



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CURVA DE APRENDIZAJE Y RENTABILIDAD EMPRESARIAL
EN QUICK LEARNING S.A.C, INDEPENDENCIA, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

FERNANDEZ ROMERO, GLENDIS XIOME

ASESORA:

MSc. MAIRENA FOX, PETRONILA LILIANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña):
GLENDIS XIOME, FERNANDEZ ROMERO.

Cuyo título es:
"CURVA DE APRENDIZAJE Y RENTABILIDAD EMPRESARIAL EN QUICK LEARNING
S.A.C, INDEPENDENCIA, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) CATORCE
(letras).

Los Olivos, 03 de Julio del 2018



.....
Dr. Tantalean Tapia Iván
PRESIDENTE



.....
Mg. Casma Zarate Carlos
SECRETARIO



.....
Dr. Mairena Fox Petronila Liliana
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

A mis padres por haberme guiado y brindado las fortalezas necesarias en mi vida para poder realizarme y permitirme lograr mis objetivos.

A mis docente, y Dios por haberme apoyado y contribuido en mi vida profesional alentándome siempre a continuar en este proyecto.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento y gratitud a la universidad cesar vallejo, a la empresa Quick Learning, a mis docentes y a todas las personas en la cual mediante sus enseñanzas contribuyeron a mi desarrollo profesional, científica y humanista

Agradezco a mis docentes: MSc Mairena Fox Petronila Liliana, por su orientación y apoyo constante para el desarrollo de este proyecto.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Glendis Xiome Fernández Romero con DNI N° 72899094, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos 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 de los documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de julio del 2018



Glendis Xiome Fernández Romero
DNI: 72899094

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning S.A.C, Independencia, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

El presente trabajo de investigación es producto del esfuerzo al trabajo meticulado que tiene como objetivo el determinar la relación entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en la empresa “Quick learning, Independencia, 2018”.

Glendis Xiome Fernández Romero

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	02
1.1.	Realidad Problemática	02
1.2.	Trabajos previos	06
1.3.	Teorías relacionadas al tema	10
1.4.	Formulación del problema	15
1.5.	Justificación del estudio	16
1.6.	Hipótesis	17
1.7.	Objetivos	17
II.	MÉTODO	
2.1.	Diseño de investigación	19
2.2.	Variables, Operacionalizacion	20
2.3.	Población y muestra	22
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5.	Validez del instrumento	23
2.6.	Aspectos éticos	24
III.	RESULTADOS	
3.1.	Prueba de normalidad	25
3.2.	Análisis de resultados estadísticos	26
IV.	DISCUSIÓN	51
V.	PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN	55
VI.	CONCLUSIÓN	109
VII.	RECOMENDACIONES	110
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	111
	ANEXOS	
A.	Matriz de consistencia	117
B.	Instrumento de recolección de datos	118
C.	Acta N°1 de validación de instrumento de datos	119
D.	Acta N°2 de validación de instrumento de datos	120
E.	Acta de aprobación de originalidad de tesis	121

INDICE DE TABLAS	Pág
II. MÉTODO	
2.2 Variables, Operacionalización	
Tabla 2.2.1 variables en estudio	20
Tabla 2.2.2.1 Operacionalización de variables	21
Tabla 2.4.3.1 Validacion de expertos	23
Tabla 2.4.4.1 Resumen de procesamiento de casos	24
Tabla 2.4.4.2 Estadística de fiabilidad	24
III. RESULTADOS	
3.1.1. Prueba de normalidad de Shapiro	25
Tabla 3.1.1.2. Resultado por dimensión	26
Tabla 3.1.1.3. Interpretación de los componentes de tarea rutinaria	27
Tabla 3.1.1.4. Interpretación de los componentes de experiencia	30
Tabla 3.1.1.5. Interpretación de los componentes de productividad	33
Tabla 3.1.1.6. Interpretación de los componentes de beneficio obtenido	36
Tabla 3.1.1.7. Interpretación de los componentes de capital invertido	39
Tabla 3.1.1.8. Interpretación de los componentes de tiempo transcurrido	42
3.2.4 Prueba de hipótesis	
Tabla 3.2.1.1. Cuadro de coeficiente de correlación de Spearman	45
Tabla 3.2.1.2. Correlación no paramétrica de RHO Spearman de la dimensión	46

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning s.a.c, Independencia, 2018, cuyo problema fue ¿Qué relación existe entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning s.a.c, Independencia, 2018?, respondiendo como hipótesis; curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning s.a.c, Independencia, 2018.

Se ha realizado un estudio tipo descriptivo - correlacional, siendo un diseño no experimental, considerando una muestra de 30 colaboradores de la empresa Quick Learning sac, a quienes se le empleó una encuesta utilizando como instrumento al cuestionario que está compuesto por 18 Ítems.

En los resultados se muestran que la curva de aprendizaje y la rentabilidad empresarial en Quick Learning s.a.c, son variables fundamentales que van de la mano ya que mientras que el cliente interno este bien instruido, motivado, productivo, con la experiencia pues habrá un beneficio que se va a obtener el cual el capital que se ha invertido será regresado en el tiempo con buenos márgenes de ganancia.

Se concluye que a través del análisis de Spearman, el resultado de correlación entre la curva de aprendizaje y la rentabilidad empresarial es de nivel positiva moderada con un valor de 0,575, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_1) que indica que existe relación entre ambas variables.

Palabra clave: Curva de aprendizaje, Rentabilidad empresarial

ABSTRAC

The objective of this research is to determine the relationship between the learning curve and business profitability in Quick Learning sac, Independencia, 2018, whose problem was: What is the relationship between the learning curve and business profitability in Quick Learning sac, Independencia, 2018? , answering as hypothesis; learning curve and business profitability in Quick Learning s.a.c, Independencia, 2018.

A descriptive - correlational study has been carried out, being a non - experimental design, considering a sample of 30 employees of the company Quick Learning sac, to whom a survey was used using as instrument the questionnaire that is made up of 18 items.

The results show that the learning curve and business profitability in Quick Learning sac are fundamental variables that go hand in hand, as long as the internal client is well educated, motivated, productive, with experience, there will be a benefit that it is going to obtain which the capital that has been invested will be returned in time with good profit margins.

It is concluded that through Spearman's analysis, the result of correlation between the learning curve and business profitability is of moderate positive level with a value of 0.575, for which the alternative hypothesis (H1) is accepted indicating that there is a relationship between both variables.

Keyword: learning curve, business profitability

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Este mundo globalizado ha provocado que las empresas sean más competitivas, en donde el éxito de ellas dependerá de tener el mejor personal que posea las mejores experiencias, garantizando así el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

Toda las empresas son creadas con el propósito de lucrar, por ello todas las actividades que estas realizan tiene que estar enfocadas en obtener los mayores beneficios en el menor tiempo e inversión mínima, garantizando así la máxima ganancia.

Por ello las organizaciones modernas deben poner mayor énfasis en el área de recursos humanos, ya que al llevar una buena gestión en esta área garantiza tener al personal con las mejores competencias para desempeñar el puesto asignado, así como también esto permite obtener mayores beneficios ya que al contar con el personal calificado generara productividad y maximizará ganancias.

En la actual coyuntura peruana, es de mucha importancia la mejora continua de la competitividad y productividad de una empresa. Para conseguirlo, las empresas deben usar todo recurso a su alcance para mejorar constantemente y lograr seguir en el mercado.

1.1.1. En el contexto internacional

Arroyo (2012) mediante el artículo periodístico titulado “Curva de aprendizaje en el próximo gobierno” manifiesta que cuando un dirigente en el ámbito empresarial o gubernamental toma un cargo, está sujeto a una curva de aprendizaje, la cual esta tiene que ser con valor cero, es decir no tendrá la oportunidad de refugiarse en dicha curva, pues pondría al país en un estado de crisis que difícilmente lograría recuperarse, del mismo modo se llegó a la conclusión que el candidato que sale elegido y todo su equipo de trabajo hayan aprendido de los errores que provocaron la perdida, dando paso a una generación gobernante que combine experiencia y nuevos métodos de hacer gobierno.

Canales (2002) mediante el artículo periodístico “Administración de tecnología, la experiencia valiosa poco transferible” manifiesta que la experiencia personal es muy importante pero tendría mucho valor si esa experiencia personal es transmitida como experiencia para otros, para otras generaciones hasta llegar a ser una experiencia organizacional, la administración de tecnología tiene la necesidad de transmitir conocimiento ya sea a personas con experiencia con el fin de lograr que esos conocimientos produzcan algo útil a la sociedad, la cual todos estos conocimientos que se adquiere con la tecnología no están siendo transferibles, no se está poniendo en práctica para la mejora continua como profesional solo se va a adquiriendo experiencia personal.

González, Alonso, y Tato (2016) mediante el artículo periodístico “Innovación, capacidad productiva, formación en el puesto de trabajo y productividad” manifiesta que las ganancias de productividad tienen una relación de mejora en los ingresos de los colaboradores, para las empresas la capacidad de atraer más consumidores, la cual la competencia al ver estos resultados realiza nuevos métodos que provoca una reducción en los precios de los bienes y servicios, la cual esa productividad solo fue de un corto plazo, lo que se requiere para una productividad de largo plazo es la influencia de tecnología incorporada, trabajadores cualificados en el manejo de la tecnología.

Elloso, Romero, Nava, Nava, Zabala, Moreno, y Rubi (2015) mediante el artículo científico “Formación del talento humano y rentabilidad financiera en las empresas de servicios metalmecánicos en el municipio Maracaibo” el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el talento humano y la rentabilidad, con una población integrada de 20 gerentes de administración, con un total de 27 items, se concluyó que ambas variables tienen una correlación elevada, es decir el proceso producido por la formación del talento humano ocasiona cambios significativos en la rentabilidad financiera de la empresa, por lo que se recomendó priorizar el área de Recursos humanos para la permanecía de una mayor productividad con la finalidad de garantizar la estabilidad de la empresa.

PORTAFOLIO. (2007) mediante el artículo “Beneficios obtenidos por inversiones en el sector agropecuario” manifiesta que con el objetivo de fomentar el

crecimiento de la Bolsa de Valores y promover el sector agropecuario en Colombia, la reforma tributaria creó una oportunidad para los inversionistas y para todos aquellos contribuyentes del impuesto sobre la renta en la ley 1111, beneficio el cual otorga la posibilidad de descontar del impuesto sobre la renta el valor de la inversión realizada, sin exceder el 1% de la renta líquida en el año, ni sea superior al impuesto básico en la declaración.

Gonzales (27 de agosto del 2007) mediante el artículo periodístico “Capital invertido garantizado” Don Armando Herrera ejecutivo del grupo Ixe manifiesta y da ejemplos para que el capital invertido siempre esté garantizado.

Economista (26 de agosto del 2016) mediante el artículo periodístico “Análisis de rentabilidad intrínseca en la BMV al 2016-II” manifiesta que cada trimestre realizan un análisis de rentabilidad de las todas las empresas en la bolsa, la cual existen industrias de lato margen, como telecomunicaciones, medios o aeropuertos y de lata rotación de capital invertido, como en las empresas de comercio al menudeo. El objetivo de este estudio es identificar las emisoras que generan valor para todas las fuentes del capital.

1.1.2. En el contexto nacional

Castellano (2013) mediante el artículo “Curva de aprendizaje organizacional: creación o destrucción de valor” el aprendizaje organizacional es un tema de mucho interés en las empresas u organizaciones, la cual numerosos artículos y libros promueven el aprendizaje organizacional proponiendo métodos y estrategias de gestión del conocimiento el cual es un conjunto de prácticas que los trabajadores de cada organización deben obtener.

Flores (2013) mediante el artículo científico “Los retos de la formación por competencias del contador público” manifiesta que la experiencia de una persona en el ámbito laboral es muy importante, la cual desarrolla competencias cognitivas,

habilidades instrumentales y valores que durante el proceso de formación profesional permitiéndole egresar para ser competente e iniciar su vida profesional.

Tello (2016) mediante el artículo científico “Productividad, capacidad tecnológica y de innovación, y difusión tecnológica en la agricultura comercial moderna en el Perú: Un análisis exploratorio regional” manifiesta que la productividad de los trabajadores y la capacidad de su rendimiento es muy eficiente en la agricultura comercial ya que trabajan con la tecnología y también esfuerzo humano y que la producción que tiene la empresas es muy satisfactorios.

Medina y Mauricio (2014) en el trabajo para su titulación denominado “Factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la clínica Sánchez Ferrer en el periodo 2009-2013”, en la Universidad Privada Antenor Orrego (Trujillo), investigó referente a los elementos que más han intervenido en la rentabilidad por línea de negocios. El método aplicado fue de una investigación correlacional y explicativa.

Las conclusiones es que no existe un prueba estadística que afecten a la variación de los activos y puedan tener un impacto en la rentabilidad ya que la rentabilidad va de la mano con el desempeño que realice la empresa, las estrategias que pueda aplicar para mejorar sus ventas como la línea de ambulatorio es la que aporta más a la rentabilidad por lo invertido, también se menciona que el elemento de stock de activos fijos juegan un papel importante ya que si no tuviera un stock activo se la empresa no tuviera como volver a invertir porque no tendría capital y se podría decir que la empresa estuviera en pérdidas.

Acuña y Cristanto (2016), en el trabajo de investigación titulado “Análisis de la rentabilidad económica y social de la producción de huevos de codornices de la ciudad de Chiclayo”, en la Universidad Señor de Sipán (Pimentel- Perú) el objetivo planteado es efectuar un análisis económico- financiero de la producción de los huevitos para medir la rentabilidad económica y social. Lo cual se aplicó el método de tipo descriptivo porque se desea analizar.

Las conclusiones fueron que para llevar este proyecto a cabo se tiene 30% de capital y los 70% financiados por el banco donde la tasa anual le conviene a la empresa por ende se dice que el negocio es rentable y se podría ejecutar el proyecto, también se puede observar que la tasa interna está por encima de la tasa de oportunidad teniendo así como resultado una rentabilidad económica muy buena.

1.1.3. En el contexto local

La empresa Quick Learning Sac, con nombre comercial Uk Vivencial es un negocio dedicado al servicio de enseñanza del idioma inglés, se ubica en la Av. Alfredo Mendiola n° 1400 int. Ig02 c.c. Plaza Norte (cruce av. tomas valle con panamericana norte), es un negocio con 20 años al nivel nacional y con 5 años en lima, la cual es un negocio relativamente nuevo y que brinda un método muy diferente a las competencias, se diferencia por tener un método vivencial que te permite hablar el inglés en 7 meses y dominarlo en 19 meses, ya que aplican el 80% de practica y 20% teoría, como su mismo nombre comercial es VIVENCIAL que significa “vivencial” aplican 3 áreas la cual es con lo que nosotros diariamente interactuamos, el área de cocina, área de cinema, área de karaoke, donde cada una de esas área de llevar a estimular y a desarrollar el speaking el listening y el writing (el habla, el escucha y la escritura), dentro del sistema también se aplica lo que es las conversaciones con extranjeros, las interacciones de compras en el mismo centro comercial de plaza norte la cual todo es en inglés, este método que aplica la empresa es muy innovadora cual el resultado de que puedas aprender el inglés en 19 meses está comprobado,

La empresa cuenta con tres áreas: el área académica, el área administrativa y el área comercial, esta investigación esta aplicada para el área comercial, la cual son ellos quienes se encargan de captar a nuevos usuarios diariamente, para ello estas personas tienen que brindar la información correcta, de la manera adecuada de un vendedor y que la curva de aprendizaje para dominar este escenario tiene que ser en el menos tiempo posible.

Para obtener una ventaja competitiva, tenemos que encontrar las estrategias adecuadas para que el personal que capta a estos usuarios sea un vendedor de primera, la cual ofrezca el servicio con una energía muy positiva y cierre la venta al instante, que

conozca al revés y al derecho todo la metodología y que no tenga temor al sociabilizar con otras personas, conocer la calidad de servicio que ofrece la empresa es importante, pues el cliente es el único que puede evaluar la atención recibida, si se conoce al cliente la empresa buscara satisfacer al cliente de la forma más adecuada, pues en un negocio en el cual se vende el servicio la satisfacción que se lleve el cliente será un punto clave para la prosperidad de la empresa.

La fiabilidad que demuestre la empresa con el cliente es vital, porque tiene poco tiempo de funcionamiento en su ubicación actual, el cumplir con el trabajo encomendado por el cliente de la mejor manera crea que los clientes se fidelicen y que atraiga a nuevos clientes potenciales.

Por otro lado la seguridad es importante porque los clientes al adquirir el servicio, esperan que el servicio muestre la mejor calidad como se le informo, que el método que aplica la empresa tenga resultados, que los certificados que brinda la empresa sea convalidado con otras instituciones, la cual los ejecutivos de negocios tienen que recalcar estos detalles que tienen la empresa, ya que así el cliente se sentirá seguro de lo que va a adquirir.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. En el contexto internacional

Arias (2014) en su tesis orientada al “Modelamiento y simulación de curvas de aprendizaje para tecnologías de energía renovable” investigó referente a proponer un modelo de curvas de aprendizaje para pequeñas centrales hidroeléctricas en Colombia e integrar los resultados con un modelo de difusión de energías renovables. La metodología en este trabajo se concluyó que el análisis de otras tecnologías de ER en Colombia se encuentra aún en una etapa preliminar de desarrollo, por lo que no es posible realizar curvas de aprendizaje para el país. Se espera que los costos de estas tecnologías disminuyan de forma similar a otros países en desarrollo, como Brasil.

Cabrera, Hernández y López (2013) en el trabajo de investigación “El comercio electrónico como estrategia de rentabilidad en la comercialización de los medicamentos, en las cadenas farmacéuticas”, en la Universidad de El Salvador (San Salvador –El Salvador) investigo con el objetivo de propagar los tipos de comercialización y mejorar los flujos de caja en las cadenas farmacéuticas; aplicando la metodología de tipo estudio exploratorio descriptivo y explicativo.

Las conclusiones son que casi todas las cadenas farmacéuticas quieren implementar e innovar otro tipo de comercio que les permita ser más competitivos, pero todavía carece de la capacidad de negociar la comisión de intermediación entre la tarjeta y la farmacia por tal motivo es una barrera para poder implementar el comercio electrónico; pero se observa que un 90% está interesado en el nuevo modelo de comercialización ya que la empresa tendrá beneficio en un tiempo corto aumentado sus volúmenes de venta y reducción de sus costo.

1.2.2. En el contexto nacional

Calmell, Carazas y Quezada (2017) en su tesis orientada a “La curva de aprendizaje de la producción de catálogos Esika – Belcorp” investigo relacionado a estima la curva de aprendizaje en el proceso de producción de catálogos Esika para el mercado peruano, la metodología que utilizo para obtener los datos fue mediante un enfoque cuantitativo, así como también utilizando el modelo econométrico para graficar y determinar la curva de aprendizaje. Llegando a la conclusión que actualmente la tasa de aprendizaje de este proceso productivo es equivalente al 99%, lo cual significa que el aprendizaje recién se está desarrollando en esta industria, y que aún se pueden realizar eficiencias productivas en el proceso.

Chinga, Terrazas (2014) en su tesis titulada “Cumplimiento de funciones diarias y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra- Villa San Luis” 2014, el objetivo fue establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabaja Salud, en el año 2014. La Investigación es descriptiva correlacionar de enfoque cuantitativo, la población de trabajadores de la Micro red de Salud es de 150 trabajadores de salud, se tomó como muestra a 119 según la aplicación de la Técnica de Muestreo Estratificado Simple. Esta investigación concluye que el cumplimiento de funciones con sus tres dimensiones: Potencial Humano, cultura organizacional y diseño organizacional tiene relación

significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red “Leonor Saavedra- Villa san Luis. El nivel del cumplimiento de funciones es aceptable y el nivel del desempeño laboral es alto de los trabajadores.

Grados (2017) en su tesis titulada “Perfil profesional del intérprete telefónico en Lima Metropolitana en el 2017” El objetivo es describir el perfil profesional del intérprete telefónico así como conocer la experiencia profesional y las cualidades personales de este. Para el presente trabajo se usaron dos instrumentos de recolección de datos, la lista de cotejo y la guía de entrevista. De método inductivo y de enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico y de tipo aplicado. La unidad de análisis fue el intérprete telefónico de Lima Metropolitana. Las conclusiones dieron a conocer que el intérprete telefónico limeño sí cuenta con la experiencia, cualidades y destrezas necesarias para poder cumplir su trabajo que consiste en ser una herramienta de comunicación para los clientes hispanohablantes.

Collahua (2016) en su tesis titulada “Implementación del Supply Chain Management para mejorar la productividad del área comercial de repuestos de la Empresa Diveimport S.A, La Victoria, 2016” tiene como objetivo general determinar cómo la implementación del sistema SCM y la aplicación de sus herramientas mejorarán la productividad en las ventas segmentos, mala distribución del producto, falta de estandarización y de estrategias. La población de estudio fueron el nivel de ventas diario obtenido en un periodo de 3 meses considerando solo los días laborables de lunes a sábado, al ser una población manejable la muestra fue por el total de ventas por día, con respecto a los datos fueron exportados del sistema SAP, se tabularon en una matriz de excel y luego fueron procesados a través de un sistema estadístico de SPSS, en el que se aplicó la prueba de distribución Z. Los resultados obtenidos a partir de la prueba de distribución Z, demuestran claramente que la variable independiente “Supply Chain Management” influye positivamente sobre la variable dependiente “productividad” aumentándola en un 28.8 % concluyendo que la implementación del Supply Chain Management si mejora la eficiencia y la eficacia en el área comercial de repuestos de la empresa.

Bohórquez (2016) en su tesis titulada “La productividad y su relación con la rentabilidad económica de la Empresa DIN Automatización S.A.C., Cercado de Lima, año 2016” tuvo como objetivo determinar la relación entre la productividad y la

rentabilidad económica. La población fue igual a la muestra la cual estuvo conformada por 50 colaboradores en todas sus áreas y la encuesta estuvo compuesta por 23 preguntas; posteriormente para procesar los datos se utilizó el software estadístico SPSS22 en el cual se introdujo los datos obtenidos en las encuestas resueltas por los trabajadores. Se concluyó que la productividad se relaciona significativamente con la Rentabilidad económica de la empresa DIN Automatización, además se puede notar que la productividad permite la optimización de recursos y generar un incremento en la rentabilidad económica de la empresa.

Fabián (2017) en su tesis titulada “Gestión de ventas y su relación con los indicadores de desempeño del personal de consumo masivo de Alicorp en Lima, año 2017” tiene como objetivo conocer la relación entre la gestión de ventas y los indicadores de desempeño del personal de consumo masivo de Alicorp. La muestra fue de 60 trabajadores del área de ventas por teléfono de consumo masivo de Alicorp. La técnica que se utilizó fue la encuesta mediante un cuestionario conteniendo 21 ítems sobre gestión de ventas y 20 ítems sobre indicadores de desempeño, se concluyó que existe una correlación positiva moderada, entre las variables estudiadas, con el cual se logró alcanzar el objetivo general el cual buscaba conocer dicha relación.

Tarazón (2017) en su tesis titulada “El Valor Económico Agregado de la Fundación Miguel Mujica Santiago de Surco -2013-2015” el objetivo general de la investigación es determinar la evolución de Valor Económico Agregado en la Fundación Miguel Mujica. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo comparativo y el enfoque es comparativo. En el trabajo de investigación se logró determinar la evolución del valor económico agregado de la empresa Fundación Miguel Mujica Gallo de los periodos 2013 al 2015. Para generar valor económico es indispensable que el costo de oportunidad supere a los costos de capital, sin embargo la Fundación logra tener una buena gestión el periodo 2014 se obtuvo una rentabilidad de los capitales invertidos logro alcanzar un 16.28% frente al costo de oportunidad del 15%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Curva de aprendizaje

1.3.1.1. Teoría de estrategias de aprendizaje:

Una estrategia de aprendizaje es una decisión consciente en función de la demanda de la tarea a realizar y de las condiciones personales, en especial del conocimiento de los propios recursos con que cuenta el trabajador para afrontar dicha demanda. (Barriga, 2003: pg. 238 -248).

Las estrategias son técnicas observables y evaluables; estructuradas y ordenadas en búsqueda de un fin, así como también están al servicio de los procesos cognitivos y las técnicas al servicio de las estrategias. (Ayala, Martínez & Yuste, 2004).

1.3.1.2. Teoría de motivación extrínseca:

La motivación extrínseca se define como aquella que lleva al individuo a realizar una determinada conducta para satisfacer otros motivos que no son la actividad en si misma (Grensing, 2009).

La motivación extrínseca es cuando el trabajador solo trata de aprender no porque le gusta el trabajo o carrera si no por las ventajas que está le ofrece (Salvador, 2010).

1.3.1.3. Definición de curva de aprendizaje

Lee, Larry y González (2000): La curva de aprendizaje se refiere a una tarea o empleo repetitivo y representa la relación entre la experiencia y la productividad.

1.3.1.4. Dimensiones de curva de aprendizaje

1.3.1.4.1. Tarea rutinaria:

Whetten y Cameron (2005) Actividades realizadas continuamente durante la jornada laboral. Si se realiza más de dos veces por semana se considera actividad rutinaria.

Indicadores

A. Actividades

Alles (2012) Acciones que realiza una persona, por su propia iniciativa, para mejorar dentro del ámbito laboral y en relación con su puesto de trabajo.

B. Continuidad

Fernández (2014) define como aquella actividad que se realiza constantemente, los mismos pasos los mismos procesos.

1.3.1.4.2. Experiencia:

Alles (2010) Practica prolongada de una actividad (laboral, deportiva, etc.) que permite incorporar nuevos conocimientos e incrementar la eficacia en la aplicación de los conocimientos y las competencias existentes, todo lo cual redundará en la optimización de los resultados de dicha actividad.

Indicadores

A. Conocimientos

Bunge (2002) Es el resultado de proceso cognitivo, como la percepción, el experimento o la deducción, el conocimiento verdadero es un caso especial de

conocimiento, la mayor parte de conocimiento es conjetural y solamente verdadero a medias.

B. Eficacia

Fernández (2007) Capacidad de producir un producto o servicio, el efecto que desea o espera lograr una persona cumpliendo con su objetivo en el menor tiempo posible.

1.3.1.4.3. Productividad:

Alles (2010) Capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado.

Indicadores

A. Objetivos

Alles (2005) Sentir como propios los compromisos de la empresa u organización, toma de decisiones comprometido con el logro común, prevenir y superar obstáculos controlando la puesta en marcha de las acciones acordadas.

B. Desempeño

Alles (2012) Define al desempeño como un conjunto integrador de comportamientos y resultados que es obtenido por el colaborador en un determinado tiempo.

1.3.2. Rentabilidad empresarial

1.3.2.1. Teoría de Rentabilidad sobre ventas

“Mide las relaciones y proporciones entre el precio y costo. Un alto índice genera situaciones óptimas y prosperas para la organización pues se está obteniendo un mayor índice de beneficios por volúmenes de ventas”. (Bezares, 2011, p.41).

1.3.2.2. Definición de rentabilidad

Según Aquilar (2005) define que la rentabilidad es la ganancia obtenida en un determinado periodo, para definir y calcular la rentabilidad se necesitan tres componentes: el beneficio obtenido, el capital invertido y el r desde que se realizó la inversión.

1.3.2.3. Dimensiones de rentabilidad

1.3.2.3.1. Beneficio obtenido

Reicheheld (2007) Manifiesta que si los clientes están satisfechos con lo que adquiere van a volver a comprar y asimismo van a recomendar a otros posibles clientes, generando así buenos beneficios para la empresa.

Indicadores

A. Satisfacción

Küster (2002) manifiesta que la satisfacción se puede medir mediante las intenciones que tiene el cliente para volver a adquirir el mismo producto, del mismo modo indica que un cliente insatisfecho va mencionar muchas veces más su mala experiencia que tuvo con la empresa a que un cliente satisfecho.

B. Recompra

Escobar y Cuartas (2006) Acuerdo entre el comprador y el vendedor, para adquirir de nuevo la compra o servicio, en el plazo de vencimiento o en otro periodo.

C. Recomendación

Tschohl y Franzmeier (1994) indica que si una empresa quiere conseguir una buena reputación como la mejor empresa que ofrece buenos productos, tiene que esforzarse para que sus clientes puedan tener buenos comentarios y puedan transmitir de boca a boca ya que son los más eficientes cuando se trata en influenciar la compra, a comparación de un marketing tradicional.

1.3.2.3.2. Capital invertido

Gitman (2003) El Capital Invertido es la cantidad total de dinero que se suministró a una empresa por los accionistas, con un fin de generar ganancias.

Indicadores

A. Inversión

Weber y Gil-Villegas (2014) La inversión en la economía es el desembolso o colocación de capital para obtener una ganancia futura. Esta colocación supone una elección que resigna un beneficio inmediato por uno futuro y, por lo general, improbable.

B. Ganancia

Haden y Pinson (2008) Incremente en dinero o en valor de propiedad. Sin embargo, una ganancia se observa solamente cuando se ofrece un producto o servicio.

1.3.2.3.3. Tiempo transcurrido

Brachfield (2000) Menciona que es el tiempo que pasa desde que el dinero sale de la empresa hasta que retorna, ya que el periodo de madurez de la empresa va depender del tiempo que demore la etapa de cobro a sus clientes. Se dice que es la fase más

importante para la empresa porque podrá recobrar lo invertido y tener un beneficio económico, por lo tanto las organizaciones deben acelerar las cobranzas a sus clientes y así poder tener mayor rotación de mercadería.

Indicadores

A. Clientes

Varo, Renau y e-libro, Corp. (1994) Un cliente es alguien que elige y compra algo, quien revive el beneficio pretendido del producto, la palabra cliente abarca al individuo en cualquier fase del ciclo de compra.

B. Oferta del servicio

Escobar y Cuartas (2006) Curva o tabla que muestra la influencia del precio de un bien o servicio que un producto está dispuesto a vender a un precio dado por unidad de tiempo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, independencia, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

A. ¿Qué relación existe entre la curva de aprendizaje y beneficio obtenido en Quick Learning SAC, independencia, 2018?

B. ¿Qué relación existe entre la curva de aprendizaje y el capital invertido en Quick Learning SAC, independencia, 2018?

C. ¿Qué relación existe entre la curva de aprendizaje y el tiempo transcurrido en Quick Learning SAC, independencia, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

La investigación tiene una justificación teórica debido a que se aplicó una investigación descriptiva, pues, puede servir como antecedente y como referencia para estudios futuros relacionados respecto a la curva de aprendizaje y rentabilidad en una empresa del mismo rubro o relacionada.

La razón de la investigación es incrementar las ventas sobre la curva de aprendizaje en relación a la rentabilidad, para ello cada variable se apoya en una teoría, curva de aprendizaje con la teoría de estrategias de aprendizaje del autor Barriga, rentabilidad con la teoría de motivación extrínseca con el autor Gensing.

1.5.2. Justificación metodológica

La presente investigación se justifica de manera metodológica, ya que pretende desarrollar alternativas de solución, como mejorar la curva de aprendizaje en los colaboradores y de esta manera mejorar la rentabilidad de la empresa Quick Learning sac, aplicando las estrategias de manera adecuada, solucionando los problemas que afectan directamente a la productividad.

1.5.3. Justificación practica

Se justifica de manera práctica ya que la aplicación de este estudio será importante el cual permitirá diagnosticar los factores determinantes de la curva de aprendizaje para mejorar eficientemente cada una de las actividades dentro de la empresa y mejorar la rentabilidad de la misma.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

A. Existe relación entre la curva de aprendizaje y beneficio obtenido en Quick Learning SAC, independencia, 2018.

B. Existe relación entre la curva de aprendizaje y el capital invertido en Quick Learning SAC, independencia, 2018.

C. Existe relación entre la curva de aprendizaje y el tiempo transcurrido en Quick Learning SAC, independencia, 2018.

D. Proponer un plan de estrategias entre la curva de aprendizaje y la rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, independencia, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

A. Determinar la relación entre curva de aprendizaje y beneficio obtenido en Quick Learning SAC, Independencia, 2018.

B. Determinar la relación entre la curva de aprendizaje y el capital invertido en Quick Learning SAC, independencia, 2018.

C. Determinar la relación entre la curva de aprendizaje y tiempo transcurrido en Quick Learning SAC, Independencia, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Método

El método de investigación que se empleo fue hipotético-deductivo, que es un método que se puede emplear en la vida diaria y en la investigación, pues se fundamenta en emitir hipótesis que son las posibles salidas al problema y que además se pueden comprobar con toda la información que se cuenta (Cegarra, 2011, p.82).

Nivel

2.1.2.

El nivel de investigación es descriptivo-correlacional, puesto que el estudio se enfoca en recoger información de las variables para encontrar la relación que existente entre ellas, todo ello dentro de una población en específica. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp. 92-93)

2.1.3. Tipo

El tipo de investigación que se utilizo fue la aplicada, que “constituye un eslabón intermedio entre el sistema de conocimientos científicos y su utilización práctica. Está dirigida a la aplicación de las teorías y leyes científicas ya comprobadas, a la resolución de los problemas sociales” (Díaz, 2009, p.64).

2.1.4. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, a causa de que solo “observa fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.205).

La investigación es de corte trasversal, dado que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.208).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

A continuación se presenta en la tabla 2.2.1.1 las variables a investigar en la presente investigación.

Tabla 2.1.1

Variables en estudio

VARIABLES	
Variable Independiente (V1)	Curva de aprendizaje
Variable Dependiente (V2)	Rentabilidad empresarial

Fuente: Elaboración propia

1.2.1 Operacionalización de variables

Tabla 2.2.2.1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION				
CURVA DE APRENDIZAJE	Lee., Larry y González, (2000): expresa que la curva de aprendizaje se refiere a una tarea o empleo repetitivo y representa la relación entre la experiencia y la productividad.	La variable 1 (curva de aprendizaje) se medirá mediante las dimensiones de tarea rutinaria, experiencia y productividad , además se elaborará un cuestionario de 10 ítems.	TAREA RUTINARIA	Actividades	1	(1) Nunca	Ordinal				
				Continuidad	2						
				Conocimientos	3						
				Eficacia	4						
				Objetivos	5						
			EXPERIENCIA	Desempeño	6	(2) Casi nunca					
				Satisfacción	7	(3) A veces					
				Recompra	8	(4) Casi siempre					
			RENTABILIDAD	Según Aquilar (2005) define que la rentabilidad es la ganancia obtenida en un determinado periodo, para definir y calcular la rentabilidad se necesitan tres componentes: el beneficio obtenido, el capital invertido y el tiempo transcurrido desde que se realizó la inversión.	La variable 2 (rentabilidad) se medirá mediante las dimensiones de beneficio obtenido, capital invertido y tiempo transcurrido además, se elaborará una encuesta de 8 ítems.	PRODUCTIVIDAD		Recompra	9	(5) Siempre	Ordinal
								Recomendación	10		
Inversión	11										
Ganancia	12										
BENEFICIO OBTENIDO	Capital invertido	13				((1) Nunca					
	Tiempo transcurrido	14				(2) Casi nunca					
	Beneficio obtenido	15				(3) A veces					
	Capital invertido	16				(4) Casi siempre					
CAPITAL INVERTIDO	Capital invertido	17	(5) Siempre								
	Tiempo transcurrido	18									
TIEMPO TRANSCURRIDO	Capital invertido	19									
	Tiempo transcurrido	20									

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Lerna (2009) manifiesta que la población es un conjunto de elementos que cuentan con afinidades o características similares, que serán estudiados de acuerdo a la relación que presenten.

La población para la siguiente investigación está conformada por 30 colaboradores del área comercial de la empresa Quick learning sac, independencia, 2018.

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

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos se realizara con una encuesta para los trabajadores de la empresa Quick Learning SAC, Independencia, 2018, de ese modo poder evaluar la información que se obtenga de las respuestas.

Valarino, Yáber y Cemborain (2015) define a la encuesta como una técnica de recolección de datos, para reconocer las características de un grupo de personas en una situación dada, algunas de las cosas que se busca conocer son aspectos como características, creencias, opiniones, intereses y motivaciones.

Instrumento de recolección de datos

La presente investigación usara el instrumento denominado cuestionario que consta de 18 preguntas entre ambas variables, que se enfocaron en relación a las dimensiones e indicadores de Curva de aprendizaje y Rentabilidad

Salkind (1998) manifiesta que los cuestionarios son “un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador” (p. 149).

Validez del instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2006) se refieren a la validez como el “grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.227).

El instrumento de investigación ha sido sujeto al criterio de los expertos que mencionan a continuación en la Tabla 2.4.3.1, los cuales se facultaron de revisar detalladamente el contenido del instrumento que obtuvo el calificativo de aplicable:

Tabla 2.4.3.1

Validación de expertos

Nº	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
Experto 1	MSc. Mairena Fox, Liliana Petronila	Aplicable	Investigador
Experto 2	Dr. Costilla Castillo, Pedro	Aplicable	Investigador
Experto 3	Mg. Bueno Galarza, Elba Rossari	Aplicable	Investigador

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Valderrama y León (2009) definen el Alfa de Cronbach como una prueba que proporciona resultados después de medir el nivel de fiabilidad de las preguntas, su valor se encuentra entre el 0 y 1 que significan que: cercano o igual al 0 no tiene fiabilidad y cercano o igual al 1 que si tiene fiabilidad.

En el presente estudio se analizaron cuestionario resuelto haciendo uso del Alfa de Cronbash, el cual verifica la relación de las variables con las respuestas, en la cual se ingresara los datos extraídos de la prueba piloto a 30 trabajadores de la empresa.

Tabla 2.4.4.1.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	23	100,0

Tabla 2.4.4.2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	18

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

2.5. Métodos de análisis de datos

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaran en cuenta para la investigación se encuentran detallados a continuación:

- A. Consentimiento informado: las personas que conformaron parte de la prueba piloto, accedieron libremente a ser encuestadas y brindar datos. Del mismo modo la distribuidora dio su permiso para realizar el estudio.
- B. Confidencialidad: Se comunicó a las personas que se resguardaría sus datos y su identificación en el estudio.
- C. Observación participante: El estudio se efectuó con cordura durante todo el transcurso del proceso, procediendo con compromiso de responsabilidad y ética para todos los posibles efectos.

III. RESULTADOS

3.1 Prueba de normalidad

Si $N < 30$ entonces usamos *Shapiro-wilk*

H₀: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos).

H₁: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos)

Regla de decisión

Si el valor de $Sig < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si el valor de $Sig > 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Se realizó el análisis de los datos con el software estadístico SSPS 24, con una muestra de 384 encuestados el cual presentó el siguiente resultado como se muestra en la tabla 4.1.1:

Tabla 3.1.1

Pruebas de normalidad de Shapiro-wilk

	Estadístico	gl	Sig.
CURVA DE APRENDIZAJE	,884	30	.021
RENTABILIDAD EMPRESARIAL	,881	30	.018

Fuente: Software estadístico SSPS 24

Interpretación

Variable1: Curva de aprendizaje

El siguiente cuadro presenta un SIG de 0,021, siendo menor al 0,05; por lo tanto, se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y acepta la H_1 (hipótesis nula), por su distribución que no es normal, considerando la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

Variable2: Rentabilidad empresarial

El siguiente cuadro presenta un SIG de 0,018, siendo menor al 0,05, por lo tanto se acepta la H1 (hipótesis alterna) rechazando la H0 (hipótesis nula), por su distribución que no es normal, considerando la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

3.2 Análisis de los resultados estadísticos

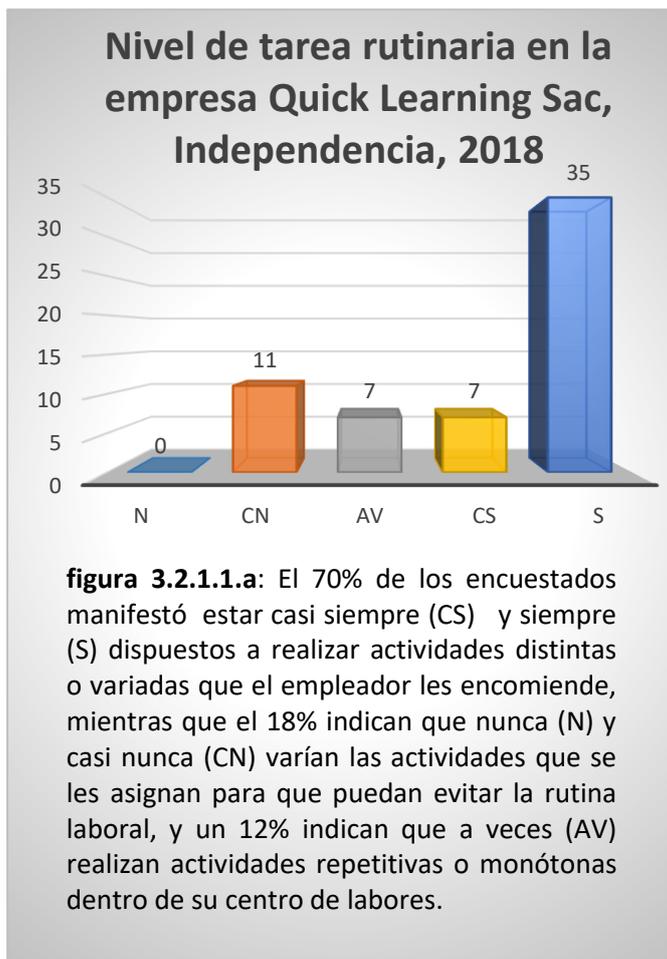
4.2.1. Resultados por dimensión

Tabla 4.2.1.1

ITEMS	N	CN	AV	CS	S	TOTAL
TAREA RUTINARIA	0	11	7	7	35	60
	0%	18%	12%	12%	58%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Análisis



Aquí se determina que El 70% de los encuestados manifiestan estar casi siempre y siempre dispuestos a realizar actividades innovadoras y variadas que su jefe directo les encomiende a realizar. Según Whetten y Cameron (2005) determinan que la tarea rutinaria son actividades realizadas continuamente durante la jornada laboral, la cual conlleva a una rutina laboral sin ninguna innovación. Mientras que el 18% indican que nunca (N) y casi nunca (CN) varían las actividades que se les asignan para que puedan evitar la rutina laboral, y

un 12% indican que a veces (AV) realizan actividades repetitivas o monótonas dentro de su centro de labores.

Tabla 3.1.1.3.2.1.b

Interpretación de los componentes de tarea rutinaria

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
12%	A VECES	MEDIANO PLAZO	12% REGULAR ESFUERZO	0,12
18%	CASI NUNCA	LARGO PLAZO	30% MAYOR ESFUERZO	0,30

Fuente: *Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta*

Tabla 3.1.1.3.2.c

Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de tarea rutinaria de la curva de aprendizaje en Quick Learning Sac, Independencia

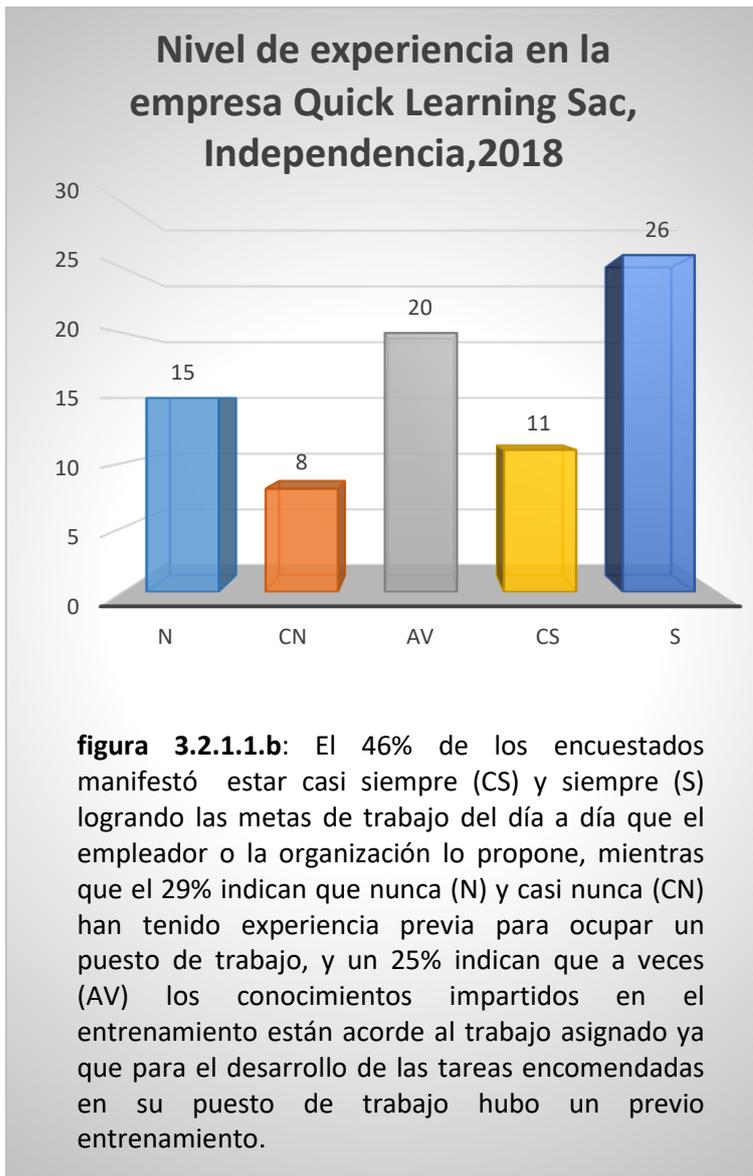
PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Según Whetten y Cameron (2005) determina que la tarea rutinaria son actividades realizadas continuamente durante la jornada laboral. Si se realiza más de dos veces por semana se considera actividad rutinaria.	
EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA MEJORAR LA ACTIVIDADES MONOTOMAS DE LOS COLABORADORES		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
12%	1. Redactar las propuestas de mejora detallando los incentivos que se van a brindar, como: entradas a cine, descuentos en centros comerciales.	Redacción de propuesta
A VECES	2. Enviar un documento solicitando la aprobación de los incentivos que el jefe de área está proponiendo.	Correo electrónico
	3. Consultar el status de la propuesta que fue enviada, la cual fue aceptada.	Solicitud
	4. Informar a los colaboradores que se realizara un nuevo proyecto con el fin de mejorar las actividades monótonas, el cual se llevara a cabo de manera quincenal.	Lista de trabajadores
	5. Realizar un informe sobre el desempeño de los trabajadores de la empresa.	Informe
	6. Hacer entrega de los incentivos de acuerdo al informe realizado.	Fotos y grabaciones
IMPLEMENTAR ACTIVIDADES VIVENCIALES CON LOS TRABAJADORES PARA MEJORAR LA RUTINA LABORAL		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
18%	7. Organizar una reunión con el jefe de la empresa y proponer actividades vivenciales a los trabajadores, para mejorar el desempeño laboral.	Correo de invitación
	8. Proponer en la reunión que se realicen actividades integradoras, charlas motivacionales.	Cargo de la propuesta
CASI NUNCA Y NUNCA	9. Informar a los colaboradores que se realizara un nuevo proyecto con el fin de mejorar la rutina laboral, la cual se llevara a cabo de manera quincenal.	Lista de información
	10. Realizar una invitación a todos los trabajadores de la empresa.	Informe
	11. Visitar el lugar donde se llevar a cabo las actividades integradoras.	Fotos y videos
70%	ALIADOS	
CASI SIEMPRE Y SIEMPRE		

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.2.1.2

ITEMS	N	CN	AV	CS	S	TOTAL
EXPERIENCIA	15	8	20	11	26	80
		10%	25%	14%	32	100%
	19%				%	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

Aquí se determina que el 46% de los encuestados manifestó estar casi siempre (CS) y siempre (S) logrando las metas de trabajo del día a día que el empleador o la organización lo propone, ya que cuentan con la experiencia y eso conlleva a que el trabajo que realizan sea más eficiente.

Según Alles (2010) determina que la experiencia es una práctica prolongada de una actividad (laboral, deportiva, etc.) que permite incorporar nuevos conocimientos e incrementar la eficacia en

la aplicación de los conocimientos y las competencias existentes, todo lo cual redundará en la optimización de los resultados de dicha actividad, mientras que el 29% indican que nunca (N) y casi nunca (CN) han tenido experiencia previa para ocupar un puesto de trabajo, y un 25% indican que a veces (AV) los conocimientos impartidos en el entrenamiento están acorde al trabajo asignado ya que para el desarrollo de las tareas encomendadas en su puesto de trabajo hubo un previo entrenamiento.

Tabla 3.1.1.3.2.1.d*Interpretación de los componentes de experiencia*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
25%	A VECES	CORTO PLAZO	25% POCO ESFUERZO	0,25
10%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	35% REGULAR ESFUERZO	0,35
19%	NUNCA	LARGO PLAZO	54% MAYOR ESFUERZO	0,54

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.e*Elaboración de objetivos y estrategias / de la curva de aprendizaje mediante la experiencia*

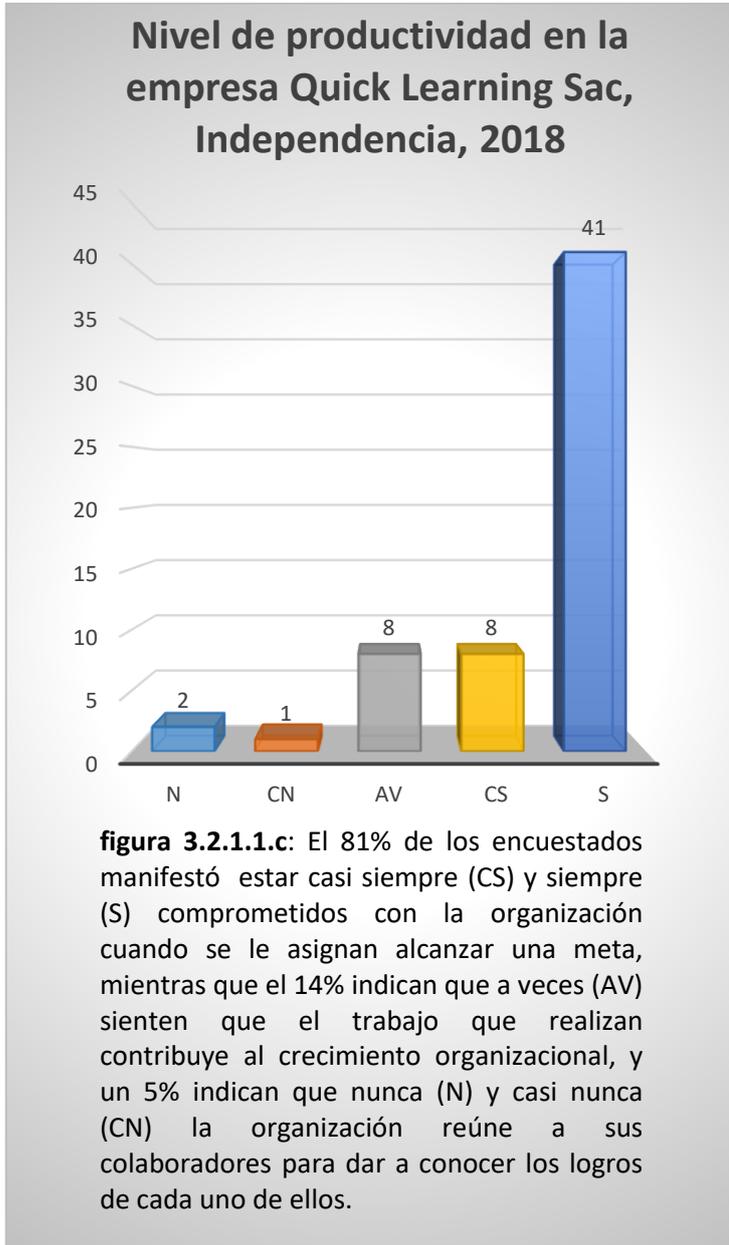
PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Alles (2010) Practica prolongada de una actividad (laboral, deportiva, etc.) que permite incorporar nuevos conocimientos e incrementar la eficacia en la aplicación de los conocimientos y las competencias existentes, todo lo cual redundará en la optimización de los resultados de dicha actividad.	
REFORZAR LAS INDUCCIONES PARA ENRIQUECER LAS EXPERIENCIAS OBTENIDAS DE CADA COLABORADOR		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
25%	1. Organizar una reunión con gerencia y proponer una nueva gestión de capacitaciones.	Correo de invitación
A VECES	2. Proponer en la reunión que en las inducciones se realicen actividades de desenvolvimiento en el servicio, evoluciones prácticas y clases modelos.	Cargo de propuesta
	3. Consultar vía correo a gerencia si fue aceptada la propuesta, la cual se aceptó.	Correo
	4. Informar a los líderes de cada área que se realizara un nuevo proyecto de inducción, en la cual permitirá seleccionar a los mejores colaboradores con las mejores experiencias.	Lista de informados
	5. Verificar que cada líder de área asista a las capacitaciones.	Lista de asistencia / fotos y videos
REFORZAR LA SELECCION DE PERSONAL PARA UNA BUENA CONTRTACION DE TRABAJADORES COMPETITIVOS		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
10% + 19%	6. Organizar una reunión con gerencia y proponer una nueva gestión de selección de personal.	Correo de invitación
CASI NUNCA + NUNCA	7. Proponer en la reunión que en la selección de personal se realicen preguntas sobre trabajos anteriores, los motivos de porque salió, que logros obtuvo en los trabajos anteriores y realizar una pequeña practica evaluativa sobre el área en la que está postulando.	Cargo de propuesta
	8. Consultar vía correo a gerencia si fue aceptada la propuesta, la cual se aceptó.	Correo
	9. Informar a los líderes de cada área que se realizara un nuevo proyecto de selección de personal, el cual permitirá seleccionar a los mejores colaboradores con las mejores experiencias.	Lista de informados
	10. Verificar que cada líder participe en la selección de personal.	Lista de asistencia / fotos y video.
46%	ALIADOS	
CASI SIEMPRE Y SIEMPRE		

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.2.1.3

ITEMS	N	CN	AV	CS	S	TOTAL
PRODUCTIVIDAD	2	1	8	8	41	60
	3%	2%	14%	13%	68	100%
					%	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

Aquí se determina que el 81% de los encuestados manifestó estar casi siempre (CS) y siempre (S) comprometidos con la organización cuando se le asignan alcanzar una meta ya que de esta manera ganan ellos y gana la empresa generando productividad.

Según Alles (2010) determina que la productividad es la capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requerida, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e

incrementa su liderazgo en el mercado, mientras que el 14% indican que a veces (AV) sienten que el trabajo que realizan contribuye al crecimiento organizacional, y un 5% indican que nunca (N) y casi nunca (CN) la organización reúne a sus colaboradores para dar a conocer los logros de cada uno de ellos.

Tabla 3.1.1.3.2.1.f*Interpretación de los componentes de productividad*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
14%	A VECES	CORTO PLAZO	14% POCO ESFUERZO	0,14
2%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	16% REGULAR ESFUERZO	0,16
3%	NUNCA	LARGO PLAZO	19% MAYOR ESFUERZO	0,19

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.g

Elaboración de objetivos y estrategias / actividades la curva de aprendizaje mediante la productividad.

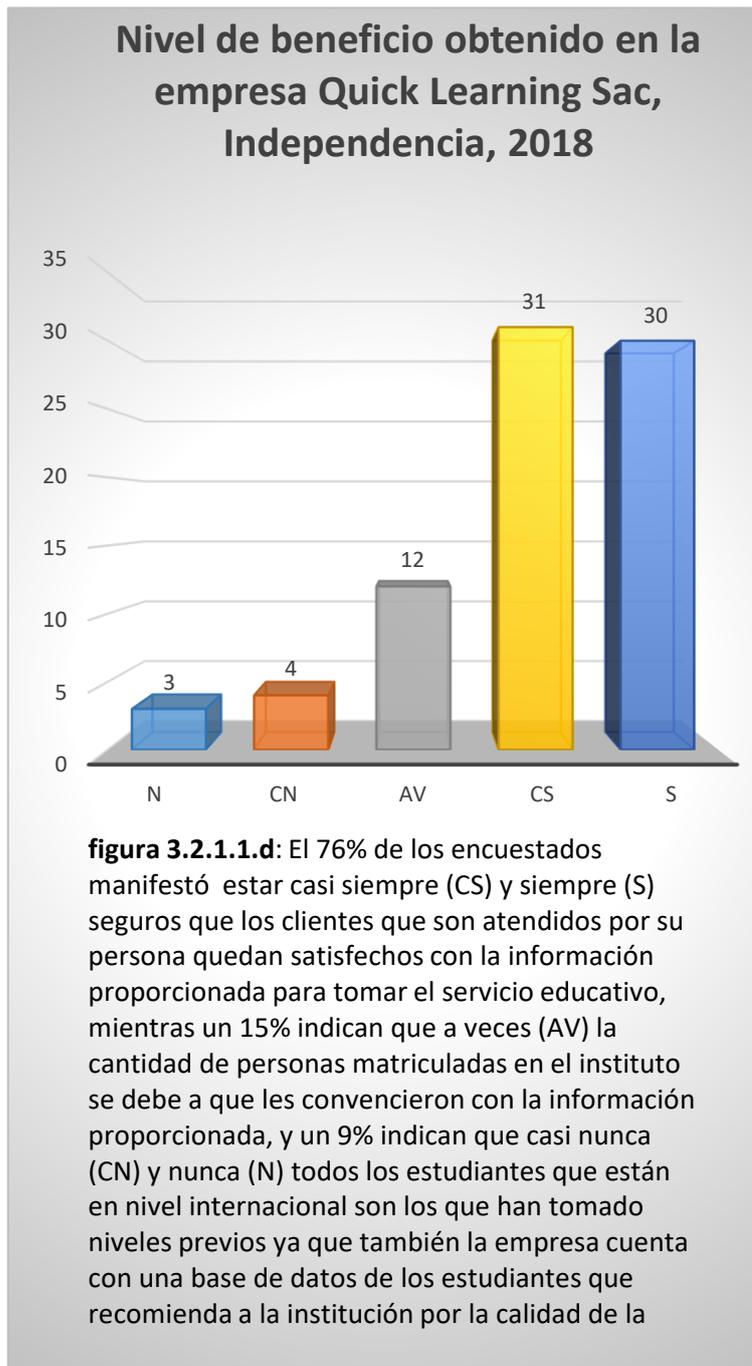
PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Alles (2010) Capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado.	
	PLANTEAR LOGROS A CADA TRABAJADOR PARA CONTRIBUIR EL CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
14%	1. Organizar una reunión con gerencia y proponer objetivos y metas a cada colaborador para contribuir al crecimiento organizacional.	Correo invitación
A VECES	2. Proponer en la reunión que los objetivos y metas sean alcanzables para cada colaborador el cual se le brindara incentivos por llegar a la meta y sobrepasarla.	Cargo de propuesta
	3. Aplicar la administración por procesos no por funciones, de esta manera se tendrá a un equipo de colaboradores comprometidos dispuestos a dar lo mejor de sí para la empresa.	Ficha de desempeño laboral
	4. Verificar que cada colaborador este cumpliendo con los logros.	Fotos y videos
	IMPLEMENTAR REUNIONES DE RECONOCIMIENTO DE LOS LOGROS DE CADA COLABORADOR	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
2% + 3%	5. Organizar una reunión con gerencia y proponer la implementación de reuniones de reconocimiento de logros de los colaboradores.	Correo invitación
CASI NUNCA + Y NUNCA	6. Proponer que estas reuniones de reconocimiento para cada colaborador va a traer resultados ya que el personal estará motivado.	Cargo de propuesta
	7. Informar a cada colaborador que a través de sus logros serán reconocidos y premiados.	Lista de asistencia
	8. Verificar que cada colaborador asista a las reuniones de reconocimiento.	Fotos y videos
81%	ALIADOS	
CASI SIEMPRE Y SIEMPRE		

Fuente: *Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta*

Tabla 4.2.1.4

ITEMS	N	CN	AV	CS	S	TOTAL
BENEFICIO OBTENIDO	3	4	12	31	30	80
	4%	5%	15%	39%	37%	100%
					%	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

Aquí se determina que el 76% de los encuestados manifestó estar casi siempre (CS) y siempre (S) seguros que los clientes que son atendidos por su persona quedan satisfechos con la información proporcionada para tomar el servicio educativo.

Según Reicheheld (2007) Manifiesta que si los clientes están satisfechos con lo que adquiere van a volver a comprar y asimismo van a recomendar a otros posibles clientes, generando así buenos beneficios para la empresa. Lo que menciona

Reicheheld es exactamente lo que estos trabajadores realizan dar una buena información ya que es lo que van a recibir, mientras un 15% indican que a veces (AV) la cantidad de

personas matriculadas en el instituto se debe a que les convencieron con la información proporcionada, y un 9% indican que todos los estudiantes que están en nivel internacional son los que han tomado niveles previos ya que también la empresa cuenta con una base de datos de los estudiantes que recomienda a la institución por la calidad de la enseñanza.

Tabla 3.1.1.3.2.1.h

Interpretación de los componentes de beneficio obtenido

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
15%	A VECES	CORTO PLAZO	15% POCO ESFUERZO	0,15
5%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	20% REGULAR ESFUERZO	0,20
4%	NUNCA	LARGO PLAZO	24% MAYOR ESFUERZO	0,24

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.i

Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de rentabilidad mediante el beneficio obtenido.

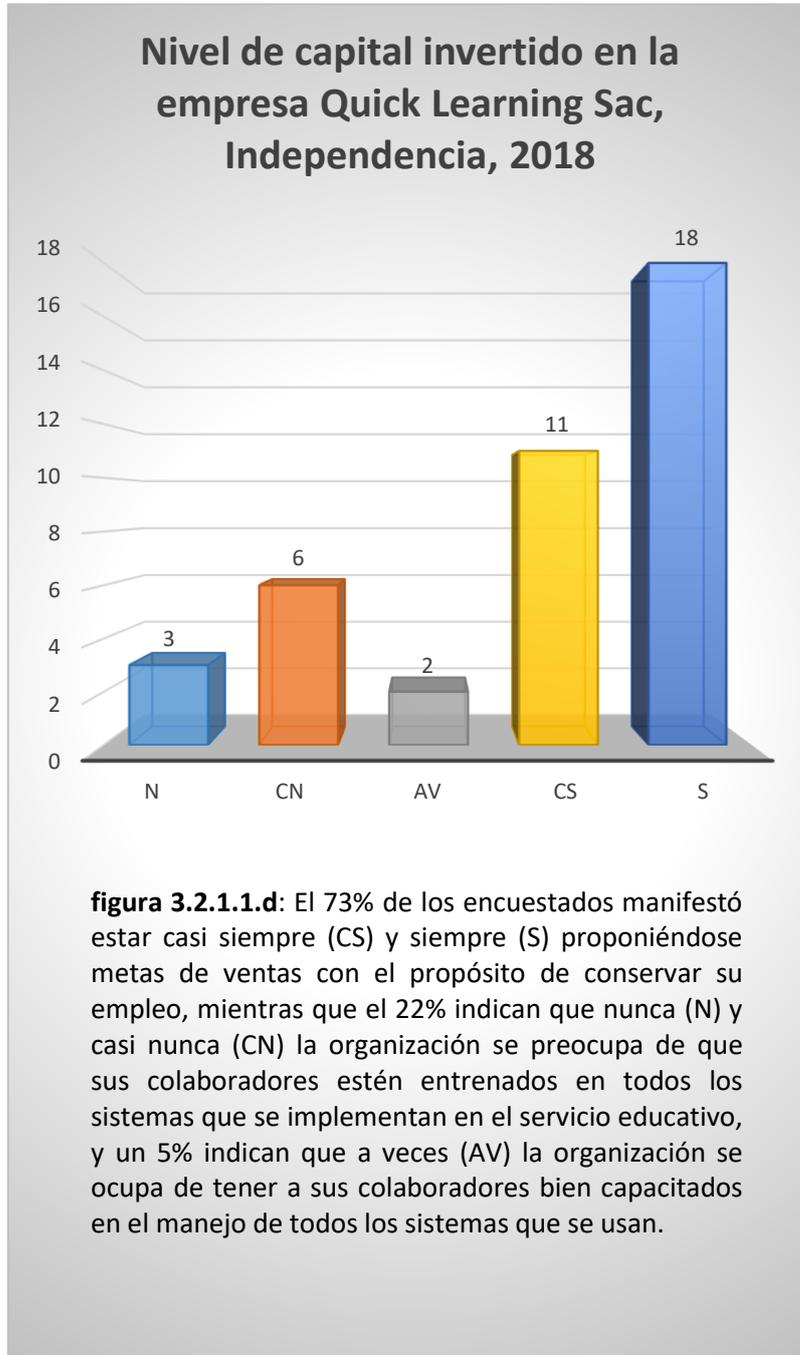
PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Reicheheld (2007) Manifiesta que si los clientes están satisfechos con lo que adquiere van a volver a comprar y asimismo van a recomendar a otros posibles clientes, generando así buenos beneficios para la empresa.	
	IMPLEMENTAR UN BUZON DE SUGERENCIAS PARA LA MEJORA CONTINUA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
15%	1. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante tener un buzón de sugerencias para saber si la información brindada, la calidad de servicio se esté dando.	Correo invitación
A VECES	2. Proponer que el buzón de sugerencia traerá un beneficio obtenido para la mejora continua ya que se cuidara la rentabilidad de la empresa.	Cargo de propuesta
	3. Poner en marcha aquellas sugerencias concientizando a cada líder de área para que se pueda dar con veracidad.	Ficha de supervisión
	4. Verificar que cada líder ponga en práctica las sugerencias.	Fotos y videos
	REFORZAR LA METODOLOGIA VIVENCIAL PARA MEJORAR LA RETENCION DE ALUMNOS	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
5% + 4%	5. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante la retención de alumnos reforzando la metodología que la institución realiza.	Correo invitación
	6. Proponer que al reforzar la metodología vivencial los propios alumnos recomendaran a la institución generando un beneficio a la empresa.	Cargo de propuesta
CASI NUNCA + NUNCA 76%		
CASI SIEMPRE Y SIEMPRE	ALIADOS	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 4.2.1.4

ITEMS	N	CN	AV	CS	S	TOTAL
CAPITAL INVERTIDO	3	6	2	11	18	40
	7%	15%	5%	28%	45%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

Aquí se determina que el 76% de los encuestados manifestó estar casi siempre (CS) y siempre (S) proponiéndose metas de ventas con el propósito de conservar su empleo.

Según Gitman (2003) determina que el capital Invertido es la cantidad total de dinero que se suministró a una empresa por los accionistas, con un fin de generar ganancias, si el capital invertido en ese personal no es beneficioso la organización dejara de

contar con aquel colaborador, la cual aquellos trabajadores lo que haces es trazarse metas y objetivos claros para la mejora continua, mientras que el 22% indican que nunca (N) y casi nunca (CS) la organización se preocupa de que sus colaboradores estén entrenados en todos los sistemas que se implementan en el servicio educativo, y un 5%

indican que a veces (AV) la organización se ocupa de tener a sus colaboradores bien capacitados en el manejo de todos los sistemas que se usan.

Tabla 3.1.1.3.2.1.j

Interpretación de los componentes de capital invertido

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
5%	A VECES	CORTO PLAZO	5% POCO ESFUERZO	0,05
15%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	20% REGULAR ESFUERZO	0,20
7%	NUNCA	LARGO PLAZO	27% MAYOR ESFUERZO	0,27

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.k

Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de capital invertido de rentabilidad empresarial en Quick Learning Sac, Independencia

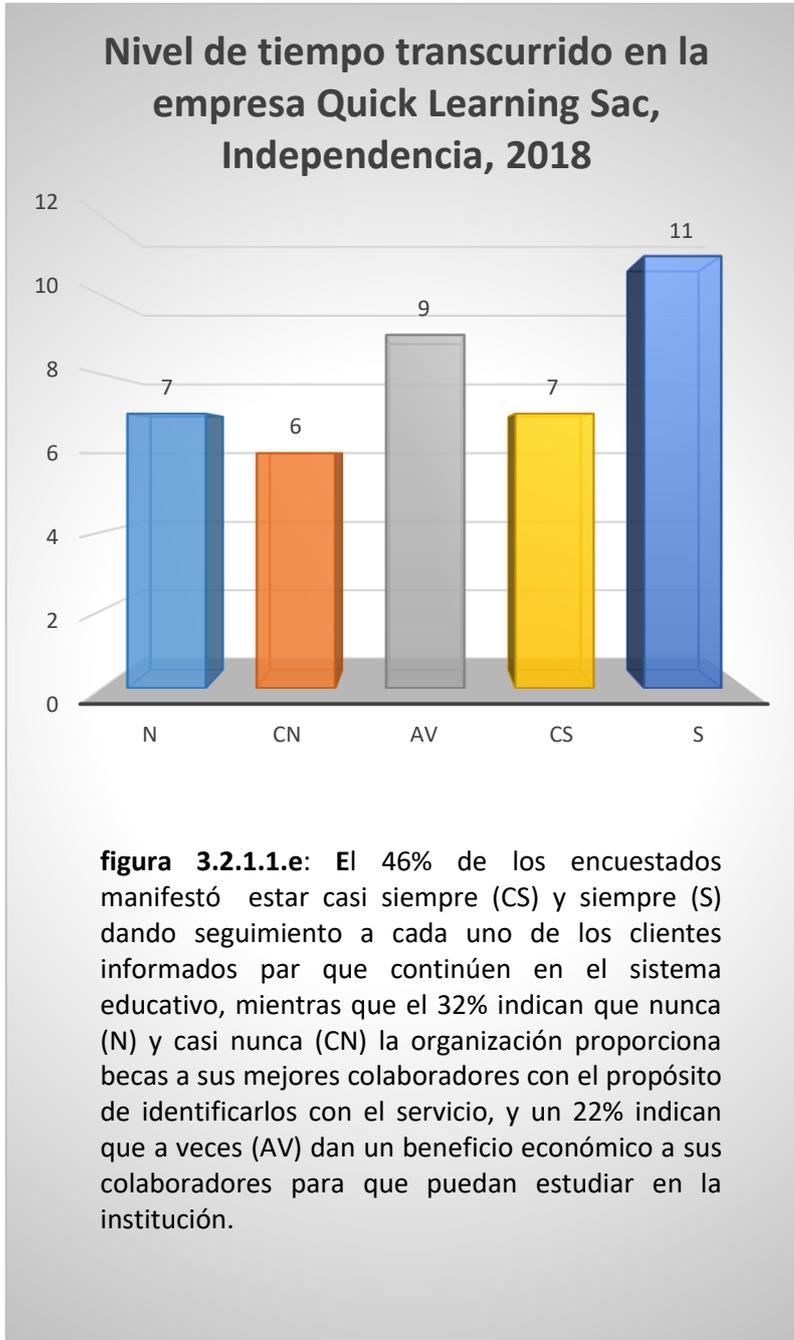
PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Gitman (2003) El Capital Invertido es la cantidad total de dinero que se suministró a una empresa por los accionistas, con un fin de generar ganancias.	
	ELABORAR PLAN DE CAPACITACIONES PARA LOS TRABAJADORES PARA LA MEJORA CONTINUA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
5%	1. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante el plan de capacitación un mejor control.	Correo invitación
A VECES	2. Proponer que el plan de capacitación será un capital invertido beneficioso ya que se cuidara la rentabilidad de la empresa.	Cargo de propuesta
	3. Poner en marcha las capacitaciones planeadas.	Ficha de supervisión
	4. Verificar que cada líder de área elabore su plan de capacitación.	Fotos y videos
	REFORZAR PLAN DE CAPACITACIONES PARA LOS TRABAJADORES PARA LA MEJORA CONTINUA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
15% + 7%	5. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante el plan de capacitación un mejor control.	Correo invitación
A VECES	6. Proponer que el plan de capacitación será un capital invertido beneficioso ya que se cuidara la rentabilidad de la empresa.	Cargo de propuesta
+	7. Poner en marcha las capacitaciones planeadas.	Ficha de supervisión
CASI NUNCA	8. Verificar que cada líder de área elabore su plan de capacitación.	Fotos y videos
Y NUNCA		
73%		
CASI SIEMPRE Y SIEMPRE	ALIADOS	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

Tabla 4.2.1.4

ITEMS	N	CN	AV	CS	S	TOTAL
TIEMPO TRANSCURRIDO	7	6	9	7	11	40
		15%	22%	18%	28	100%
	17%				%	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

Aquí se determina que el 46% de los encuestados manifestó estar casi siempre (CS) y siempre (S) dando seguimiento a cada uno de los clientes informados par que continúen en el sistema educativo.

Según Brachfield (2000) determina que el tiempo transcurrido es el tiempo que pasa desde que el dinero sale de la empresa hasta que retorna, ya que el periodo de madurez de la empresa va depender del tiempo que demore la etapa de cobro a sus clientes. Se dice que es la fase más importante para la empresa porque

podrá recobrar lo invertido y tener un beneficio económico, por lo tanto las organizaciones deben acelerar las cobranzas a sus clientes y así poder tener mayor rotación de mercadería, mientras que el 32% indican que nunca (N) y casi nunca (CS) la

organización proporciona becas a sus mejores colaboradores con el propósito de identificarlos con el servicio, y un 22% indican que a veces (AV) dan un beneficio económico a sus colaboradores para que puedan estudiar en la institución.

Tabla 3.1.1.3.2.1.k

Interpretación de los componentes de tiempo transcurrido

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
22%	A VECES	CORTO PLAZO	22% POCO ESFUERZO	0,22
15%	CASI NUNCA	MEDIANO PLAZO	37% REGULAR ESFUERZO	0,37
17%	NUNCA	LARGO PLAZO	54% MAYOR ESFUERZO	0,54

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.1.1.3.2.k

Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de tiempo transcurrido y rentabilidad empresarial en Quick Learning Sac, Independencia

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Brachfield (2000) Menciona que es el tiempo que pasa desde que el dinero sale de la empresa hasta que retorna, ya que el periodo de madurez de la empresa va depender del tiempo que demore la etapa de cobro a sus clientes	
	IMPLEMENTAR BENEFICIOS DE ESTUDIO PARA TODOS LOS COLABORADORES PARA LA IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
22% A VECES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante tener a los trabajadores identificados con la empresa. 2. Proponer que implementar el beneficio como: becas de estudio en la institución por ser colaboradores, se lograra tener a trabajadores fidelizados. 3. Informar a los trabajadores que tendrán una beca completa para estudiar en la institución. 4. Verificar que los trabajadores estén aprovechando esta ventaja que la empresa le está otorgando. 	<p>Correo invitación</p> <p>Cargo de propuesta</p> <p>Ficha de información</p> <p>Fotos y videos</p>
	REFORZAR BENEFICIOS DE ESTUDIO PARA TODOS LOS COLABORADORES PARA LA IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
15% + 17% CASI NUNCA + Y NUNCA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante tener a los trabajadores identificados con la empresa. 2. Proponer que implementar el beneficio como: becas de estudio en la institución por ser colaboradores, se lograra tener a trabajadores fidelizados. 3. Informar a los trabajadores que tendrán una beca completa para estudiar en la institución. 4. Verificar que los trabajadores estén aprovechando esta ventaja que la empresa le está otorgando. 	<p>Correo invitación</p> <p>Cargo de propuesta</p> <p>Ficha de información</p> <p>Fotos y videos</p>
46% CASI SIEMPRE Y SIEMPRE	ALIADOS	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encue

3.2.3. Resultados de las medidas descriptivas

A continuación en la tabla 3.2.3.1 se determinan los promedios de las variables independiente y dependiente por dimensiones respectivamente

Tabla 3.2.3.1

Promedios por cada dimensión del test de las variables de investigación

VARIABLE	DIMENSIÓN	Desviación estándar	Promedio	Coefficiente Variabilidad
Curva de aprendizaje	Tarea rutinaria	1.01	4.10	0.26
	Experiencia	1.34	3.31	0.43
	Productividad	1.01	4.42	0.23
Rentabilidad empresarial	Beneficio obtenido	0.81	4.01	0.22
	Capital invertido	1.10	3.88	0.31
	Tiempo transcurrido	1.04	3.23	0.36

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

3.2.4. Prueba de hipótesis

1.2.4.1. Prueba de hipótesis general

H_G: Existe relación entre la curva de aprendizaje y la rentabilidad empresarial en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

H₀: No existe relación entre la curva de aprendizaje y la rentabilidad empresarial en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

H₁: Sí existe relación entre la curva de aprendizaje y la rentabilidad empresarial en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

Tabla 3.2.4.1.1.*Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: *Martínez, 2009*

Presentar la tabla de correlación de variables

Prueba de hipótesis

H₀: R=0; V1 no está relacionada con la V2H₁: R>0; V1 está relacionada con la V2

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisióna) Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H₀b) Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H₀**Tabla 3.2.4.1.2.**

Correlación no paramétrica de Rho de Spearman de las variables

			Curva de aprendizaje	Rentabilidad empresarial
Rho de Spearman	Curva de aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Rentabilidad empresarial	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 3.2.4.1.2 , orientada a la correlación no paramétrica (Rho de Spearman) de las variables que tiene como valor 0.575, asumiendo el significado de positiva moderada entre la variable curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 3.2.4.1.1. La significancia asumida es de 0.00 (0.05 de acuerdo a la hipótesis del trabajo) teniendo como resultado el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera; por lo tanto, la hipótesis general de trabajo ha quedado demostrada. Es decir la curva de aprendizaje se relaciona con la rentabilidad empresarial de la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018.

3.2.4.2. Prueba de hipótesis específicas

3.2.4.2.1. Relación de la curva de aprendizaje y el beneficio obtenido

H_{E1} : Existe relación entre la curva de aprendizaje y el beneficio obtenido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018.

H_0 : No existe relación entre la curva de aprendizaje y el beneficio obtenido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

H_1 : Si existe relación entre la curva de aprendizaje y el beneficio obtenido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

Tabla 3.2.4.2.1.1 Correlación no paramétrica de Rho Spearman de la dimensión

Correlaciones				
			Curva de aprendizaje	Beneficio obtenido
Rho de Spearman	Curva de aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,460
		Sig. (bilateral)	.	,041
	N	30	30	
	Beneficio obtenido	Coefficiente de correlación	,460	1,000
Sig. (bilateral)		,041	.	
N		30	30	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Prueba de hipótesis

H_0 : $R=0$; V1 no está relacionada con la V2

H_1 : $R>0$; V1 está relacionada con la V2

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- a) Si la $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, entonces se rechaza H_0
- b) Si la $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, entonces se acepta H_0

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 3.2.4.1.2 orientada a la correlación (Rho de Spearman) entre la variable curva de aprendizaje y beneficio obtenido que tiene como valor 0.460 que según la tabla de correlación de Rho de Spearman está tipificada como una correlación positiva moderada. La significancia de $p= 0.41$ muestra que p es menor al 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre en el curva de aprendizaje y beneficio obtenido de la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018.

3.2.4.2.2. Relación de la curva de aprendizaje y el capital invertido

H_G : Existe relación entre la curva de aprendizaje y el capital invertido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

H_0 : No existe relación entre la curva de aprendizaje y el capital invertido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

H_1 : Sí existe relación entre la curva de aprendizaje y el capital invertido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

Tabla 3.2.4.2.1.2*Correlación no paramétrica de Rho Spearman*

Correlaciones				
			Curva de aprendizaje	Capital invertido
Rho de Spearman	Curva de aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,360**
		Sig. (bilateral)	.	,119
		N	30	30
	Capital invertido	Coefficiente de correlación	,360**	1,000
		Sig. (bilateral)	,119	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborado por software spss 22

Prueba de hipótesis

H₀: R=0; V1 no está relacionada con la V2

H₁: R>0; V1 está relacionada con la V2

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H₀
- Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H₀

Interpretación

Como se muestra en la tabla 3.2.4.2.1.2 orientada a la correlación no paramétrica (Rho de Spearman) que tiene como valor 0.360 que según la tabla 3.2.4.1.1 de coeficientes de correlaciones de Martínez (2009) está tipificada como una correlación positiva baja, asimismo muestra una significancia de 0.119<0.05, en consecuencia se acepta la H_i (hipótesis alterna) Como la verdadera Rechazando la H₀ (hipótesis nula). Por ende la hipótesis de trabajo ha quedado probada, es decir la curva de aprendizaje se relaciona con el capital invertido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018.

3.2.4.2.3. Relación de la curva de aprendizaje y el tiempo transcurrido

H_G: Existe relación entre la curva de aprendizaje y el tiempo transcurrido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018.

H₀: No existe relación entre la curva de aprendizaje y el tiempo transcurrido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

H₁: Sí existe relación entre la curva de aprendizaje y el tiempo transcurrido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018

Tabla 3.2.4.2.1.2

Correlación no paramétrica de Rho Spearman

Correlaciones				
			Curva de aprendizaje	Tiempo transcurrido
Rho de Spearman	Curva de aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	30	30
	Tiempo transcurrido	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaborado por software spss 22

Prueba de hipótesis

H₀: R=0; V1 no está relacionada con la V2

H₁: R>0; V1 está relacionada con la V2

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- a) Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H₀
- b) Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H₀

Interpretación

Como se muestra en la tabla 3.2.4.2.1.2 orientada a la correlación no paramétrica (Rho de Spearman) que tiene como valor 0.525 que según la tabla 3.2.4.1.1 de coeficientes de correlaciones de Martínez (2009) está tipificada como una correlación positiva moderada, asimismo muestra una significancia de 0.017<0.05,

en consecuencia se acepta la H_1 (hipótesis alterna) Como la verdadera Rechazando la H_0 (hipótesis nula). Por ende la hipótesis de trabajo ha quedado probada, es decir la curva de aprendizaje se relaciona con el tiempo transcurrido en la empresa Quick Learning sac, Independencia, 2018.

IV. DISCUSION

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

4.1. Hipótesis y Objetivo General

Se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018, mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.575*; lo cual indica que es una relación positiva moderada.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva moderada entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018, por ende el objetivo general queda demostrado.

Según Calmell, Carazas y Quezada (2017) en su tesis orientada a “La curva de aprendizaje de la producción de catálogos Esika – Belcorp” investigo relacionado a estima la curva de aprendizaje en el proceso de producción de catálogos Esika para el mercado peruano. Para obtener el título profesional de licenciado en administración la metodología que utilizo para obtener los datos fue mediante un enfoque cuantitativo, así como también utilizando el modelo econométrico para graficar y determinar la curva de aprendizaje. Llegando a la conclusión que actualmente la tasa de aprendizaje de este proceso productivo es equivalente al 99%, lo cual significa que el aprendizaje recién se está desarrollando en esta industria, y que aún se pueden realizar eficiencias productivas en el proceso. En la presente tesis se determinó la relación entre la curva de aprendizaje y la rentabilidad en base a la productividad en los trabajadores de Quick Learning SAC, Independencia, 2018. Aplicando una metodología de tipo aplicada con diseño correlacional con una muestra de 100 se aplicó el cuestionario de escala tipo Likert obteniendo una correlación positiva alta de 0.949 y con una significancia 0.000, lo cual también se corrobora la hipótesis de trabajo.

Se coincide con la conclusión de la tesis de Calmell, Carazas y Quezada, en que si existe relación significativa entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial de Quick Learning.

4.1.2. Hipótesis y Objetivo Específico 1

Se tuvo como objetivo específico determinar la relación entre la curva de aprendizaje y beneficio obtenido en la empresa Quick Learning SAC, Independencia, 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.041 < 0.05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, la variable1 y la dimensión 1 de la variable2 poseen una correlación de 0.460*lo cual indica que es una relación positiva moderada.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva moderada entre la curva de aprendizaje y beneficio obtenido en la empresa Quick Learning SAC, Independencia, 2018., por ende el objetivo específico queda demostrado. Según Pacheco. (2016) en su tesis titulada “Relación entre el aprendizaje y el beneficio obtenido en las técnicas de atención al cliente los trabajadores de minimarket Lolita” Para obtener el título profesional de licenciado en psicología. Estableció determinar la relación entre las dimensiones de aprendizaje y el beneficio obtenido. La metodología que se utilizó es de metodología observacional de tipo básico y tiene un nivel descriptivo y de diseño correlacional. Los instrumentos de confiabilidad y validez que se aplicó fue del método test retest con la fiabilidad de la fórmula Test de Káiser - Meyer Olkin obteniendo el coeficiente de 0.980. Para la variable 1 y para la variable 2 obteniendo correlación positiva alta de 0.872** y con una significancia 0.010 en realización de aprendizaje y beneficio obtenido lo cual se corrobora la hipótesis de trabajo. En la presente tesis se determinó la relación entre la curva de aprendizaje y beneficio obtenido en los trabajadores del minimarket Lolita Aplicando una metodología de tipo aplicada con diseño correlacional con una muestra de 20 trabajadores del minimarket lolita, se aplicó el cuestionario de escala tipo Likert obteniendo una correlación positiva baja de 0.949 y con una significancia 0.000, lo cual también se corrobora la hipótesis de trabajo.

Se coincide con la conclusión de la tesis de Pacheco, en que si existe relación significativa entre curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial.

4.1.3. Hipótesis y objetivo específico 2

Se tuvo como objetivo específico determinar la relación entre la curva de aprendizaje y capital invertido en la empresa Quick Learning SAC, Independencia, 2018.

.Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.119 < 0.05$ ", por ende se acepta la hipótesis nula. Además, la variable1 y la dimensión 2 de la variable2 poseen una correlación de 0.360*lo cual indica que es una relación positiva baja.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre la curva de aprendizaje y capital invertido en la empresa Quick Learning SAC, Independencia, 2018. Por ende el objetivo específico no queda demostrado. Según Collahua (2016) en su tesis titulada "Implementación del Supply Chain Management para mejorar la productividad del área comercial de repuestos de la Empresa Diveimport S.A, La Victoria, 2016". Para obtener el título profesional de licenciado en administración. La metodología que se utilizo es de metodología básico y tiene un nivel descriptivo y de diseño correlacional. Realizándolo con 40 trabajadores.

Se coincide con la conclusión de la tesis de Collahua, que para poder lograr un capital invertido beneficioso se tiene se tiene que hacer una inversión con buenas miras y con un objetivo claro.

4.1.4. Hipótesis y Objetivos Específicos 3

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre la curva de aprendizaje y tiempo transcurrido en la empresa Quick Learning SAC, Independencia, 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.17 < 0.05$ ", por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.525; lo cual indica que es una relación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva moderada entre la curva de aprendizaje y tiempo transcurrido en la empresa Quick Learning SAC, Independencia, 2018, por ende el objetivo general queda demostrado. Según Fernández (2014) en su tesis denominada "Plan de proyección en el tiempo de indicadores de ventas con relación a la rentabilidad para la Óptica la Salud". Para obtener el título de Ingeniero en Marketing. Estableció que el objetivo principal es que las técnicas del marketing relacional y de las experiencias positivas a la modificación de comportamientos que se han desarrollado a mejorar la relación con los clientes, a través de encuestas estadísticas para ver el perfil de los consumidores determinando cierto tipo de comportamientos principales. Se coincide con la conclusión de la tesis de Fernández, que para poder lograr el menor tiempo transcurrido en una empresa para genera ingresos se debe ir más allá de hacer descuentos y ofrecer precios aceptables para los clientes, sino que es necesario explorar el mercado con el fin de tener la información necesaria para que se permita mejorar la fidelidad del cliente.



CAPITULO V

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

El capítulo comprende detalladamente las características y componentes, de la propuesta elaborada y la descripción de la aplicación de la metodología para su desarrollo



UK[®]
VIVENTIAL
FRANQUICIA DE IDIOMAS

PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORA EN LA CURVA DE APRENDIZAJE EN LOS TRABAJADORES PARA UNA MEJOR RENTABILIDAD EMPRESARIAL EN QUICK LEARNING S.A.C, INDEPENDENCIA, 2018.

AUTORA

Fernández Romero Glendis Xiome

ASESORA

MSc. Mairena Fox Petronila Liliana

LIMA – PERÚ

2018

Introducción

La presente propuesta consta de un plan de mejoras estratégicas para llegar al grado de éxito obtenido durante el aprendizaje en el transcurso del tiempo en los trabajadores de “Quick Learning”, a través de este plan de estrategias, las cuales buscan cumplir los objetivos establecidos se lograra que la empresa obtenga una salud económica rentable, también permitirá que el propietario o gerente de la empresa cuente con una herramienta que puede ser utilizada para lograr tener un servicio educativo de calidad de atención y enseñanza, esto ayudaría mucho ya que al abrir otras sedes, van a tomar esta mística para no perder la calidad en de atención y enseñanza en la marca.

El plan proporcionará al gerente de la empresa; estrategias para los trabajadores de manera de cumplir los objetivos propuestos para el mediano y largo plazo.

La propuesta es presentada por medio de un cuadro en el que se descubrirán las dimensiones con sus estrategias y sus objetivos, actividades a realizar, medios de verificación, en donde se describen los métodos y actividades para aplicar la herramienta de la curva de aprendizaje e incrementar la rentabilidad de la empresa.

7.1. Objetivos de la propuesta

- A. Facilitar al gerente de la empresa “Quick Learning” ubicada en el centro comercial Plaza Lima Norte, una serie de estrategias orientadas a este equipo humano, para aumentar la rentabilidad de la empresa.
- B. Lograr tener a trabajadores competitivos, con la capacidad de liderar, con las mejores experiencias y especializaciones obteniendo productividad y velocidad en las tareas o actividades encomendadas. (habilidades blandas y duras)
- C. Detallar cada estrategia, al presentar las actividades necesarias para llevarla a cabo, indicar los responsables, señalar el tiempo para realizarla, y el costo en el que incurrirá la empresa.

7.2 ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORA EN LA CURVA DE APRENDIZAJE EN LOS TRABAJADORES PARA UNA MEJOR RENTABILIDAD EMPRESARIAL EN QUICK LEARNING S.A.C, INDEPENDENCIA, 2018.

Se presenta un cuadro que refleja el desarrollo de las dimensiones la cuales involucran estrategias con sus objetivos y cada uno de ellos con sus respectivas actividades, las cuales contienen cuatro columnas que se describen a continuación:

1. La columna de las dimensiones se refiere al desarrollo del marco teórico de las variables en estudio: curva de aprendizaje (V1) y rentabilidad empresarial (V2).
2. La columna de estrategias - teoría, se refieren a todo el proceso de nuestra investigación, es el sustento en el que gira para el desarrollo de la investigación.
3. La columna de los objetivos - actividades se refiere a las acciones directas que se van a ejecutar y ser desarrolladas tanto a los trabajadores de la empresa “Quick learning”, así también para los miembros de la gerencia.
4. La columna de los medios de verificación es la evidencia que se obtiene después de ejecutar cada uno de los objetivos con sus respectivas actividades y como se van medir.

Tabla 7.2.1

Estructura de la Propuesta

VARIABLE	DIMENSIONES	TEORIA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
CURVA DE APRENDIZAJE	TAREA RUTINARIA	Whetten y Cameron (2005) determina que la tarea rutinaria son actividades realizadas continuamente durante la jornada laboral. Si se realiza más de dos veces por semana se considera actividad rutinaria.	EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL PARA MEJORAR LA ACTIVIDADES MONOTOMAS DE LOS COLABORADORES	1. Redactar las propuestas de mejora detallando los incentivos que se van a brindar, como: entradas a cine, descuentos en centros comerciales.	Documento de propuesta
				2. Enviar un documento solicitando la aprobación de los incentivos que el jefe de área está proponiendo.	Correo electrónico
				3. Consultar el status de la propuesta que fue enviada, la cual fue aceptada.	Solicitud
				4. Informar a los colaboradores que se realizara un nuevo proyecto con el fin de mejorar las actividades monótonas, el cual se llevara a cabo de manera quincenal.	Lista de trabajadores
				5. Realizar un informe sobre el desempeño de los trabajadores de la empresa. Realizar un informe sobre el desempeño de los trabajadores de la empresa.	Informe
				6. Hacer entrega de los incentivos de acuerdo al informe realizado.	Fotos y grabaciones
			7. Organizar una reunión con el jefe de la empresa y proponer actividades vivenciales a los trabajadores, para mejorar el desempeño laboral.	Correo de invitación	

			IMPLEMENTAR ACTIVIDADES VIVENCIALES CON LOS TRABAJADORES PARA MEJORAR LA RUTINA LABORAL	8. Proponer en la reunión que se realicen actividades integradoras, charlas motivacionales.	Cargo de la propuesta
				9. Informar a los colaboradores que se realizara un nuevo proyecto con el fin de mejorar la rutina laboral, la cual se llevara a cabo de manera quincenal.	Listado de información
				10. Realizar una invitación a todos los trabajadores de la empresa.	Informe
				11. Visitar el lugar donde se llevar a cabo las actividades integradoras.	Fotos y videos
	EXPERIENCIA	Alles (2010) Practica prolongada de una actividad (laboral, deportiva, etc.) que permite incorporar nuevos conocimientos e incrementar la eficacia en la aplicación de los	REFORZAR LAS INDUCCIONES PARA ENRIQUECER LAS EXPERIENCIAS OBTENIDAS DE CADA COLABORADOR	11. Organizar una reunión con gerencia y proponer una nueva gestión de capacitaciones.	Correo de invitación
				12. Proponer en la reunión que en las inducciones se realicen actividades de desenvolvimiento en el servicio, prácticas y clases modelos.	Cargo de propuesta
				13. Consultar vía correo a gerencia si fue aceptada la propuesta, la cual se aceptó.	

		conocimientos y las competencias existentes, todo lo cual redundará en la optimización de los resultados de dicha actividad.		14. Informar a los líderes de cada área que se realizará un nuevo proyecto de inducción, en la cual permitirá seleccionar a los mejores colaboradores con las mejores experiencias.	Lista de informados
				15. Verificar que cada líder de área asista a las capacitaciones.	Lista de asistencia / fotos y videos
			FORTALECER LA SELECCION DE PERSONAL PARA UNA BUENA CONTRTACION DE TRABAJADORES COMPETITIVOS	16. Organizar una reunión con gerencia y proponer una nueva gestión de selección de personal.	Correo de invitación
				17. Proponer en la reunión que en la selección de personal se realicen preguntas sobre trabajos anteriores, los motivos de porque salió, que logros obtuvo en los trabajos anteriores y realizar una pequeña practica evaluativa sobre el área en la que está postulando.	Cargo de propuesta

				18. Consultar vía correo a gerencia si fue aceptada la propuesta, la cual se aceptó.	Correo
				19. Informar a los líderes de cada área que se realizara un nuevo proyecto de selección de personal, el cual permitirá seleccionar a los mejores colaboradores con las mejores experiencias.	Lista de informados
				20. que cada líder participe en la selección de personal.	Lista de asistencia / fotos y video
	PRODUCTIVIDAD	Alles (2010) Capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el	PLANTEAR LOGROS A CADA TRABAJADOR PARA CONTRIBUIR EL CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL	1. Organizar una reunión con gerencia y proponer objetivos y metas a cada colaborador para contribuir al crecimiento organizacional.	Correo invitación
				2. Proponer en la reunión que los objetivos y metas sean alcanzables para cada colaborador el cual se le brindara incentivos por llegar a la meta y sobrepasarla.	Cargo de propuesta
				3. Aplicar la administración por procesos no por funciones, de esta manera se tendrá a un equipo de colaboradores comprometidos dispuestos a dar lo mejor de sí para la empresa.	Ficha de desempeño laboral

		mercado.		4. Verificar que cada colaborador este cumpliendo con los logros.	Fotos y videos
		IMPLEMENTAR REUNIONES DE RECONOCIMIENTO DE LOS LOGROS DE CADA COLABORADOR		9. Organizar una reunión con gerencia y proponer la implementación de reuniones de reconocimiento de logros de los colaboradores.	Correo invitación
	10. Proponer que estas reuniones de reconocimiento para cada colaborador va a traer resultados ya que el personal estará motivado.		Cargo de propuesta		
	11. Informar a cada colaborador que a través de sus logros serán reconocidos y premiados.		Lista de asistencia		
	12. Verificar que cada colaborador asista a las reuniones de reconocimiento.		Fotos y videos		
	BENEFICIO OBTENIDO	Reicheheld (2007) Manifiesta que si los clientes están satisfechos con lo que adquiere van a volver a comprar y asimismo van a	IMPLEMENTAR UN BUZON DE SUGERENCIAS PARA LA MEJORA CONTINUA	7. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante tener un buzón de sugerencias para saber si la información brindada, la calidad de servicio se esté dando.	Correo invitación
				8. Proponer que el buzón de sugerencia traerá un beneficio obtenido para la mejora continua ya que se cuidara la rentabilidad de la empresa.	Cargo de propuesta

RENTABILIDAD		recomendar a otros posibles clientes, generando así buenos beneficios para la empresa.		9. Poner en marcha aquellas sugerencias concientizando a cada líder de área para que se pueda dar con veracidad.	Ficha de supervisión
				4. Verificar que cada líder ponga en práctica las sugerencias.	Fotos y videos
			REFORZAR LA METODOLOGIA VIVENCIAL PARA MEJORAR LA RETENCION DE ALUMNOS	13. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante la retención de alumnos reforzando la metodología que la institución realiza.	Correo invitación
				14. Proponer que al reforzar la metodología vivencial los propios alumnos recomendaran a la institución generando un beneficio a la empresa.	Cargo de propuesta

	CAPITAL INVERTIDO	Gitman (2003) El Capital Invertido es la cantidad total de dinero que se suministró a una empresa por los accionistas, con un fin de generar ganancias.	ELABORAR PLAN DE CAPACITACIONES PARA LOS TRABAJADORES PARA LA MEJORA CONTINUA	9. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante el plan de capacitación un mejor control.	Correo invitación
				10. Proponer que el plan de capacitación será un capital invertido beneficioso ya que se cuidara la rentabilidad de la empresa.	Cargo de propuesta
				11. Poner en marcha las capacitaciones planeadas.	Ficha de supervisión
				12. Verificar que cada líder de área elabore su plan de capacitación.	Fotos y videos

			REFORZAR PLAN DE CAPACITACIONES PARA LOS TRABAJADORES PARA LA MEJORA CONTINUA	13. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante el plan de capacitación un mejor control.	Correo invitación
				14. Proponer que el plan de capacitación será un capital invertido beneficioso ya que se cuidara la rentabilidad de la empresa.	Cargo de propuesta
				15. Poner en marcha las capacitaciones planeadas.	Ficha de supervisión

				16. Verificar que cada líder de área elabore su plan de capacitación.	Fotos y videos
	TIEMPO TRANSCURRIDO	Brachfield (2000) Menciona que es el tiempo que pasa desde que el dinero sale de la empresa hasta que retorna, ya que el periodo de madurez de la empresa va depender del tiempo que demore la etapa de cobro a sus clientes	IMPLEMENTAR BENEFICIOS DE ESTUDIO PARA TODOS LOS COLABORADORES PARA LA IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	5. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante tener a los trabajadores identificados con la empresa.	Correo invitación
				6. Proponer que implementar el beneficio como: becas de estudio en la institución por ser colaboradores, se lograra tener a trabajadores fidelizados.	Cargo de propuesta
				7. Informar a los trabajadores que tendrán una beca completa para estudiar en la institución.	Ficha de información

			REFORZAR BENEFICIOS DE ESTUDIO PARA TODOS LOS COLABORADORES PARA LA IDENTIFICACION DE LA EMPRESA	8. Verificar que los trabajadores estén aprovechando esta ventaja que la empresa le está otorgando.	Fotos y videos
				5. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante tener a los trabajadores identificados con la empresa.	Correo invitación
				6. Proponer que implementar el beneficio como: becas de estudio en la institución por ser colaboradores, se lograra tener a trabajadores fidelizados.	Cargo de propuesta
				7. Informar a los trabajadores que tendrán una beca completa para estudiar en la institución.	Ficha de información
				8. Verificar que los trabajadores estén aprovechando esta ventaja que la empresa le está otorgando.	Fotos y videos

7.3. Actividades desarrolladas para el cambio Programa N° 01

I. Datos informativos

1.1. Empresa : Quick Learning “Uk Vivential”

1.1. Área : Comercial y Académica

1.2. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

2.1. Actividad :

Evaluar el desempeño laboral para mejorar las actividades monótonas de los colaboradores

2.2. Objetivos :

- A. Detectar las fortalezas y áreas de oportunidad que tiene el trabajador en el desarrollo y desempeño de sus funciones.
- B. Tener una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que los trabajadores llevan a cabo las actividades dentro de su centro de trabajo.
- C. Tener a un equipo de trabajadores competitivos y productivos.

III. Procesos de la actividad:

- A. Realizar la evaluación a través de un formato de desempeño laboral para determinar la eficacia del trabajo que van a realizar o que lo vienen haciendo ya que este formato de desempeño laboral se puede aplicar para aquellas personas nuevas como a los que ya pertenecen a la empresa.

Figura 5.3.1. Formato de desempeño laboral.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Jefes / Encargados

I.- Datos Generales

Nombre del	
Departamento/	

II.- Calificación de Factores

Leyenda de calificación

- **Muy Bueno (4):** Nivel de resultado claramente sobre lo esperado. Importante rendimiento extra en la demostración de este factor.
- **Bueno (3):** Nivel de resultado que satisface plenamente las expectativas. Alguna falla eventual está compensada por resultados claramente significativos en forma constante.
- **Razonable (2):** Nivel de resultado aceptable, pero podría ser mejor

Factor	Descripción	Cal if.
Conocimiento del Puesto	<i>Grado de conocimientos y dominio del puesto que posee el evaluado para el logro de los objetivos.</i>	
Confiabilidad en el trabajo	Grado de confianza que merece la labor desempeñada por el evaluado.	
Oportunidad en la entrega de trabajos	Grado de oportunidad para la entrega del trabajo asignado.	
Confidencialidad y seguridad en el manejo de la información	Grado de confidencialidad y seguridad en la administración de la información que utiliza en su trabajo diario.	

Responsabilidad	Grado de responsabilidad en la asistencia, puntualidad y dedicación al trabajo.	
Actitud de servicio hacia el cliente interno/externo	Grado de proactividad para brindar atención a los clientes (internos/externos)	
Comunicación	Grado de comunicación efectiva.	
Innovación / Creatividad	Grado de aporte de ideas innovadoras para la mejora del servicio.	
Supervisión de Personal	Capacidad para administrar y controlar los recursos a su cargo, logrando que sus supervisados cumplan las metas y objetivos de trabajo.	

**II
I.
R
es**

umen de la Evaluación (Para ser completado por el evaluador)

IV.- Acciones de Capacitación: (Señalar en forma clara y específica la necesidad de capacitación)

(Para ser completado por el evaluador)

V.- Comentarios del Evaluado: (Para ser completado por el empleado)

<hr/> Firma del Evaluado

Evaluador :	Jefe Inmediato del evaluador:
Fecha : __/__/__	Fecha : __/__/__
Firma : _____	Firma : _____

Fuente: *Elaboración propia.*

- B. Realizar un consolidado del desempeño laboral de las personas que ya han sido evaluados para que dentro de un mes sean evaluados nuevamente y medir el rendimiento que tuvo.

Tabla 5.3.2. Consolidado de desempeño laboral de las personas que ya han sido evaluadas.

UKVventical UNIVERSIDAD DE QUILIMES WALLENBERG																	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2018																	
N°	Código SAE	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Subdivisión	Centro de Costos	CONOCIMIENTO DEL PUESTO	CONFIABILIDAD	ACTIVIDAD	IMPORTANCIA EN LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	FORMACIÓN Y EXPERIENCIA EN EL PUESTO O LA ESPECIALIDAD	RESPONSABILIDAD	ACTIVIDAD DE INNOVACIÓN O CREATIVIDAD	COMUNICACIÓN	INNOVACIÓN/ CREATIVIDAD	FINALIDAD	COMENTARIOS DEL EVALUADOR
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	

- C. Dar seguimiento a los trabajadores retroalimentándolos adecuadamente acerca de su resultado de desempeño, dando todas las herramientas de trabajo que ellos necesitan, para el cual esto va a servir de base para un cambio de actitudes con el fin de lograr prácticas efectivas en el trabajo, (análisis a través de la observación) y a través del (consolidado)



Medios y materiales.

- a) Papel Bond
- b) Impresora
- c) Lapiceros
- d) Folders
- e) Tablero

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.2.

Tabla 5.3.2: Elaboración del propuesto de actividad

Estrategia 1

Evaluar el desempeño laboral para mejorar las actividades monótonas de los colaboradores

Objetivo

- A. Detectar las fortalezas y áreas de oportunidad que tiene el trabajador en el desarrollo y desempeño de sus funciones.
 - B. Tener una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que los trabajadores llevan a cabo las actividades dentro de su centro de trabajo.
 - C. Tener a un equipo de trabajadores competitivos y productivos.
-

Justificación

La aplicación adecuada de las estrategias de curva de aprendizaje permitirá a la empresa que esté protegido de colaboradores competitivos, de estar con un talento humano productivo que hará crecer a la empresa, si bien es cierto que los clientes externos son importantes, pero si los clientes internos no están bien capacitados, motivados no habrá un cliente externo satisfecho.

Plazo de ejecución

CORTO PLAZO (1 año)

La estrategia y la evaluación se desarrollarán todos los meses de cada año.

Cronograma de ejecución

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

Actividades

Ag	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

| Día 30 |
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

- 1. Realizar la evaluación a través de un formato de desempeño laboral para determinar la eficacia del trabajo que van a realizar o que lo vienen haciendo ya que este formato de desempeño laboral se puede aplicar para aquellas personas nuevas como a los que ya pertenecen a la empresa.

X											
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

2. Realizar un consolidado del desempeño laboral de las personas que ya han sido evaluados para que dentro de un mes sean evaluados nuevamente y medir el rendimiento que tuvo.

X X X X X X X X X X X X

3. Dar seguimiento a los trabajadores retroalimentándolos adecuadamente acerca de su resultado de desempeño, dando todas las herramientas de trabajo que ellos necesitan, para el cual esto va a servir de base para un cambio de actitudes con el fin de lograr prácticas efectivas en el trabajo, (análisis a través de la observación) y a través del (consolidado)

X X X X X X X X X X X X

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Papel Bond	55	Unidad	0.05	2.75
Impresiones	55	Unidad	0.1	5.5
Lapiceros	10	Unidad	0.5	5
Folders clasificador	5	Unidad	8	40
Tableros	3	Unidad	6.5	32.5
Sub total				85.75
Total				85.75
Presupuesto anual				
Total de costo de una estrategia				85.75 x12
Total anual				1029.00

Programa N° 2

I. Datos informativos:

- 1.2. Empresa : Quick Learning S.a.c
- 1.3. Área : Comercial, académico y administrativo
- 1.4. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

- 2.1. Actividad :
Implementar actividades vivenciales con los trabajadores para mejorar la rutina laboral.
- 2.2. Objetivos :
 - A. Tener a un personal feliz y valorado.
 - B. Conseguir salud laboral.
 - C. Eliminar tensiones emocionales.
 - D. Reducir estrés.
 - E. Ayudar a la integración y las relaciones interpersonales, laborales.
 - F. Aumentar el rendimiento laboral

III. Procesos de la actividad

- A. Organizar una reunión con el jefe de la empresa y proponer actividades vivenciales a los trabajadores, para mejorar el desempeño laboral.
- B. Proponer en la reunión que se realicen actividades integradoras.
- C. Informar a los colaboradores que se realizara un nuevo proyecto con el fin de mejorar la rutina laboral, la cual se llevara a cabo de manera quincenal.
- D. Realizar una invitación a todos los trabajadores de la empresa.
- E. Visitar el lugar donde se llevar a cabo las actividades integradoras.

- A. Organizar una reunión con el jefe de la empresa y proponer actividades vivenciales a los trabajadores, para mejorar el desempeño laboral.



- B. Proponer en la reunión que se realicen actividades integradoras, charlas m



- C. Informar a los colaboradores que se realizara un nuevo proyecto con el fin de mejorar la rutina laboral, la cual se llevara a cabo de manera quincenal.



IV. Medios y materiales.

- a) Polos con el logo de la empresa.
- b) Globos
- c) Pelota vóley
- d) Pelota de futbol
- e) Costales
- f) Vasos de colores y logo de la empresa



V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.3

Tabla 5.3.3. Elaboración del presupuesto de la actividad

Estrategia 2

Implementar actividades vivenciales con los trabajadores para mejorar la rutina laboral.

Objetivo

- A. Tener aun personal feliz y valorado.
- B. Conseguir salud laboral.
- C. Eliminar tensiones emocionales.
- D. Reducir estrés.
- E. Ayudar a la integración y las relaciones interpersonales, laborales.
- F. Aumentar el rendimiento laboral

Justificación

El implementar actividades integradoras permitirá a la empresa Quick learning, tener a colaboradores integrados, alegres, optimistas y productivos ya que teniendo a trabajadores así se tendrá 88% de productividad en ellos.

CORTO PLAZO (1 año)

Plazo de ejecución

La estrategia se desarrollará una vez al mes, en la quincena.

Cronograma de ejecución

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Actividades	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mrz	Abr	May	Jun	Jul	Ago
	Día a 1	Día a 15	Día a 5	Día a 5	Día a 15	Día a 15	Día a 15	Día a 15	Día a 15	Día a 5	Día a 15	Día a 15
1. Organizar una reunión con el jefe de la empresa y proponer actividades vivenciales a los trabajadores, para mejorar el desempeño laboral.	X											
2. Realizar actividades integradoras.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

3. supervisar que las actividades se estén haciendo cada quincena de cada mes.

X X X X X X X X X X X

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Polos con el logo de la empresa.	55	unidad	30	1500
Globos	20	Unidad	0.20	4.00
Pelota vóley	1	Unidad	25	25
Pelota de futbol	1	Unidad	35	35
Costales	4	Unidad	5	20
Vasos de colores con logo de la empresa	21	Unidad	1	21
Sub total				1605.00
Servicios				
Alquiler del campo	5	Hora	40	200
Sub total				200
Recursos humanos				
Guía motivador	1	Unidad	150	150
Total				150.00
Presupuesto Total				
Total de costo de una estrategia				S/ 1955.00

Programa N° 03

I. Datos informativos

1.1. Empresa : Quick learning

1.2. Área : Comercial, académico y administrativo

1.3. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

2.1. Actividad :

Reforzar las inducciones para enriquecer las experiencias obtenidas de cada colaborador

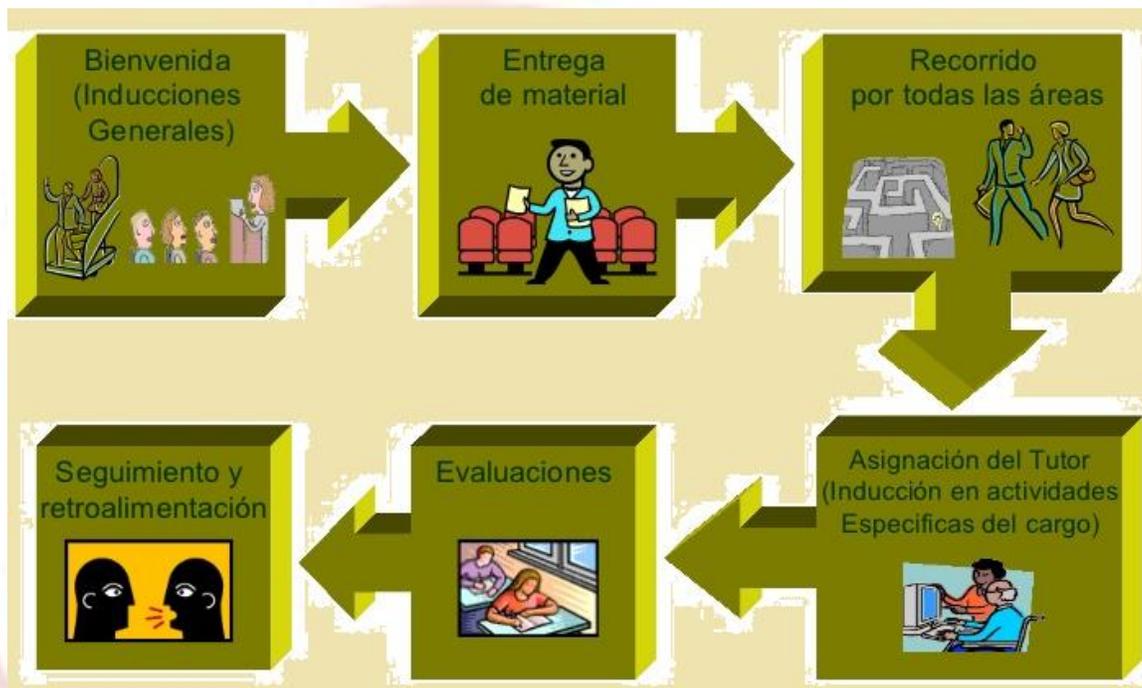
2.2. Objetivos :

- A. brindar información específica del lugar de trabajo en el cual la persona se desempeñará.
- B. busca la adaptación, dando a conocer su entorno, relaciones, actividades a desarrollar, responsabilidades, derechos y obligaciones.
- C. Facilitar el proceso de socialización.

III. Procesos de la actividad

- A. Organizar una reunión con gerencia y proponer una nueva gestión de capacitaciones.
- B. Proponer en la reunión que en las inducciones se realicen actividades de desenvolvimiento en el servicio, prácticas y clases modelos.
- C. Consultar vía correo a gerencia si fue aceptada la propuesta, la cual se aceptó.
- D. Informar a los líderes de cada área que se realizara un nuevo proyecto de inducción, en la cual permitirá seleccionar a los mejores colaboradores con las mejores experiencias.
- E. Verificar que cada líder de área asista a las capacitaciones.

- A. Proponer en la reunión que en las inducciones se realicen actividades de desenvolvimiento en el servicio, prácticas y clases modelos.



Fuente: *Elaboración propia*

- B. Ejecución del proyecto de inversión.

IV. Medios y materiales.

- a) Identificación (fotochet)
- b) Agendas
- c) Manual de inducción
- d) Lapiceros
- e) Bocaditos

IV. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.4.

Tabla 5.3.4: Elaboración del presupuesto de la actividad

Estrategia 3

Reforzar las inducciones para enriquecer las experiencias obtenidas de cada colaborador

Objetivo

- A. Organizar una reunión con gerencia y proponer una nueva gestión de capacitaciones.
- B. Proponer en la reunión que en las inducciones se realicen actividades de desenvolvimiento en el servicio, prácticas y clases modelos.
- C. Consultar vía correo a gerencia si fue aceptada la propuesta, la cual se aceptó.
- D. Informar a los líderes de cada área que se realizara un nuevo proyecto de inducción, en la cual permitirá seleccionar a los mejores colaboradores con las mejores experiencias.

Verificar que cada líder de área asista a las capacitaciones.

Justificación

El reforzar las inducciones permitirá a la empresa Quick learning, que las personas que contraten serán trabajadores eficientes con una buena calidad profesional.

Plazo de ejecución

La estrategia se desarrollará una vez al mes, cada tres meses.

Cronograma de ejecución

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sep Jul	Oct Ago	Nov	Dic	Ene	Feb	Mrz	Abr	May	Jun		
Día 3			Día 3			Día 4		Día 3			

Actividades

- 3. Proponer en la reunión que en las inducciones tenga un proceso adecuado donde se realicen actividades de desenvolvimiento en el servicio, prácticas y clases modelos.
- 4. Verificar que cada líder de área asista a las capacitaciones

X			X			X		X			
X			X			X		X			

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Identificación (fotochet)	15	unidad	3.5	52.5
Agendas	15	Unidad	5	75
Manual de inducción	15	Juegos de 5 pág.	0.10	7.5
Lapiceros	15	Unidad	1.5	22.5
Bocaditos (pancitos)	15	Unidad	1.5	22.5
Sub total				180.00
Presupuesto Total anual				
Total de costo de una estrategia				S/ 180.00 x 4
Total				S/ 720.00

Programa N° 04

I. Datos informativos

- 1.1. Empresa : Quick learning S.a.c
- 1.2. Área : Comercial, académica y administrativa.
- 1.3. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

2.1. Actividad :

Fortalecer la selección de personal para una buena contratación de trabajadores competitivos

2.2. Objetivos :

- A. Incorporar a las personas adecuadas te permitirá mantener orden.
- B. Productividad.
- C. Excelencia.
- D. Compromiso en cada uno de los departamentos.

III. Procesos de la actividad

- A. Organizar una reunión con gerencia y proponer una nueva gestión de selección de personal.
- B. Proponer en la reunión que en la selección de personal se realicen preguntas sobre trabajos anteriores, los motivos de porque salió, que logros obtuvo en los trabajos anteriores y realizar una pequeña practica evaluativa sobre el área en la que está postulando.
- C. Cada líder participe en la selección de personal.

- A. Proponer en la reunión que en la selección de personal se realicen preguntas sobre trabajos anteriores, los motivos de porque salió, que logros obtuvo en los trabajos anteriores y realizar una pequeña practica evaluativa sobre el área en la que está postulando.



IV. Medios y materiales.

- a) Lista de entrevistados.
- b) Tablero.
- c) Lapicero.
- d) Página Web
- e) Laptop

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.5

Tabla 5.3.5: Elaboración del presupuesto de la actividad

Estrategia 4

Fortalecer la selección de personal para una buena contratación de trabajadores competitivos

Objetivo

- A. Incorporar a las personas adecuadas te permitirá mantener orden.
- B. Productividad.
- C. Excelencia.
- D. Compromiso en cada uno de los departamentos.

Justificación

Al aplicar estrategias que fortalezcan la selección de personal permitirá a la empresa tener a un equipo competitivo que va aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial.

Plazo de ejecución

CORTO PLAZO (1 año)

La estrategia se desarrollará una vez cada tres meses.

Cronograma de ejecución

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sep Jul	Oct Ago	Nov	Dic	Ene	Feb	Mrz	Abr	May	Jun		
Día 3			Día 3			Día 4			Día 3		
X			X			X			X		
X			X			X			X		

Actividades

- 1. Proponer en la reunión que en la selección de personal se realicen preguntas sobre trabajos anteriores, los motivos de porque salió, que logros obtuvo en los trabajos anteriores y realizar una pequeña practica evaluativa sobre el área en la que está postulando.
- 2. Cada líder participe en la selección de personal.

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Lista de entrevistados.	5	Unidad	0.1	0.5
Tablero.	2	Unidad	5	10
Lapicero.	2	Unidad	1.5	3
Página Web		Unidad	0	0
Laptop	1	Unidad	0	0
Sub total				13.50
Servicios				
Internet	4	Hora	0	0
Sub total				0
Total				13.50
Presupuesto anual				
Total de costo de una estrategia				13.5 x 4
Total anual				S/ 54.00

Programa N° 05

I. Datos informativos

1.1. Empresa : Quick learning S.a.c

1.2. Área : Comercial, académica y administrativa

1.3. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

1.1. Actividad:

Plantear logros a cada trabajador para contribuir el crecimiento organizacional

1.2. Objetivos:

- A. Obtener ventaja competitiva.
- B. Tener trabajadores productivos.
- C. Generar el deseo de superación.

III. Procesos de la actividad:

- A. Organizar una reunión con gerencia y proponer objetivos y metas a cada colaborador para contribuir al crecimiento organizacional.
- B. Proponer en la reunión que los objetivos y metas sean alcanzables para cada colaborador el cual se le brindara incentivos por llegar a la meta y sobrepasarla.
- C. Aplicar la administración por procesos no por funciones, de esta manera se tendrá a un equipo de colaboradores comprometidos dispuestos a dar lo mejor de sí para la empresa.
- D. Verificar que cada colaborador este cumpliendo con los logros.

IV. Medios y materiales.

- a) Política de objetivos.
- b) Contrato específico de objetivos.
- c) E-mail

Logros de cada trabajador que contribuye al crecimiento organizacional



Metas y
objetivos
propuestos

Metas y
objetivos
logrados y
superados

Gana el
trabajador
como la
empresa

Estrategia 5

Plantear logros a cada trabajador para contribuir el crecimiento organizacional

Objetivo

- A. Obtener ventaja competitiva.
- B. Tener trabajadores productivos.
- C. Generar el deseo de superación.

Justificación

Las metas u objetivos son beneficiosos en el lugar de trabajo porque mantienen concentrados a los trabajadores en lo que desean lograr, son en esencia, una medida de progreso.

Plazo de ejecución

La estrategia de desarrollará mensualmente, y se evaluara cada 8 de cada mes.

Cronograma de ejecución

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Actividades

1. Implementar objetivos y metas que sean alcanzables para cada colaborador el cual se le brindara incentivos por llegar a la meta y sobrepasarla.
2. Aplicar la administración por procesos no por funciones, de esta manera se tendrá a un equipo de colaboradores comprometidos dispuestos a dar lo mejor de sí para la empresa.

Dí a8	Día 8	Dí a8	Día 8	Dí a 8	Día 8	Dí a 8	Dí a 8	Dí a 8	Dí a8	Dí a 8
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Política de objetivos.	1	Unidad	0	10
Contrato específico de objetivos.	1	Unidad	0	0
E-mail			0	00.00
Total anual				00.00

Programa N° 06

I. Datos informativos

1.4. Empresa : Quick learning S.a.c

1.5. Área : Comercial, Académico y administrativo

1.6. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

1.3. Actividad:

Implementar reuniones de reconocimiento de los logros de cada colaborador

1.4. Objetivos:

- A. Ampliar la satisfacción de los empleados.
- B. Mejorar la productividad empresarial.

III. Procesos de la actividad:

- A. Organizar una reunión con gerencia y proponer la implementación de reuniones de reconocimiento de logros de los colaboradores.
- B. Proponer que estas reuniones de reconocimiento para cada colaborador va a traer resultados ya que el personal estará motivado.
- C. Informar a cada colaborador que a través de sus logros serán reconocidos y premiados.
- D. Verificar que cada colaborador asista a las reuniones de reconocimiento.

IV. Medios y materiales.

- a. Indicadores de logros
- b. Certificado por el mejor colaborador.
- c. Foto del mejor colaborador.

- A. Proponer que estas reuniones de reconocimiento para cada colaborador va a traer resultados ya que el personal estará motivado.



V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.5

Estrategia 6

Implementar reuniones de reconocimiento de los logros de cada colaborador

Objetivo

- A. Ampliar la satisfacción de los empleados.
 - B. Mejorar la productividad empresarial.
-

Justificación

El reconocimiento a los trabajadores permitirá a la empresa tener una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados.

Plazo de ejecución

La estrategia se desarrollará mensual, todos los días 10 de cada mes.

Cronograma de ejecución

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Actividades	Dí a1 0	Día 10	Dí a1 0	Dí a1 8	Dí a1 0							
3. Implementar reuniones de reconocimiento para cada colaborador va a traer resultados ya que el personal estará motivado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Indicadores de logros	0	Unidad		6
Certificado por el mejor colaborador.	3	Unidad	4	12
Foto del mejor colaborador.	3	Unidad	6.5	19.50
Sub total				37.50
Total				
Presupuesto anual				
Total de costo de una estrategia				37.50 x12
Total anual				450.00

Programa N° 7

I. Datos informativos:

1.5. Empresa : Quick learning S.a.c

1.6. Área : Comercial, académico y administrativo.

1.7. Ejecutores : Empresa

VI. Datos de la actividad

2.3. Actividad :

Reforzar la metodología vivencial para mejorar la retención de alumnos.

2.4. Objetivos :

- A. Usuarios (alumnos) fieles y fidelizados, (inversión comercial, menos publicidad, menos costes).
- B. Una herramienta de promoción, ya que un alumno fiel es un cliente satisfecho del servicio y productos ofrecidos, lo cual recomendará a más personas de su entorno.

VII. Procesos de la actividad:

1. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante la retención de alumnos reforzando la metodología que la institución realiza.
2. Proponer que al reforzar la metodología vivencial los propios alumnos recomendarán a la institución generando un beneficio rentable a la empresa.

- A. Proponer que al reforzar la metodología vivencial los propios alumnos recomendaran a la institución generando un beneficio rentable a la empresa.



Fuente: *Elaboración propia*



Fuente: *Elaboración propia*



Fuente: *Elaboración propia*



Fuente: *Elaboración propia*

VIII. Medios y materiales.

- a) Encuesta satisfacción.
- b) Lapiceros
- c) Cámara fotográfica.
- d) Ficha de supervisión.

IX. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.3

Estrategia 7

Reforzar la metodología vivencial para mejorar la retención de alumnos

Objetivo

- A. Usuarios (alumnos) fieles y fidelizados, (inversión comercial, menos publicidad, menos costes).
- B. Una herramienta de promoción, ya que un alumno fiel es un cliente satisfecho del servicio y productos ofrecidos, lo cual recomendará a más personas de su entorno.

Justificación

La implementación de reforzamiento de la metodología vivencial para mejorar la retención de alumnos en la empresa Quick learning, será un beneficio rentable para la empresa ya que tener alumnos felices desencadena una masa de recomendaciones de la institución.

Plazo de ejecución

La estrategia se desarrollará cada 3 meses, empezando en el mes de Setiembre (2018)

Cronograma de ejecución

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Trimestre			2 Trimestre				3 Trimestre				
			4 Trimestre								
Día 1	Día 2	Día 3	Día 1	Día 2	Día 3	Día 1	Día 2	Día 3	Día 1	Día 2	Día 3

Actividades

1. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante la retención de alumnos reforzando la metodología que la institución realiza.
2. Proponer que al reforzar la metodología vivencial los propios alumnos recomendaran a la institución generando un beneficio rentable a la empresa.

X

X

X

X

X

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Encuesta satisfacción.	500	Unidad	0.05	25
Lapiceros	3	Unidad	1	3
Cámara fotográfica.	1	Unidad	0.0	0.0
Ficha de supervisión.	5	Unidad	0.05	0.25
Sub total				S/28.25
Servicios				
Impresiones (encuesta, ficha de supervisión)	500	Hora	0.1	0
Sub total				00.00
Total				
Presupuesto anual				
Total de costo de una estrategia				S/28.25 x 4
Total anual				113.00

Programa N° 8

II. Datos informativos:

1.8. Empresa : Quick learning S.a.c

1.9. Área : Comercial, académico y administrativo.

1.10. Ejecutores : Empresa

I. Datos de la actividad

2.5. Actividad :

Elaborar plan de capacitaciones para los trabajadores para la mejora continua

2.6. Objetivos:

- A. Proporcionar orientación e información de los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- B. Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el buen desempeño en su área de trabajo.
- C. Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- D. Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa.
- E. Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

II. Procesos de la actividad:

1. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante el plan de capacitación un mejor control.

2. Proponer que el plan de capacitación será un capital invertido beneficioso ya que se cuidara la rentabilidad de la empresa.
3. Poner en marcha las capacitaciones planeadas.
4. Verificar que cada líder de área elabore su plan de capacitación.

Plan de capacitación para la mejora de talento humano

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Seminario: Planeamiento Estratégico	-												
Conferencia: Cultura Organizacional		-											
Taller: Relaciones Humanas			-										
Curso: Administración y organización					-								
Seminario: Control Patrimonial						-							
Conferencia: Relaciones Públicas							-						
Seminario: Mejoramiento Del Clima Laboral								-					
Cursillo: Gestión del Cambio									-				
Seminario: Auditoria y Normas de Control										-			
Conferencia: Administración por Valores											-		

III. Medios y materiales.

- a) Plumones de colores
- b) Folder
- c) Separatas anilladas
- d) Certificados
- e) Lapiceros
- f) Refrigerios

IV. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.5

Estrategia 8

Elaborar plan de capacitaciones para los trabajadores para la mejora continua

Objetivos:

- A. Proporcionar orientación e información de los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- B. Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el buen desempeño en su área de trabajo.
- C. Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- D. Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa.
- E. Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

Justificación

La aplicación de estrategias en la elaboración de un plan de capacitaciones anual para los trabajadores de la empresa Quick learning, permitirá que llevar en orden una gestión que con el tiempo traerá resultados.

CORTO PLAZO (1 año)

La estrategia se desarrollará mensualmente, empezando en el mes de septiembre (2018)

Plazo de ejecución

Cronograma de ejecución

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Día al	Día 1	Día al									
1. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante el plan de capacitación un mejor control.					X							
2. Proponer que el plan de capacitación será un capital invertido beneficioso ya que se cuidara la rentabilidad de la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

3. Verificar que cada líder de área elabore su plan de capacitación

X X X X X X X X X X X

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Plumones de colores	9	Unidad	2	18.00
Folder	3	Unidad	1	3.00
Separatas anilladas	20	Unidad	0.50	10
Certificados	20	Unidad	3.5	70
Lapiceros	20	Unidad	0.50	10
Refrigerios	20	Unidad	1.80	36
Sub total				S/147.00
Servicios				
Internet	5	Hora	0.0	0.0
Sub total				0.00
Recursos humanos				
Expositor (Honorarios)	1	Mes	400	400
Sub total				400
Total				S/547.00
Presupuesto anual				
Total de costo de una estrategia				S/547.00 x12
Total anual				S/ 6564.00

Programa N° 9

I. Datos informativos:

1.4. Empresa: Quick learning S.a.c

1.5. Área : Comercial, académico y administrativo

1.6 Ejecutores: Empresa

II. Datos de la actividad

2.3. Actividad :

Implementar beneficios de estudio para todos los colaboradores para la identificación de la empresa

2.4. Objetivo:

Permitir que los trabajadores se identifiquen con la empresa y estén motivados y fidelizados.

III. Procesos de la actividad:

- A. Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante tener a los trabajadores identificados con la empresa.
- B. Proponer que implementar el beneficio como: becas de estudio en la institución por ser colaboradores, se lograra tener a trabajadores fidelizados
- C. .Informar a los trabajadores que tendrán una beca completa para estudiar en la institución.
- D. Verificar que los trabajadores estén aprovechando esta ventaja que la empresa le está otorgando.

B. Proponer que implementar el beneficio como: becas de estudio en la institución por ser colaboradores, se lograra tener a trabajadores fidelizados



Fuente: *elaboración propia*

V. Medios y materiales.

- a. Ficha de matrícula corporativo.
- b. Lista de trabajadores estudiantes.
- c. Uniforme

VI. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.5

Estrategia 9

Implementar beneficios de estudio para todos los colaboradores para la identificación de la empresa.

Objetivo

Permitir que los trabajadores se identifiquen con la empresa y estén motivados y fidelizados.

Justificación

La implementación de beneficios de estudios para los colaboradores de la empresa, permitirá tener a colaboradores identificados y fidelizados con la empresa, además que intencionalmente servirá como publicidad dentro del aula ya que estarán con los uniformes.

La estrategia se ejecutara cada vez que hay convocatorias.

Plazo de ejecución

Cronograma de ejecución

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Trimestre			2			3 trimestre			4 trimestre		
Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 1	Día 2	Día 3	

Actividades

- Organizar una reunión con gerencia y proponer que es importante tener a los trabajadores identificados con la empresa.
- Proponer que implementar el beneficio como: becas de estudio en la institución por ser colaboradores, se lograra tener a trabajadores fidelizados
- Informar a los trabajadores que tendrán una beca completa para estudiar en la institución.

X

X

X

X

X

X

X

X

X

Presupuesto de una estrategia

Materiales	Cantidad	Unidades	Valor S/.	Total S/.
Ficha de matrícula corporativo.	20	Unidad	2.5	50.00
Lista de trabajadores estudiantes.	4	Unidad	0.05	0.20
Uniforme	20	Unidad	30	600.00
Sub total				S/650.20
Total				S/650.20
Presupuesto anual				
Total de costo de una estrategia				S/650.20 x4
Total anual				S/ 2600.8

VI. CONCLUSIONES

Los objetivos planteados y la contratación de las hipótesis se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primera:

Se concluye que existe relación entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial; debido a la regla de decisión donde se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna porque la significancia encontrada de 0,000 es menor a la significancia de trabajo de 0,05. Además se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0,575* confirmando que existe una correlación positiva moderada considerable entre las variables.

Segunda:

Se concluye que existe relación entre la curva de aprendizaje y el beneficio obtenido; debido a la regla de decisión donde se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna porque la significancia encontrada de 0,41 es menor a la significancia de trabajo de 0,05. Además se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0,460* confirmando que existe una correlación positiva moderada entre curva de aprendizaje y el beneficio obtenido.

Tercera:

Se concluye que existe relación entre la curva de aprendizaje y capital invertido; debido a la regla de decisión donde se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna porque la significancia encontrada de 0,19 es menor a la significancia de trabajo de 0,05. Además se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0,360 confirmando que existe una correlación positiva baja entre curva de aprendizaje y el beneficio obtenido.

Cuarta:

Se concluye que existe relación entre la curva de aprendizaje y el tiempo transcurrido; debido a la regla de decisión donde se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna porque la significancia encontrada de 0,17 es menor a la significancia de trabajo de 0,05. Además se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0,575 confirmando que existe una correlación positiva moderada entre curva de aprendizaje y el beneficio obtenido.

VII. RECOMENDACIONES

Se plantearon las siguientes recomendaciones con el propósito de que la empresa Quick Learning Sac lo considere para emplearlo.

Primera:

Se recomienda que se aplique dinámicas de grupo en las que permitan que los trabajadores se relajen de la jornada laboral, otorgando descansos de 30 minutos para que puedan realizar actividades libres para des estresarse, además que se empleen capacitaciones en las que se deán a conocer nuevamente las políticas, normas, reglas y procedimientos a trabajadores nuevos que se incorporan a Quick Learning y a los antiguos trabajadores para que todos los trabajadores conozcan sus funciones a realizar.

Segunda:

Se recomienda variar la rutina de funciones de cada colaborador, es decir hacer que cada colaborador cumpla distintas funciones de esta manera variar el trabajo que tiene, pero también será algo beneficioso para la empresa ya que tendrá a un trabajador multifuncional y ya no tendrá que estar contratando personal por cada cosa.

Tercera:

Se recomienda que los trabajadores estén identificados con la empresa, ellos deben ser usuario de ello para que trabajen con amor a lo que les gusta o a lo que hacen, así también la empresa tiene un beneficio la cual ellos van a hacer usuarios del servicio que brinda la empresa generando un ingreso tal vez no mucho ya que son sus colaboradores, pero estarán identificado y traerán buenos resultados.

Cuarta:

Se recomienda que a los mejores trabajadores se les reconozca con pequeños detalles que tal vez no genere mucha inversión porque ellos responderán con resultados, de esa manera se tendrá a un personal productivo ya que está motivad

VIII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2010). *Diccionario de preguntas: La trilogía. Las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas*. Buenos Aires: Granica. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/diccionario-de-preguntas-la-trilogia-las-preguntas-para-evaluar-las-competencias-mas-utilizadas/oclc/670706513>
- Alles, M. A. (2005). *Diccionario de comportamientos: Gestión por competencias: como descubrir las competencias a través de los comportamientos*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/diccionario-de-comportamientos-gestion-por-competencias-como-descubrir-las-competencias-a-traves-de-los-comportamientos/oclc/318369456>
- Arroyo, M. (30 de agosto de 2012). Curva de aprendizaje en el próximo gobierno. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/opinion/Curva-de-aprendizaje-en-el-proximo-gobierno-20120830-0003.html>
- Barriga, F. (2003). *Estrategias de aprendizaje para un aprendizaje significativo*. McGraw Hill interamericana (ed.) *Estrategias para el aprendizaje, fundamentos, adquisición e intervención*. (pp.238-248). México DF. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1783/1/RE_PSICOLOGIA_ES TRATEGI.APRENDIZAJE_MOTIV.ESTRES.ACADEMICO.ESTUDIANTES _TESIS.pdf
- Blas, J. (2014). *Diccionario de administración y finanzas / Má. Pedro E. Blas Jiménez*. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/diccionario-de-administracion-y-finanzas-ma-pedro-e-blas-jimenez/oclc/883134165>
- Bohórquez, A. (2016). *La productividad y su relación con la rentabilidad económica de la Empresa DIN Automatización S.A.C., Cercado de Lima, año 2016 (tesis de licenciatura)*. Recuperado de
- Bunge, M. (2002). *Diccionario de filosofía*. México: Siglo XXI. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/diccionario-de-filosofia/oclc/271591993>
- Calmell, A., Carazas, D., y Quezada, J. (2017). *La curva de aprendizaje de la producción de catálogos Esika – Belcorp (Tesis de licenciatura)*. Recuperado

de

<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621478/5/Tema+59-Calmelldelsolar-Carazas-Quezada.pdf>

Canales, E. (31 de mayo de 2002). Administración de tecnología / la experiencia valiosa poco transferible. Recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/374447428?accountid=37408>

Castellano, P. (2013). Aprendizaje organizacional: creación o destrucción de valor.

Sinergia E Innovación, 1(01). Recuperado de

<http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/140/103>

Chinga, L., Terrazas, S. (2014). Cumplimiento de funciones diarias y el desempeño

laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud Leonor Saavedra-Villa San Luis 2014 (tesis de magister). Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8407>

Collahua, E. (2016). Implementación del Supply Chain Management para mejorar la

productividad del área comercial de repuestos de la Empresa Diveimport S.A, La Victoria, 2016 (tesis de ingeniero). Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3017>

Crespo, T., Lopez, J., Peña, J., Carreño, F., (2003). *Administración de empresas*.

Volumen II. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=jo-goNah_osC&pg=PA229&dq=que+es+una+tarea+rutinaria&hl=es&sa=X&ved=](https://books.google.com.pe/books?id=jo-goNah_osC&pg=PA229&dq=que+es+una+tarea+rutinaria&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi8zKuR1NPXAhVFTJAKHXNGCMEQ6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false)

[0ahUKEwi8zKuR1NPXAhVFTJAKHXNGCMEQ6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jo-goNah_osC&pg=PA229&dq=que+es+una+tarea+rutinaria&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi8zKuR1NPXAhVFTJAKHXNGCMEQ6AEIJTAA#v=onepage&q&f=false)

Economista, E. (26 de agosto del 2016). Análisis de rentabilidad intrínseca en la BMV

al 2016-II. *Economista*. Recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/1814054837?accountid=37408>

Elloso, L., Romero, M., Nava, M., Nava, Á., Zabala, A., Moreno, J., y Rubi, Y. (2015).

Formación del talento humano y rentabilidad financiera en las empresas de servicios metalmecánicos en el municipio Maracaibo/Human resource training and financial profitability in companies metalmecánicos services in the municipality maracaibo. *Anales De La Universidad Metropolitana*, 15(2), 137-

150. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1759161885?accountid=37408>
- Fabián, A. (2017). Gestión de ventas y su relación con los indicadores de desempeño del personal de consumo masivo de Alicorp en Lima, año 2017 (tesis de licenciatura). Recuperado de
- Fernández, F. A. (2007). *Diccionario de dudas*. Oviedo [Spain: Ediciones Nobel. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/diccionario-de-dudas/oclc/122936580>
- Flores, J. (2013). Los retos de la formación por competencias del contador público/The challenges of competency based education of certified public accountant. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 35-47. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1507220501?accountid=37408>
- Galindo, M. M. A., & Carrasco, M. I. (n.d.). *Diccionario de economía y empresa*. Madrid: Ecobook, Editorial del Economista. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/diccionario-de-economia-y-empresa/oclc/631130325>
- Gitman, L. (2003). *Principios de administración financiera*. México: Pearson. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/principios-de-administracion-financiera/oclc/503396976>
- Gonzales, E. (27 de agosto del 2007). Capital invertido garantizado. *Economista*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/336484100?accountid=37408>
- González, M., Alonso, M., y Tato, M. (2016). Innovación, capacidad productiva, formación en el puesto de trabajo y productividad/Innovation, productive capacity, training and productivity. *Cuadernos De Gestión*, 16(2), 77-92. Recuperado de:
- Gortari, E. (1988). *Diccionario de la lógica*. México, D.F: Plaza & Janés. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/diccionario-de-la-logica/oclc/23174018>

- Grados, J. (2017). Perfil profesional del intérprete telefónico en Lima Metropolitana en el 2017 (tesis de licenciatura). Recuperado de
<http://dx.doi.org/10.5295/cdg>
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2198>
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3002>
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3167>
- Krajewski, L., Ritzman, L., y González, R. (2000). *Administración de operaciones: Estrategia y análisis*. México: Pearson Educación. Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=B6LAqCoPSeoC&pg=PA201&dq=curva+del+aprendizaje&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiEx4b70NPXAhXEIZAKHWzdB00Q6AEIJTAA#v=onepage&q=curva%20del%20aprendizaje&f=false>
- Olavarrieta, T., y Universidad Iberoamericana (México, México). (1999). Conceptos generales de productividad, sistemas, normalización y competitividad. México: UIA, Dirección de Difusión Universitaria. Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=EXzhFaRE9rUC&pg=PA31&dq=concepto:+productividad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwij1KW12tPXAhWDC5AKHYJPCSs4ChDoAQhAMAU#v=onepage&q=productividad&f=false>
- PORTAFOLIO*. (2007). *Beneficios obtenidos por inversiones en el sector agropecuario. Portafolio*. Recuperado de
<https://search.proquest.com/docview/334421375?accountid=37408>
- Tarazón, W. (2017). El Valor Económico Agregado de la Fundación Miguel Mujica Santiago de Surco -2013-2015 (tesis de maestría). Recuperado de
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8566>
- Tello, M. (2016). Productividad, capacidad tecnológica y de innovación, y difusión tecnológica en la agricultura comercial moderna en el Perú: Un análisis exploratorio regional/Productivity, technology and innovation capacity and dissemination of technology in modern commercial agriculture in Peru: A regional exploratory analysis. *Economía*, 39(77), 103-144. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.18800/economia.201601.003>

Vargas, G., (2005). *La experiencia de ser: tratado de metafísica*. Editorial Sam pablo.
Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=9uUAO4mmqhQC&pg=PA185&dq=%22experiencia%22&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi1t-d1tPXAhUIGZAKHQJ4Ciw4FBD0AQhWMAk#v=onepage&q&f=false>

Whetten, D., y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas [recurso electrónico]*. México: Pearson Educación. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/desarrollo-de-habilidades-directivas-recurso-electrnico/oclc/1003419569>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

CURVA DE APRENDIZAJE Y LA RENTABILIDAD EMPRESARIAL EN QUICK LEARNING S.A.C, INDEPENDENCIA, 2018.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO
GENERAL: ¿Qué relación existe entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, independencia, 2018?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018	GENERAL: Existe relación entre la curva de aprendizaje y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018.	VARIABLE 1: CURVA DE APRENDIZAJE	TAREA RUTINARIA	La investigación utiliza el método hipotético - deductivo	1. Población = 30 Colaboradores de la empresa. 2. Muestra = constituida por 30 colaboradores. 3. Muestreo = probabilístico
				EXPERIENCIA		
				PRODUCTIVIDAD	Cuantitativo	
					TIPO	
Aplicada	TÉCNICAS					
ESPECIFICOS: a) ¿Qué relación existe entre la tarea rutinaria y la rentabilidad empresarial Quick Learning SAC, independencia, 2018? b) ¿Qué relación existe entre la experiencia y la rentabilidad empresarial Quick Learning SAC, independencia, 2018? c) ¿Qué relación existe entre la productividad y la rentabilidad empresarial Quick Learning SAC, independencia, 2018?	ESPECIFICOS a) Identificar la relación de tarea rutinaria y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018. b) Diagnosticar la relación de experiencia y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018. c) Determinar la relación de productividad y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018.	ESPECIFICOS: a) Existe relación entre la tarea rutinaria y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018. b) Existe relación entre la experiencia y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018. c) Existe relación entre la productividad y rentabilidad empresarial en Quick Learning SAC, Independencia, 2018.	VARIABLE 2: RENTABILIDAD	BENEFICIO OBTENIDO	No experimental y de corte transversal 	Encuesta con escala tipo Likert
				CAPITAL INVERTIDO		
					Descriptivo - correlacional	
					DISEÑO	
					TIEMPO TRANSCURRIDO	INSTRUMENTOS

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

CURVA DE APRENDIZAJE Y RENTABILIDAD EMPRESARIAL

OBJETIVOS: Determinar si existe relación entre la Curva de aprendizaje y la Rentabilidad empresarial.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	Consideras que las actividades que realizas en tu centro de labores son repetitivas (monótonas).					
2	Si te proponen variar tus actividades encomendadas, estas en capacidad de hacerlo.					
3	Consideras que las actividades que se te asignan deben variar para evitar la rutina.					
4	Para desarrollar las tareas encomendadas en tu puesto de trabajo, la empresa brindo un previo entrenamiento.					
5	Para ocupar tu puesto de trabajo, has tenido experiencia previa.					
6	Consideras que al desarrollar tu trabajo día a día, logras las metas propuestas por la organización.					
7	Los conocimientos impartidos en el entrenamiento están acorde al trabajo asignado.					
8	Te sientes comprometido con la organización cuando se te asigna alcanzar una meta.					
9	La organización reúne a sus colaboradores para dar a conocer los logros de sus colaboradores.					
10	Sientes que el trabajo que realizas contribuye al crecimiento organizacional.					
11	Los clientes que son atendidos por tu persona quedan satisfechos con la información proporcionada para tomar el servicio educativo.					
12	La mayor cantidad de estudiantes matriculados en el instituto se debe a convencieron de la información proporcionada.					
13	Todos los estudiantes que están en el nivel internacional son los que han tomado los niveles previos.					
14	La empresa educativa tiene una base de datos de los estudiantes que recomienda a la institución educativa por la calidad de la enseñanza.					
15	La organización se preocupa de que sus colaboradores estén entrenados en todos los sistemas que se implementa en el servicio educativo.					
16	Te propones metas de ventas con el propósito de conservar tu empleo.					
17	Te preocupas de dar seguimiento a cada uno de los clientes informados para que continúen en el sistema educativo.					
18	La organización proporciona becas a sus mejores colaboradores con el propósito de identificarlos con el servicio.					

Anexo 3: Acta N°1 de validación del instrumento de datos.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: "Curva de aprendizaje y la Rentabilidad empresarial en Quick Learning s.a.c, independencia, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Glendis Xiome Fernández Romero							
Apellidos y nombres del experto: <i>Hse. Mariana Fox, Petronela Herrera.</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
CURVA DE APRENDIZAJE	TAREA RUTINARIA	ACTIVIDADES	Consideras que las actividades que realizas en tu centro de labores son repetitivas (monótonas). Si te proponen variar tus actividades encomendadas, estas en capacidad de hacerlo.		/		
		CONTINUIDAD	Consideras que las actividades que se te asignan deben variar para evitar la rutina.		/		
	EXPERIENCIA	CONOCIMIENTO	Para desarrollar las tareas encomendadas en tu puesto de trabajo, la empresa brindo un previo entrenamiento. Para ocupar tu puesto de trabajo, has tenido experiencia previa.		/		
		EFICACIA	Consideras que al desarrollar tu trabajo día a día, logras las metas propuestas por la organización. Los conocimientos impartidos en el entrenamiento están acorde al trabajo asignado.		/		
	PRODUCTIVIDAD	OBJETIVOS	Te sientes comprometido con la organización cuando se te asigna alcanzar una meta. La organización reúne a sus colaboradores para dar a conocer los logros de sus colaboradores.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		DESEMPEÑO	Sientes que el trabajo que realizas contribuye al crecimiento organizacional.		/		
	RENTABILIDAD	BENEFICIO OBTENIDO	SATISFACCION	Los clientes que son atendidos por tu persona quedan satisfechos con la información proporcionada para tomar el servicio educativo. La mayor cantidad de estudiantes matriculados en el instituto se debe a convencieron de la información proporcionada.		/	
RECOMPRA			Todos los estudiantes que están en el nivel internacional son los que han tomado los niveles previos.		/		
RECOMENDACION			La empresa educativa tiene una base de datos de los estudiantes que recomienda a la institución educativa por la calidad de la enseñanza.		/		
CAPITAL INVERTIDO		INVERSION	La organización se preocupa de que sus colaboradores estén entrenados en todos los sistemas que se implementa en el servicio educativo.		/		
		GANANCIA	Te propones metas de ventas con el propósito de conservar tu empleo.		/		
TIEMPO TRANSCURRIDO		CLIENTES	Te preocupas de dar seguimiento a cada uno de los clientes informados para que continúen en el sistema educativo.		/		
		OFERTA DEL SERVICIO	La organización proporciona becas a sus mejores colaboradores con el propósito de identificarlos con el servicio.		/		
Firma del experto: <i>Mariana Fox</i>			Fecha: 30/11/2017				

Anexo 4: Acta N°2 de validación del instrumento de datos.

Título de la investigación: "Curva de aprendizaje y la Rentabilidad empresarial en Quick Learning s.a.c, independencia, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Glendis Xiomé Fernández Romero							
Apellidos y nombres del experto: <u>DA. COSME CASARDO PEDRO.</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CURVA DE APRENDIZAJE	TAREA RUTINARIA	ACTIVIDADES	Consideras que las actividades que realizas en tu centro de labores son repetitivas (monótonas). Si te proponen variar tus actividades encomendadas, estas en capacidad de hacerlo.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		CONTINUIDAD	Consideras que las actividades que se te asignan deben variar para evitar la rutina.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	EXPERIENCIA	CONOCIMIENTO	Para desarrollar las tareas encomendadas en tu puesto de trabajo, la empresa brindo un previo entrenamiento. Para ocupar tu puesto de trabajo, has tenido experiencia previa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		EFICACIA	Consideras que al desarrollar tu trabajo día a día, logras las metas propuestas por la organización. Los conocimientos impartidos en el entrenamiento están acorde al trabajo asignado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	PRODUCTIVIDAD	OBJETIVOS	Te sientes comprometido con la organización cuando se te asigna alcanzar una meta. La organización reúne a sus colaboradores para dar a conocer los logros de sus colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DESEMPEÑO	Sientes que el trabajo que realizas contribuye al crecimiento organizacional.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	RENTABILIDAD	BENEFICIO OBTENIDO	SATISFACCION		Los clientes que son atendidos por tu persona quedan satisfechos con la información proporcionada para tomar el servicio educativo. La mayor cantidad de estudiantes matriculados en el instituto se debe a convencieron de la información proporcionada.	<input checked="" type="checkbox"/>	
RECOMPRA			Todos los estudiantes que están en el nivel internacional son los que han tomado los niveles previos.	<input checked="" type="checkbox"/>			
RECOMENDACION			La empresa educativa tiene una base de datos de los estudiantes que recomienda a la institución educativa por la calidad de la enseñanza.	<input checked="" type="checkbox"/>			
CAPITAL INVERTIDO		INVERSION	La organización se preocupa de que sus colaboradores estén entrenados en todos los sistemas que se implementa en el servicio educativo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		GANANCIA	Te propones metas de ventas con el propósito de conservar tu empleo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
TIEMPO TRANSCURRIDO		CLIENTES	Te preocupas de dar seguimiento a cada uno de los clientes informados para que continúen en el sistema educativo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		OFERTA DEL SERVICIO	La organización proporciona becas a sus mejores colaboradores con el propósito de identificarlos con el servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto: 			Fecha: 30/11/2017				

Anexo 5: Acta de aprobación de originalidad de tesis.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 02-07-2018 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Feedback Studio - Mozilla Firefox
80%

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=984054722&u=1055284503&lang=es

feedback studio
FERNANDEZ_ROMERO_GLENDIS_DESARROLLO_DE_TESIS_OFI.docx
16 de 16



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CURVA DE APRENDIZAJE Y RENTABILIDAD EMPRESARIAL
 EN QUICK LEARNING S.A.C. INDEPENDENCIA, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
 FERNÁNDEZ ROMERO, GLENDIS XIOME

ASESORA:
 MS. MAIRENA FOX, PETRONILA LILIANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018



Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

16	1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %
	2	repositorioacademico... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
	3	repositorio.unh.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
	4	documents.mx <small>Fuente de Internet</small>	1 %
	5	repositorio.unheval.edu... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
	6	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
	7	es.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	1 %
	8	www.cirugest.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %

Página: 1 de 71 Número de palabras: 13972 Text-only Report High Resolution Apagado

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	representante de la Dirección / vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad de tesis.

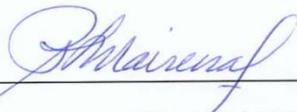
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, **MSC. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima se de Lima Norte, revisora de la tesis titulada **“CURVA DE APRENDIZAJE Y RENTABILIDAD EMPRESARIAL EN QUICK LEARNING S.A.C, INDEPENDENCIA, 2018”**, de la estudiante **FERNANDEZ ROMERO, GLENDIS XIOME**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 03 de julio de 2018



MSC. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
DNI: 16631152
DOCENTE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo 7: Acta de autorización de publicación de tesis.

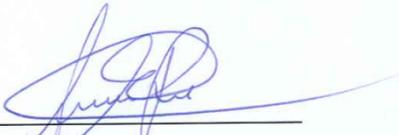
 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

Yo **FERNANDEZ RPMERO, GLENDIS XIOME**, identificado con DNI N° 72899094, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“CURVA DE APRENDIZAJE Y RENTABILIDAD EMPRESARIAL EN QUICK LEARNING S.A.C, INDEPENDENCIA, 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



.....



 FIRMA

DNI: 72899094
 FECHA: 03 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo 8: Acta de autorización de la versión final del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de Trabajo de Investigación que presente la estudiante:

Srta: FERNANDEZ ROMERO. GLENDIS XIOME

Trabajo de Investigación titulado:

CURVA DE APRENDIZAJE Y RENTABILIDAD EMPRESARIAL EN QUICK LEARNING S.A.C, INDEPENDENCIA, 2018

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de
LICENCIADA EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 03 de Julio del 2018

NOTA O MENCIÓN : 14 (CATORCE)

Lima, 05 de Abril del 2019



MSC. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA
Coordinadora de Investigación de la EP de Administración