



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA CAPACITACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA EN UNA EDPYME – SAN ISIDRO, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Nizama Vásquez, Jhordan Alfonso (ORCID: 0000-0003-1054-3052)

**ASESORA:**

Mg. Rosales Domínguez, Edih Geobana (ORCID: 0000-0002-8360-4736)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Operaciones

**Lima – Perú**

**2018**

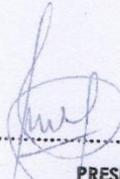
## PÁGINA DEL JURADO

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

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Abdon Alvarado Nizama Vazquez  
 cuyo título es: La Responsabilidad Laboral y su influencia en la Gestión Administrativa en una Empresa - San Juan 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: BUENO (número) 5 (letras).

Lugar y fecha: Los Olivos, 13 de julio del 2018

  
 .....  
**PRESIDENTE**  
 Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo

  
 .....  
**SECRETARIO**  
 MSc. Rebeca Liliana Maizena Feix

  
 .....  
**VOCAL**  
 Mgtr. Edith Gabriela Rosales Domínguez

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

## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mis padres con mucho amor y cariño Cesar y Marita, pues ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mi segunda madre Mina por todas sus palabras de aliento que siempre me ayudaron a superarme cada día.

A mi hermano Cesar que aparte de ser un gran hermano es mi mejor amigo, siendo mi respaldo en muchas situaciones de la vida y siempre teniendo palabras positivas que ayudaron a superarme.

A mi novia Jackelyn y a mi hijo Lucca, ellos son mi principal motivo por el que quiero ser mejor persona cada día. Gracias amor que tu ayuda ha sido fundamental, siempre creíste en mi apoyándome y motivándome. Mi rey Lucca quizás ahora no entiendas, pero para cuando seas capaz, quiero que sepas que eres la razón por la que me superare cada día, eres mi principal motivación.

A mis abuelos Manuel, Mati, Alfonso, Lina y Elvira por encaminarme por el buen sendero.

## **AGRADECIMIENTO**

A la primera persona a quien quiero agradecer es a mi asesora Edih Rosales, que sin su ayuda no hubiese sido posible realizar este proyecto.

A mi padre Cesar, por haberme proporcionado la mejor educación y lección de vida. Que con esfuerzo y perseverancia se puede conseguir todo en la vida.

A mi madre Marita, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mi tía Mina, a quien quiero como una madre, por sus innumerables atenciones y por su predisposición en ayudarme siempre.

A mi hermano Cesar, por demostrarme ese apoyo incondicional en todos mis proyectos y con sus consejos ayudarme a ser mejor cada día.

A mi novia Jackelyn, que durante estos años de carrera ha sabido apoyarme para continuar y nunca renunciar, gracias por tu amor incondicional.

A mis abuelos Alfonso, Mati y Elvira que me hicieron mejor persona a través de sus experiencias y sabiduría.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

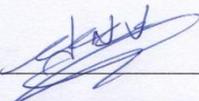
### DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Jhordan Alfonso Nizama Vásquez con DNI N° 70801071, 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 auténtica.

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 de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Julio del 2018



---

**Jhordan Alfonso Nizama Vásquez**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “la Capacitación Laboral y su Influencia en la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Jhordan Alfonso Nizama Vásquez

## ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	2
1.2. TRABAJOS PREVIOS	3
1.2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	3
1.2.2 ANTECEDENTES NACIONALES	5
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	7
1.3.1. LA CAPACITACIÓN LABORAL	7
1.3.2. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	12
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.4.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	16
1.6. HIPÓTESIS	16
1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL	16
1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	17
1.7. OBJETIVOS	17
1.7.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.7.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS	17
<b>II. MÉTODO</b>	<b>18</b>
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	19
2.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	19
2.1.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	19
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	20
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	23

2.3.1.	POBLACIÓN	23
2.3.2.	MUESTRA	23
2.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	23
2.4.1.	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	23
2.4.2.	VALIDEZ	24
2.4.3.	CONFIABILIDAD	25
2.5.	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	26
2.6.	ASPECTOS ÉTICOS	26
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	27
3.1.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS	28
3.1.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES	28
3.1.2.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR DIMENSIONES	29
3.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	32
3.2.1.	PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	32
3.2.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	35
3.2.3.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	38
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	42
4.1.	DISCUSIÓN POR OBJETIVOS	43
4.2.	DISCUSIÓN POR METODOLOGÍA	43
4.3.	DISCUSIÓN POR RESULTADOS	44
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	45
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	47
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	49
	<b>ANEXOS</b>	55

## **RESUMEN**

La Investigación “La Capacitación laboral y su influencia en la gestión administrativa en una Edpyme, San Isidro – 2018”. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación laboral en la gestión administrativa. La investigación fue aplicada y de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal, el nivel de la investigación fue explicativo causal. La población y muestra estuvo conformada por 36 colaboradores del área administrativa. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los datos se procesaron por métodos estadísticos usando el programa SPSS V. 24.0. El resultado fue una influencia positiva media de la variable independiente en la variable dependiente. Se concluyó que la variable independiente influye significativamente en la variable dependiente del estudio.

**Palabras clave:** Capacitación laboral, Gestión Administrativa

## **ABSTRACT**

The Investigation "The labor Training and its influence in the administrative management of the Edpyme, San Isidro - 2018". Its objective was to determine the influence of job training in administrative management. The research was applied and with a quantitative approach, with non-experimental and cross-sectional design, the level of the research was causal explanatory. The population and sample consisted of 36 employees from the administrative area. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The data were processed by statistical methods using the SPSS program V. 24.0. The result was a mean positive influence of the independent variable on the dependent variable. It was concluded that the independent variable significantly influences the dependent variable of the study.

**Keywords:** Job Training, Administrative Management

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Las entidades financieras actualmente no se inquietan por desarrollar destrezas y conocimientos que tienen los colaboradores, siendo este un problema enorme que conseguiría perturbar verdaderamente a los objetivos que se anhelan obtener en un mediano y largo plazo. En la misma forma, esto crea como consecuencia que no se efectúe una buena gestión administrativa, situando en riesgo la presencia de la entidad financiera en el mercado.

A nivel internacional son escasas las entidades financieras que alcanzan conservarse en el mercado y con una buena posición, motivado a que en el resto de entidades no hay una gestión administrativa destacada lo cual no avala gran parte del éxito, al mismo tiempo que el argumento de capacitación es muy reprochado puesto que no le dan la categoría obligada para potencializar a sus colaboradores, estando este un elemento muy notable para poder retar a la globalización y a los diferentes mercados.

De acuerdo a Silíceo (2004):

En México hay una demanda enorme de personal calificado, por lo cual se requiere que las empresas constituyan eventos constantes de educación, así el tipo de instrucción sea requerida para que se efectúe el trabajo con más vigencia y rendimiento, y este sea más característico para el empleado. (p.18)

A nivel nacional, una gran proporción de entidades financieras le es indiferente este tema, motivado a que los gerentes generales no establecen el tiempo ni reservan el dinero requerido para los adiestramientos de su personal, concibiendo que el colaborador se incomode y no consiga un trabajo eficaz, concibiendo que exista una pobre gestión administrativa.

Según el diario gestión (2016), “el 57% de compañías programa una inversión incluso de US\$ 100,000 por año en gestión humana durante el 2017, de acuerdo a la investigación versada en gestión humana de EY Perú”. De acuerdo a los cálculos del estudio, esta inversión ha estado apreciada como muy encargada, lo cual sigue siendo un problema en este país.

Localmente se ha podido observar en la Edpyme que el adiestramiento laboral de los trabajadores es muy bajo, lo que trae como efecto que no exista una obligada gestión administrativa, concibiendo que en algunos momentos los colaboradores desplieguen sus labores en la organización según sus conocimientos.

Cabe predominar que la entidad financiera no les ofrece todas las herramientas requeridas a sus colaboradores, debido a que no se llevan a cabo capacitaciones y/o adiestramientos, lo que hace responsable al jefe inmediato de encontrar la solución para solventar inconvenientes que se presentan con el personal. Esto conlleva un retardo en labor con la que se debe cumplir, no solo por parte del jefe inmediato sino también del trabajador.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

### **1.2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

**Pérez y Sabia (2013)**, en su indagación sobre el “Dominio de la Adiestramiento Laboral y la Valoración de la Práctica en el ambiente Organizacional de Hoteles 4 estrellas ubicada en Mar de plata”, realizada en Argentina. El objetivo general de la indagación fue equiparar las circunstancias actuales de las hosterías 4 estrellas de la ciudad de Mar del Plata, en correspondencia a las praxis de peculios humanos: evaluación de desempeño y capacitación laboral, cómo intervienen en el ambiente organizacional. La investigación realizada es de tipo representativo con esbozo no experimental y corte transversal. La muestra fue constituida por 50 participantes, 14 sexo femenino y 36 sexo masculino. Aquí se empleó las técnicas de entrevistas y el escalafón de ambiente social en la labor (WES), manipulando el instrumento cuestionario. Los resultados mostraron que el adiestramiento laboral y la valoración de ejercicio son en modo inconsecuente, motivado a que la gerencia no posee correcta formación, lo cual impide que cuenten con una organización en la ejecución de estas técnicas. En el hotel concurre un clima organizacional negativo, con una baja responsabilidad en el trabajo y a su vez se encuentran insuficientes índices de participación. Se presenta una insuficiencia de motivación hacia los trabajadores para que estos alcancen objetivos particulares, tomen decisiones y sean autosuficientes en la compañía.

**Flores (2015)**, en un estudio sobre el “Gestión empresarial y Proceso Administrativo en Coproabas Jinotega-Matagalpa, 2010-2013”, realizado en Nicaragua, esbozó el objetivo general el estudio de las etapas del sumario administrativo y su ocurrencia en la Gestión Empresarial usados en la cooperativa ya mencionada durante el periodo 2010-2013. La tipología de indagación fue descriptiva, con diseño no experimental colateral. Muestra quedó satisfecha por 15 obreros, 2 directores de área y un gerente. Se empleó las técnicas revisión documental, observación y Entrevista, usando para la colección de testimonios el cuestionario. Las resultas de la investigación mostraron que los participantes no se sentían completamente motivados lo que causa que realizarán sus labores ineficientemente. La Gestión empresarial de esta cooperativa se encuentra coartada motivado a las escasas formaciones administrativas con respecto a los directivos que laboran fundamentados en su práctica y el poco compromiso por parte de cualquiera de ellos. Se concluyó que la Gestión Empresarial y el proceso administrativo de la Asociación se encuentran solo parcialmente debido a que no se cumplen las funciones administrativas del modo correcto.

**Santillán y Villanueva (2013)**, esbozaron un estudio sobre una “Proposición de Método de Gestión Administrativo en la Sociedad Poison S.A.”, consumada en Ecuador. Esta indagación se planteó como objetivo general el desarrollo de una propuesta estratégica a través de un estudio de servicio administrativo, con el fin de hacer eficaz la labor de los trabajadores. La tipología de indagación fue explorativa, con diseño no experimental colateral. Con una población constante de 4 trabajadores, un gerente general, un jefe de ventas, una contadora y un asistente contable de la empresa. Se manejaron las metodologías de la información de la misma empresa, la entrevista y la observación, usando el instrumento del cuestionario con 13 ítems. Las resultas de la indagación mostraron que la sociedad Poison S.A. no tiene precisada la enfoque y misión de su empresa. Las políticas de la empresa no están instituidas en su conjunto y no son conocidas por su personal. No existe un manual de procedimientos que detalle las funciones a realizar en cada cargo de la compañía.

**Reyes (2013)**, planteo en la indagación que realizo sobre la “Mandato administrativo y su ocurrencia en la particularidad de los servicios a los consumidores de la Cooperativa entre provincias para la transportación de personas la maná en el año 2013.”, efectuada

en Ecuador. Esta indagación asumió el objetivo general la producción de un reglamento que delimita el desempeño y procedimientos administrativos con la finalidad de optimizar la eficacia de los servicios destinados a quienes usan la Cooperativa Interprovincial de Transporte de Pasajeros “La Maná” del Cantón La Maná, en el año 2013. La tipología de indagación es aplicada, con diseño no experimental de corte transversal. La muestra consta de 14 trabajadores de la Cooperativa y 403 habitantes del Cantón La Maná. Se aprovecharon las metodologías de la observación, encuesta y censos, utilizando el herramienta el cuestionario con 13 ítems. Las resultas de la investigación indican que posteriormente de haber ejecutado el registro en los empleados estableciéndose que el mandato administrativo adentro de la Cooperativa está mal por tal conocimiento los procesos de formación que se realizan están siendo objetados por la administración, al mismo tiempo la estimación de la calidad actual del servicio es alarmante debido a que estas resultas exponen un grado negativo que solicita que sea explorado y perfeccionado en la cual la sociedad consiga desenvolverse y prosperar en un mercado tan competidor como el presente.

### **1.2.2 ANTECEDENTES NACIONALES**

**Paredes y Reátegui (2017)**, en un trabajo de indagación sobre el “Adiestramiento Empresarial y su Ocurrencia en el Mandato Administrativo de la Compañía American Metal S.A.C. del Distrito de Calleria–Pucallpa, 2016”, realizada en Perú. El estudio tuvo como objetivo general establecer la ocurrencia del adiestramiento empresarial en la gestión administrativa de la empresa. Tipo de indagación descriptivo, de bosquejo no experimental, corte colateral. La población quedó consentida por 20 obreros. Aplicándose la práctica de encuesta y de herramienta el cuestionario. Como método de estudio da datos se manejó el programa SPSSV22. Las resultas muestran que no existe una ajustada gestión administrativa y que a la compañía le hace falta personal competente. No hay un esquema de adiestramiento para sus colaboradores mkotivado a la falta de planificación. La indagación asevera que el adiestramiento empresarial interviene elocuentemente en la gestión administrativa de la compañía.

**Baldeos (2015)**, planteo en un estudio sobre “El Mandato administrativo en el administración gubernamental regional de Lima”. Esta indagación asumió como

objetivo general establecer el predominio de la Gestión Administrativa en la eficacia del gobierno. La tipología de indagación es aplicada, de esbozo no experimental, corte colateral. La muestra quedó constituida por 100 obreros. Se empleó la práctica de la encuesta mediante el instrumento cuestionario. Las resultas muestran que la Gestión Administrativa interviene elocuentemente en la validez del Gobierno Regional de Lima, por lo que los directivos establecen que acciones le corresponden alcanzar para intervenir convenientemente en el organismo según los programas y planes nacionales, regionales y locales de progreso.

**Tisnaso (2013)**, en su trabajo titulado como “Mejora de los Métodos Administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir, lo que contribuirá al Progreso Pedagógico de su Competencia durante el periodo 2013”. Esta indagación asumió como objetivo general establecer el orden de la mejora en los procesos administrativos ayudará a realzar la calidad de complacencia del educador y por tanto favorezca al progreso pedagógico de su competencia. La tipología de indagación es descriptiva, de esbozo no experimental corte colateral. La muestra quedó constituida por 26 directores de los establecimientos educativos. Se designó la técnica de la entrevista. Las resultas exponen que hay diversas carencias que se tienen que optimizar gradualmente en correspondencia a los procesos de gestión, para de esta forma crear una complacencia total hacia el educador. Existe una pérdida de peculios materiales en la UGEL lo que imposibilita que los espacios desempeñen completamente su función, lo que deja ver el adelanto parcial de sus técnicas de trabajo y la inobservancia de acciones proyectadas. La valoración de la organización de los métodos administrativos demuestra una distribución administrativa, que crea ineficiencias y pérdida de tiempo, reduciendo así el índice de complacencia del educador.

**Roque (2016)**, esboza en su estudio sobre las “Tácticas de Mandato Administrativo en progreso de la Cuidado al Cliente en la Mype Comercial San Martín–Chiclayo”, que tuvo como objetivo general exhibir tácticas de mandato administrativo con la finalidad de optimizar la eficacia de servicio en la Mype. El tipo de indagación fue descriptiva y propositiva, de esbozo no experimental de corte colateral. La muestra quedó establecida por 199 personas, 3 obreros y 196 clientes de la Mype. Se designó la técnica de la encuesta. Las resultas muestran que el índice de gestión administrativa es medio

motivado a que el 64% de los obreros están de acuerdo que se empleen más tácticas administrativas. El nivel de eficacia de servicio con el que cuenta la compañía es medio motivado a que el 53% de clientes muestran estar de acuerdo con el servicio ofrecido por la compañía cuando comercian sus productos. Las tácticas de gestión administrativa aplicadas por esta empresa se procesaron bajo la teoría de Henry Fayol.

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1. LA CAPACITACIÓN LABORAL**

##### **1.3.1.1. CONCEPTO**

Concurren un gran número de definiciones dadas por varios autores acerca de la variable capacitación laboral, en esta indagación se han estimado las enunciaciones más destacadas de los autores siguientes.

Silíceo (2004), nos dice que: “El adiestramiento es la función educativa de una sociedad o compañía a través de la cual le compensan requerimientos presentes y se advierten requerimientos futuros relacionado con la preparación y pericia de los participantes.” (p.25).

Moyano, Ibarra y Macías (2014), establecen que: “la capacitación es un adiestramiento educativo que adoptarán el personal que labora, en empleo de los objetivos de la sociedad.” (p.15).

Dessler (2001), esboza que “el adiestramiento describe los métodos que se esgrimen para suministrar a los empleados actuales y nuevos las destrezas que demandan para ejecutar bien su trabajo.” (p.248).

Boland (2007), “La capacitación son estrategias de aprendizaje, que se dan a través de programas en los cuales se logran destrezas y sapiencias necesarias para conseguir los requerimientos del cargo a desempeñar y los objetivos organizacionales”. (p.143)

La capacitación laboral es un proceso a través del cual se despliegan programas de enseñanza con el fin de lograr ampliar la rentabilidad y pulir sapiencias de los participantes de la organización.

### 1.3.1.2. ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

Según Grados (2009, p.229), la capacitación laboral se divide en las etapas siguientes:

- a) **Investigación:** Se efectúan unas observaciones de las circunstancias en las que se halla la organización con la finalidad de establecer aquellos puntos de inestabilidad.
- b) **Diagnóstico:** Una vez realizado el estudio, se procede a establecer cuáles son los motivos que precisan el buen y mal cometido de la organización
- c) **Programación y Presupuesto:** Una vez que se conocen los motivos, es justo constituir un plan estratégico del cómo y en cuánto tiempo se efectuaran las acciones oportunas y, de forma adyacente, pronosticar los costes que implicará.
- d) **Establecimiento de Objetivos:** Este es el instante en el cual se esbozan las metas a las que intenta llegar.
- e) **Proceso Enseñanza – Aprendizaje:** Se constituye partiendo de los objetivos diseñados.
- f) **Evaluación del Proceso Enseñanza – Aprendizaje:** Al verificarse lo anteriormente explicado se derivará a valorar de modo paulatino las resultas obtenidas, con el propósito de comprobar que estos sean verdaderamente las resultas deseadas, o en su menoscabo, de increpar el procedimiento.

### 1.3.1.3. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL

El autor Guerrero (2015) concreta que los programas de adiestramiento laboral son “Un proceso ordenado y constituido a través del cual se proporciona información y se suministran destrezas a un individuo para que descargue a satisfacción una labor determinada”. (p.35)

En el adiestramiento se trazan programas para transferir la información concernida a las acciones de cada organización. A través del comprendido de éstos, los participantes poseen la congruencia de formarse en cosas nuevas, restablecer sus conocimientos, relacionarse con otros individuos; es decir, satisfacer sus propios requerimientos, a través de sistemáticas y nuevas metodologías que ayudan a ampliar sus capacidades con la

finalidad de eximir con triunfo en su cargo, condescendiendo a su vez a las colocaciones conseguir sus metas.

#### **1.3.1.3.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Silíceo (2006) “Es un estudio comparativo entre las actividades ejecutadas en la realidad frente a la petición de actividades que muestra la organización”. (p.102)

#### **1.3.1.3.2. TALLERES**

Battista (2005) “Son sitios dedicados en el desarrollo de agilidades profundizadas, reconocidos como lugares de desarrollo”. (p.17)

#### **1.3.1.3.3. COMITÉ DE CAPACITACIÓN**

Briceño (2008) nos dice que “Los instructores deben inquietarse a la sazón por detallar los objetivos específicos de la capacitación, [...], precisar la intensidad y la profundidad de cada contenido, preferir y/o disponer las ayudas materiales y definitivamente instituir un cronograma de la acción”. (p.1)

#### **1.3.1.3.4. MÉTODOS**

“Hablar de métodos de capacitación se refiere a cualquier material diseñado para suministrar el proceso de enseñanza–aprendizaje. Esto quiere decir, todo cuanto se ocupe para llevar un curso”. (Moyano, 2014, p.100)

#### **1.3.1.4. BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN LABORAL**

##### **1.3.1.4.1. APRENDIZAJE**

Guerrero (2014) “El aprendizaje es el transcurso de obtener actitudes, conocimientos, valores o destrezas, mediante la experiencia, la enseñanza o el estudio”. (p. 5)

La capacitación en las organizaciones trae consigo muchos aspectos positivos dentro de la misma, por lo que genera que se incremente los conocimientos del recurso humano, convirtiéndolos más eficientes con el fin de que así se consigan todos los objetivos esbozados por la organización.

##### **1.3.1.4.1.1. MANEJO DE SISTEMAS**

Montero y Nájera (2008) nos dice que:

El sistema empresarial es trazado e establecido en la organización no solo para tramitar la información y el discernimiento sino también como medio para optimizar los procesos empresariales y en la última instancia para instituir valor. Un sistema, por lo tanto, será más eficaz y mejor cuanto más competente sea de optimizar los procesos de negocios y los de toma de decisiones en la compañía llevando a una mayor renta y/o a unos menores costos. (p. 104)

#### **1.3.1.4.1.2. EVALUACIÓN FINANCIERA DEL CLIENTE**

Escoto (2007) “el análisis del cliente es muy significativo porque admitirá afirmar una renta sobre la cartera puesta e influirá sobre la tardanza de ésta”. (p. 81)

#### **1.3.1.4.1.3. APROBACIÓN DE CRÉDITO**

“La formalización del crédito es aquel ejercicio a través del cual se aprueba el crédito. Se establece a través de la firma del pagaré, contrato, escritura y prenda”. (Escoto, 2007, p.82)

#### **1.3.1.5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN LABORAL**

Cuando se realiza el proceso de adiestramiento en la organización, los objetivos tienen que determinar los logros que se desean obtener y el personal responsable de este proceso debe estar comedido a la observancia de los mismos.

Los autores Moyano, Ibarra y Macías (2014, p.23) señalan que:

Los objetivos del proceso de adiestramiento tienen que estar alineados con los objetivos de la organización, puesto que una de los más importantes motivos de su ejecución es la de efectuar las metas instituidas por la misma, tomando como fundamento que el trabajador posea las capacidades ajustadas para rescatar bien su función. Al momento de desarrollar los objetivos se debe tomar en cuenta diferentes factores para que se cumplan de manera eficiente; en seguida se menciona algunos de ellos para que el plan esté bien fundamentado:

- Hacer partícipes a los trabajadores de los fines de la organización mediante la comunicación, esto se refiere a que se debe transmitirse a los trabajadores

la información de las decisiones, así como los logros obtenidos en el transcurso del tiempo.

- Dar a conocer a los trabajadores la misión, visión, políticas y valores de la empresa.
- Modificar las conductas de los empleados para lograr una mejora en las relaciones interpersonales
- Cambio de actitud y de formas de trabajo para desarrollar en los trabajadores su capacidad abstracta, con el fin de que sean proactivos en la resolución de situaciones que se presenten de manera específica en su lugar de trabajo.

Teniendo claros estos factores se puede comenzar a planear el proceso de capacitación, en caso de no ser así, será difícil lograr los resultados planeados, incluso pueden ser lo contrario a lo esperado.

### **1.3.1.6. TEORÍAS DE LA CAPACITACIÓN LABORAL**

#### **1.3.1.6.1. TEORÍA DEL APRENDIZAJE DE LA GESTALT**

Bower (2004) nos dice que:

La teoría de la Gestalt es uno de las escasas muestras de una construcción racionalista en psicología. Los gestaltistas emprenden con ciertas ideas suficientemente abstractas aproximándose al entorno de la percepción y de la corriente, y la organización de la práctica psicológica; andan en aquel momento a desentrañar las observaciones sencillas en requisitos de estas nuevas nociones, y colocan manifestaciones extraordinarias del ejercicio de las presuntas pujanzas organizacionales a las cuales se representa su teoría. Se debe recordar que los psicólogos de la Gestalt pertenecían fundamentalmente al discernimiento y en los procesos de solución de dificultades. (p.373)

Esta cita se refiere a que la teoría de la Gestalt representa como el individuo observa las palabras, representaciones o figuras, que dan a concebir un mensaje, esto representa como se descubre en la mente todo lo acontecido en la vida del día a día. Esta teoría se fundamenta claramente a como el individuo usa el discernimiento en el proceso del

aprendizaje, a su vez mencionaban que el paso de la ignorancia a la comprensión sucede con considerable prisa.

### **1.3.2. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

#### **1.3.2.1. CONCEPTOS**

Hurtado (2008), nos dice que:

La gestión administrativa como un procedimiento revelador y mundial, constituida en el progreso de procesos cuya pauta recolecta ilustraciones que contiene compendios teorías, conceptos, científicos, entre otros compendios que al final obedecen al contenido y a la habilidad de los expertos en mandato administrativo con el fin de utilizarlo en las organizaciones. (p.31)

El mandato administrativo es un ligado de actividades orientadas al resultado de los propósitos y fines corporativos por medio de la observancia de la inapreciable atención de los métodos administrativos como coordinar, organizar, proyectar, controlar y dirigir.

Di Lonardo y Stamato (2008), la define como “la capacidad de conservar a la distribución eficaz, productiva y eficiente, desde el momento en que desarrolla el talento humano”. (p.130)

Griffin (2011), La define como “un conjunto de movimientos tuteladas con los recursos de una estructura (de información, físicos, humanos y financieros) con la finalidad de conseguir las metas organizacionales de manera eficaz y eficiente”. (p.36)

La gestión administrativa enseña estimular la administración de la corporación hacia establecidos enclaves partiendo de una organización corporativa, hacia lo que trascienden necesariamente experiencias, habilidades y saber, en razón mediante el que se procura maniobrar, así como sobre las praxis y componentes esgrimidos por los individuos implicados en los quehaceres.

Rodas (2011), nos dice que:

La gestión administrativa instituye como lograr las congruencias de presteza y acción, igualmente de personificar el elemento primordial para controlar, dirigir, organizar y planear, con el fin de conseguir un buen beneficio adentro de las organizaciones. (p.16)

### **1.3.2.2. PROCESO ADMINISTRATIVO**

#### **1.3.2.2.1. PLANEACIÓN**

"La planeación es la situación administrativa que establece por adelantado qué objetivos tienen que conseguirse y qué tiene que hacerse para adquirirlos". (Chiavenato, 2006, p. 143).

##### **1.3.2.2.1.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Ramírez (2010) "Es el calendario de trabajo que se propone para la ejecución de las acciones dentro de la compañía". (p.251)

##### **1.3.2.2.1.2. METAS**

"Las metas son los resultados a corto plazo que usted quiere para su negocio". (Cyr y Gray, 2004, p.17)

##### **1.3.2.2.1.3. OBJETIVOS**

"Un objetivo es una meta más precisa, más concreta, para un lapso de tiempo determinado o cuantificada". (Gil y Giner, 2010, p.216)

#### **1.3.2.2.2. ORGANIZACIÓN**

Blandez (2014), "Reside en clasificar el trabajo entre el conjunto de personas, para instituir y examinar las relaciones y la soberanía necesaria". (p.84)

##### **1.3.2.2.2.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Gilli (2017), "La estructura de una organización constituye relaciones de autoridad, diferencias de jerarquía, concentración o descentralización de la toma de decisiones; en suma, constituye una foto dinámica del soporte del sistema de gestión y de la estrategia". (p.10)

##### **1.3.2.2.2.2. ASIGNACIÓN DE TAREAS**

Martínez (2003), "Acción de fijar a cada sujeto una faena precisada y sucinta con conjeturas estrechas de lo que tiene que efectuar en cada instante". (p. 24)

### **1.3.2.2.3. DIRECCIÓN**

Luna (2014), “Dirección es ejecutar el liderazgo a través de una adecuada motivación, toma de decisiones, supervisión y comunicación para conseguir de manera habilidosa lo constituido y/o proyectado, y de esta manera conseguir los proyectos del organismo social”. (p.106)

#### **1.3.2.2.3.1. COMUNICACIÓN**

La comunicación reside en cualquier conducta que tenga como propósito producir una réplica o actuación específica en otro sujeto o grupo explícito. (Martínez, 2012, p.1)

#### **1.3.2.2.3.2. RECONOCIMIENTOS**

Jimenez y Bueno (2003), nos dicen que es necesario establecer un sistema de premios adecuado para aumentar la capacidad de motivación del colaborador ante el trabajo bien hecho. (p 56)

#### **1.3.2.2.3.3. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Lusthaus (2002), nos dice que el primer paso de una perspectiva sistemática para la solución de inconvenientes es identificar y concebir el contrariedad y definirla con claridad. [...]. El paso siguiente es pensar diversas opciones de solución. (p.84)

#### **1.3.2.2.4. CONTROL**

Robbins y Decenzo (2002), es el proceso de fijarse el cometido, medirlo con los fines y modificar las desviaciones individuales. (p.7)

### **1.3.2.3. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

El mandato administrativo dentro de la organización es uno de los elementos más significativos motivado a que de ella obedecerá al triunfo de la misma, por lo que contribuye a llevar un proceso lógico y ordenado que permita cumplir objetivos y metas en plazos determinados.

Días (2012), “un buen mandato administrativo admite un excelente enfoque organizacional, el mismo que instituirá ejercicios dinámicas y efectivas, cuyas resultas proporcionarán inapreciables circunstancias de operatividad”. (p.23)

Luna (2015, p.16), nos dice que:

Es primordial para todo plan social, sin la estudio de esta las resultas a ciencia cierta no serían confiadas. Seguidamente se narran algunos indicadores que especifican la categoría:

- Sirve para que los peculios marchen de modo sinérgico.
- Todo destino que se lleve a cabo tiene como asiento primordial que al tomarlas en cuenta obtienen buenas resultas.
- Para poder diversificarse, se logran bases confiables en la sociedad.
- Se logra la calidad total en todo organismo social.
- Las empresas logran cumplir con todas las expectativas de la sociedad

#### **1.3.2.4. TEORÍAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

##### **1.3.2.4.1. TEORÍA CLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN**

De acuerdo a Chiavenato (2006), “la Teoría clásica se determinó por su orientación normativa y prescriptiva, estableciendo las nociones ordinarias y los compendios de la administración (desempeños del dirigente) que tiene que cumplir el regente en su acción”. (p. 73)

Fayol plantea que a cualquier organización correspondía poseer un asunto administrativo y por ello realizó el que a continuación se despliega:

- Planear: trazar una técnica de acción pronto.
- Organizar: ofrecer y activar peculios para colocar en camino la planificación.
- Dirigir: escoger y valorar al trabajador con la intención de obtener lo planeado.
- Coordinar: afirmar el manejo del personal para que todo surja como debe surgir y solucionar los problemas.
- Controlar: avalar que los sucesos surjan de acuerdo a lo planeado.

## **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.4.1. PROBLEMA GENERAL**

- ¿Cómo influye la capacitación laboral en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018?

### **1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo influyen los programas en la gestión administrativa en una Edpyme – San isidro, 2018?
- ¿Cómo influye el aprendizaje en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018?

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Esta indagación está realizada para analizar de qué manera contribuye un plan de capacitación en las organizaciones, permitiéndonos comprobar el dominio que posee la gestión administrativa y el logro de objetivos de las mismas.

Esta investigación nos ayudara a comprender la importancia de tener al recurso humano debidamente capacitado y lo importante que representa para el beneficio de metas y objetivos, garantizando así una gestión administrativa altamente eficiente.

La finalidad de esta investigación es ser una fuente relevante para el investigador, permitiendo ampliar sus habilidades para la solución de problemas reales, siendo también tanto una fuente de ayuda para investigaciones venideras como para las empresas u organizaciones, tomando decisiones beneficiosas para ellos.

## **1.6. HIPÓTESIS**

### **1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL**

- La capacitación laboral influye positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

## **1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- Los programas influyen positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018
- El aprendizaje influye positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme - San Isidro, 2018

## **1.7. OBJETIVOS**

### **1.7.1. OBJETIVO GENERAL**

- Determinar la influencia de la capacitación laboral en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

### **1.7.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS**

- Determinar la influencia de los programas en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018
- Determinar la influencia del aprendizaje en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

## **II.MÉTODO**

## **2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Tamayo (2004), “Se denomina investigación activa o dinámica a la investigación aplicada que se encuentra profundamente atada a la anterior, puesto que estriba de sus innovaciones y contribuciones teóricos. Persigue verificar la teoría con la realidad”. (p. 43)

El tipo de disertación que se realizará es una indagación aplicada y con orientación cuantitativa.

### **2.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Según Behar (2008), dice que “sobre la indagación no experimental, el estudioso presta atención a los anómalos tal y como suceden en forma originaria, sin interponerse en su progreso”. (p. 19).

En esta indagación se usará el esbozo no experimental y de corte colateral, puesto que se interactuó en una sola ocasión con un grupo de personas.

### **2.1.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El índice de la indagación es explicativo causal.

De acuerdo a Díaz (2009):

Los estudios explicativos son más estructurados que los otras variedades de estudio e implican de hecho las intenciones de todas (correlación exploratorios y descripción), asimismo de que suministran un sentido de intelecto del anómalo a que hacen referencia. (p.182)

Arias (2012), “la investigación explicativo causal se faculta de indagar el porqué de los vicisitudes a través de establecer relaciones efecto-causa”. (p. 20)

## **2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN**

- **VARIABLE INDEPENDIENTE: LA CAPACITACIÓN LABORAL**

De acuerdo a Boland (2007), “La capacitación es aquel proceso de aprendizaje, que se dan a través de programas en los cuales se logran destrezas e ilustraciones necesarias para conseguir las necesidades del puesto a desempeñar y los objetivos organizacionales”. (p.143)

- **VARIABLE DEPENDIENTE: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Rodas (2011), nos dice que:

La gestión administrativa constituye como lograr las circunstancias de acción y actuación, también de personificar el factor primordial para controlar, planear, dirigir y organizar, a fin de conseguir un buen beneficio dentro de las organizaciones. (p.16)

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<p><b>Variable Independiente</b></p> <p><b>La Capacitación Laboral</b></p>	<p>Según Boland (2007), “La capacitación es un proceso de aprendizaje, que se dan a través de programas en los cuales se adquieren habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar los requerimientos del cargo a desempeñar y los objetivos organizacionales”. (p.143)</p>	Programas	<p>La Capacitación Laboral es un proceso continuo que parte del diagnóstico de necesidades, seguidamente se realizan talleres a través de métodos específicos bajo la orden de un comité de capacitación especializado, lo cual tiene como objetivo que los colaboradores tengan un mejor desempeño en el manejo de sistemas, evaluaciones financieras del cliente y aprobaciones de créditos más eficaces.</p>	Diagnóstico de necesidades de capacitación	1	<p><b>Ordinal – Razón</b></p>
				Talleres	2,3	
				Comité de capacitación	4,5	
				Métodos	6,7	
				Manejo de Sistemas	8	
				Evaluación financiera del cliente	9	
				Aprobación de crédito	10	
	Aprendizaje					

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>
<p><b>Variable Dependiente</b></p> <p><b>Gestión Administrativa</b></p>	<p>Rodas (2011), nos dice que la gestión administrativa instituye como conseguir las congruencias de actuación y actividad, también de personificar el elemento primordial para controlar, dirigir, planear y organizar, a fin de conseguir un buen beneficio dentro de las empresas. (p.16)</p>	Planeación	<p>El mandato administrativo es el proceso a través del cual se realiza un cronograma de actividades, que vayan de acorde con las metas y objetivos establecidos, todo ello a través de una estructura organizacional y una adecuada asignación de tareas específicas, teniendo una comunicación, reconocimientos y resolución de conflictos adecuados para el buen desempeño del colaborador.</p>	Cronograma de actividades	11	<p><b>Ordinal - Razón</b></p>
				Metas	12	
				Objetivos	13,14	
		Organización		Estructura Organizacional	15	
				Asignación de tareas	16,17	
		Dirección		Comunicación	18	
				Reconocimientos	19	
				Resolución de conflictos	20	

## **2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **2.3.1. POBLACIÓN**

Tomas - Sábado (2009) dice que:

Es el grupo de todos los individuos que desempeñan axiomáticas propiedades y de las personas que desean analizar ciertos datos. Se puede concebir que una población abarque el grupo de compendios en su todo a través del cual se puede conseguir pesquisa, concibiendo que todo esto tiene que mandar a ser asemejados. (p.21)

En esta indagación, la población está satisfecha por 36 empleados del espacio administrativo de la Edpyme del distrito de San Isidro, conformados por personas de género masculino y femenino, encontrándose en un rango de 22 – 48 años de edad.

### **2.3.2. MUESTRA**

Vivanco (2005), “incumbe una recopilación de componentes elegidos de una población con la finalidad de apreciar las transacciones que determinan a la población”. (p. 24)

Por cuanto la población existente es pequeña, se tomara como muestra su totalidad, y la muestra es igual a 36 colaboradores del área administrativa de la Edpyme del distrito de San Isidro, conformados por personas de género masculino y femenino, encontrándose en un rango de 22 – 48 años de edad. La muestra es censal.

## **2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

### **2.4.1. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La pericia que se aplicará en la indagación será la encuesta.

Según Abascal y Grande (2005), definen a la encuesta:

Una pericia principal de preparación de pesquisa sobre el asiento de un grupo articulado, coherente y objetivo de indagaciones, que responde por la pesquisa

suministrada por un prototipo que logre ser examinada por medios cuantitativos.  
(p. 14)

En la indagación en narras el instrumento que se usará será el cuestionario, el mismo está conformado por 20 preguntas, está fragmentada en dos fracciones, la primera sección incumbe a la variable La Capacitación y la segunda sección atañe a la variable Gestión Administrativa.

Este cuestionario fué validado por un comité de expertos y por una prueba piloto. Y se desarrollaron las sucesivas categorías

- (N) Nunca
- (CN) Casi Nunca
- (A) A veces
- (CS) Casi Siempre
- (S) Siempre

Por ello, García, F (2004), nos dice que:

Un cuestionario, en sentido estricto, es un régimen de examinas fundadas, establecidas en modo relacionado, enunciadas en un enunciado natural y perceptible, que ordinariamente manifiesta por comunicación escrita el individuo interrogado, sin que sea forzosa la intromisión de un encuestador.  
(p.29)

#### **2.4.2. VALIDEZ**

El presente cuestionario de investigación fue subordinado a juicio de tres peritos, quienes validaron el instrumento después de una revisión precisa y minuciosa.

<b>Grado de estudio</b>	<b>Nombre del asesor (a)</b>	<b>Opinión del experto</b>
Magister	Ediht G. Rosales Dominguez	Si cumple
Doctor	Pedro Costilla Castillo	Si cumple

### 2.4.3. CONFIABILIDAD

Arcos y Castro (2009), “este factor establece la estabilidad interna de un escalafón de régimen inspeccionando la correspondencia media de una variable con todas las demás que complementan dicho escalafón. Precisa valores entre 0 y 1, no obstante asimismo logra exponer valores negativos” (p. 184).

**Tabla 1**

*Medidas de estabilidad interna y disquisición de coeficientes*

Rango	Confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy Baja

*Fuente: Adaptado de Palella y Martins (2012, p. 169)*

En el presente estudio con el fin de realizar la medición de la confiabilidad se efectuó una experiencia piloto manejando el método del alfa de cronbach, integrando la pesquisa al programa estadístico SPSS versión 24.0, esta reciprocidad está compuesta por 36 colaboradores del entorno administrativo de la Edpyme del distrito de San Isidro, con la finalidad de calcular la confiabilidad del cuestionario mediante el alfa de cronbach.

**Tabla 2**

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	General	15	100,0

**a. La exclusión por lista se fundamenta en las variables del procedimiento.**

*Fuente: Producción Propia*

**Tabla 3**

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	20

*Fuente: Elaboración Propia*

**Comentario:** Siendo 0.962 el resultado de la prueba del Alfa de Cronbach, se puede decir que posee una confiabilidad muy alta de acuerdo a Palella y Martins.

## **2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Pedroza y Dicovsky (2007), “El SPSS es un bosquejo informático descriptivo con buenas características gráficas compuestas intrínsecamente por un sistema propio, que facilite el estudio estadístico de los datos y la realización de los gráficos”. (p.32)

Para el examen de los datos que se obtendrán con la diligencia del cuestionario, se utilizara el programa SPSS versión 24.0, en donde se insertara toda la información recabada para ser sometida a la estadística descriptiva (tablas y gráficos) y el recuento inferencial para trascender las resultas.

## **2.6. ASPECTOS ÉTICOS**

En este estudio se aplicaron los criterios éticos tales como la confidencialidad y el consentimiento informado, ya que todos los datos compilados estarán anónimos y reservados, a su vez los individuos encuestados estuvieron comunicados del proceso de publicación y con su asentimiento se efectuó la indagación.

### **III. RESULTADOS**

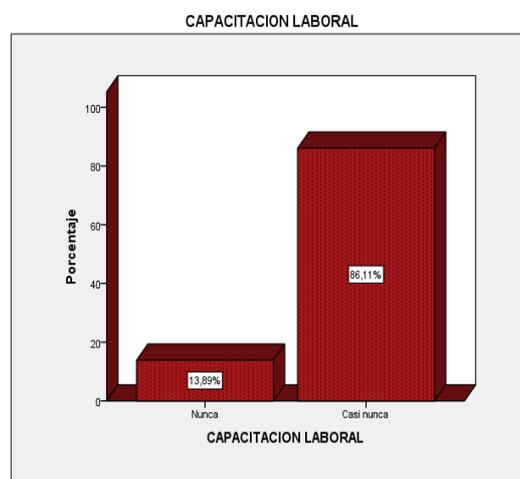
### 3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

#### 3.1.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES

##### FRECUENCIA DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

**Tabla 4**

CAPACITACIÓN LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Nunca	5	13,9	13,9	13,9
	Casi nunca	31	86,1	86,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	



*Fuente: Elaboración propia*

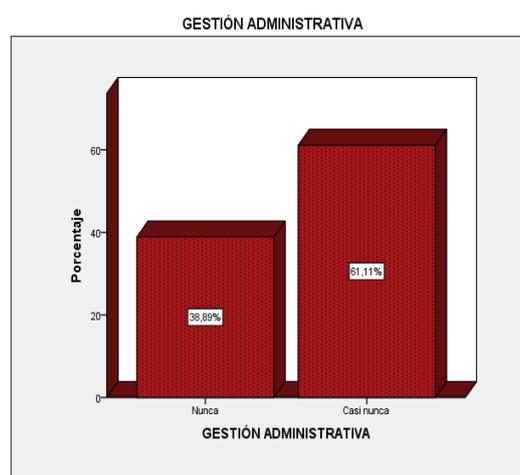
*Fuente: Elaboración propia*

**Disquisición:** De acuerdo a la tabla 4 se concibe que el 13,9% que constituye 5 empleados administrativos comunicaran que “Nunca” se brinda una correcta capacitación laboral. Por otra parte el 86,1% que representa a 31 trabajadores administrativos informaron que “casi nunca” se da una correcta Capacitación Laboral dentro de la Edpyme.

##### FRECUENCIA DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

**Tabla 5**

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Nunca	14	38,9	38,9	38,9
	Casi nunca	22	61,1	61,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	



*Fuente: Elaboración propia*

*Fuente: Elaboración propia*

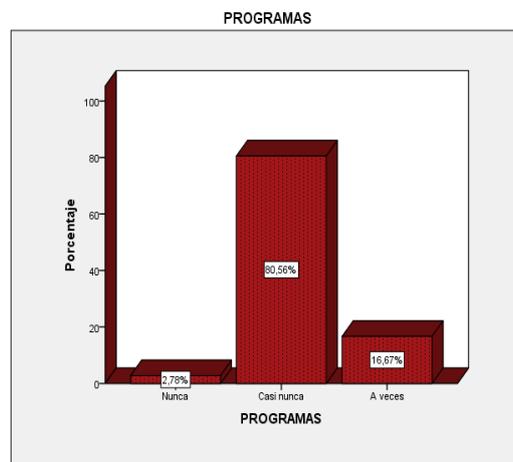
**Disquisición:** De acuerdo la tabla 5 se concibe que el 38,9% que personifica a 14 empleados administrativos informaron que “Nunca” se da un correcto mandato administrativo. Por otra

parte el 61,1% que personifica a 22 empleados administrativos informaron que “casi nunca” se da un adecuado mandato administrativo dentro de la Edpyme

### 3.1.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR DIMENSIONES

**Tabla 6**

PROGRAMAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V ál l i d o	Nunca	1	2,8	2,8	2,8
	Casi nunca	29	80,6	80,6	83,3
	A veces	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	



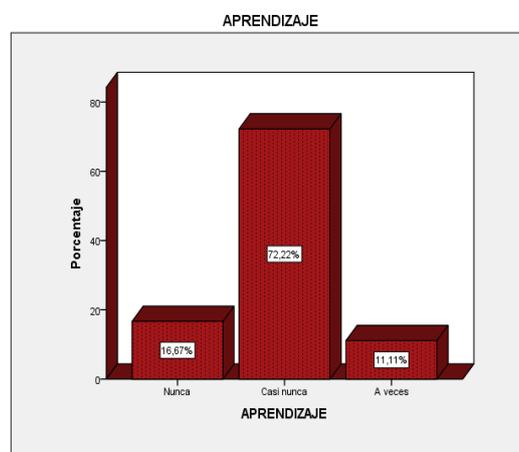
*Fuente: Elaboración propia*

*Fuente: Elaboración propia*

**Disquisición:** De acuerdo a la tabla 6 se concibe que el 2,8% que personifica a 1 trabajador administrativo informa que “Nunca” se realizan adecuadamente programas de capacitación. Por otra parte 29 (80,6%) trabajadores administrativos informaron que “casi nunca” se realizan programas de capacitación y el 16.7% que personifica a 5 empleados administrativos informaron que “a veces” se realizan convenientemente programas de capacitación en la Edpyme.

**Tabla 7**

APRENDIZAJE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V ál l i d o	Nunca	6	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	26	72,2	72,2	88,9
	A veces	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	



*Fuente: Elaboración propia*

*Fuente: Elaboración propia*

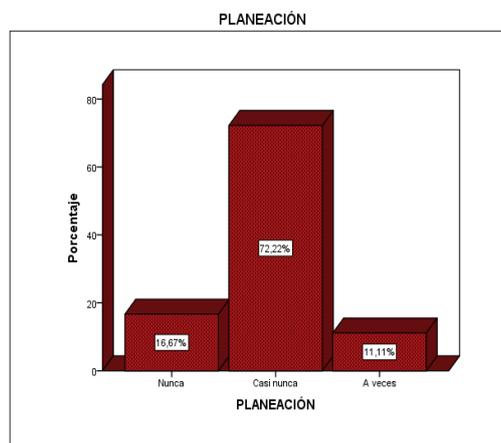
**Disquisición:** De acuerdo la tabla 7 se concibe que 6 (16,7%) trabajadores administrativos informaron que “Nunca” se da un adecuado aprendizaje. Por otra parte 26 (72,2%)

trabajadores administrativos informaron que “casi nunca” se da un adecuado aprendizaje y el 11,1% que representa a 4 trabajadores administrativos informaron que “a veces” se da un correcto aprendizaje, con respecto a la evaluación de los clientes y el manejo de sistemas de la organización.

**Tabla 8**

PLANEACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Nunca	6	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	26	72,2	72,2	88,9
	A veces	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*



*Fuente: Elaboración propia*

**Disquisición:** De acuerdo a la tabla 8 se concibe que 6 (16,7%) trabajadores administrativos comunicaron que “Nunca” se brinda una apropiada planeación. Por otra parte 26 (72,2%) trabajadores administrativos comunicaron que “casi nunca” se efectúa una adecuada planeación y 5 (11,1%) trabajadores administrativos informaron que “a veces” se efectúa una ajustada planeación administrativa adentro de la organización.

**Tabla 9**

ORGANIZACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Nunca	14	38,9	38,9	38,9
	Casi nunca	16	44,4	44,4	83,3
	A veces	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*



*Fuente: Elaboración propia*

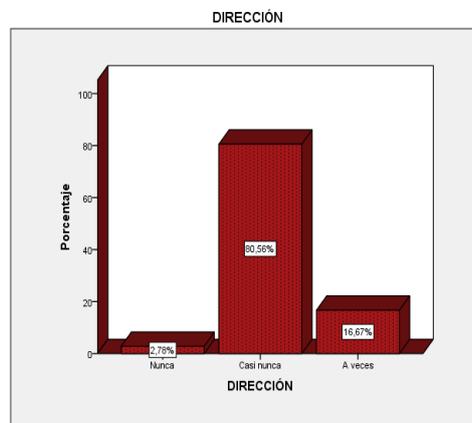
**Disquisición:** De acuerdo a la tabla 9 se analiza que el 38,9% personifica a 14 empleados administrativos informaron que “Nunca” se da una correcta organización administrativa. Por

otra parte el 44,4% que representa a 16 trabajadores administrativos informaron que “casi nunca” se da una correcta organización administrativa y el 16.7% que representa a 6 trabajadores administrativos informaron que “a veces” se da una correcta organización administrativa, con respecto a la estructura y asignación de tareas que se dan en la Edpyme.

**Tabla 10**

DIRECCIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o	Nunca	1	2,8	2,8	2,8
	Casi nunca	29	80,6	80,6	83,3
	A veces	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*



*Fuente: Elaboración propia*

**Disquisición:** De acuerdo a la tabla 10 se concibe que el 2,8% que personifica a 1 trabajador administrativo comunicar que “Nunca” se da una considerada trayectoria administrativa. Es así como el 80,6% que constituye a 29 trabajadores administrativos informaron que “casi nunca” se da una adecuada trayectoria administrativa y el 16.7% que representa a 5 trabajadores administrativos informaron que “a veces” se da una adecuada trayectoria administrativa, con proporción a la comunicación, reconocimientos y resolución de conflictos en la Edpyme.

## 3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 3.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

#### 3.2.1.1. PRUEBA DE RELACIÓN DE VARIABLES

**H<sub>g</sub>:** La Capacitación Laboral está relacionada con la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**H<sub>o</sub>:** La Capacitación Laboral no está relacionada con la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**H<sub>a</sub>:** La Capacitación Laboral si está relacionada con la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, a la sazón se contradice la **H<sub>o</sub>** (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, a la sazón se acepta la **H<sub>o</sub>**

**Tabla 11**

<b>Correlaciones</b>			
		CAPACITACIÓN LABORAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
CAPACITACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,672
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,672	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

**Disquisición:** Se puede considerar en la tabla 11 la correlación de Pearson es de 0.672 que conforme a la escala de la tabla 12 se halla una correlación positiva media, estando las variables concisamente conformes. Asimismo, se advierte que la significancia hallada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) por lo que es menor al significado de la indagación 0.05 (Sig. T= 0.05), consecutivamente se concluye que conforme a la regla de disposición se refuta la hipótesis nula, por lo que se admite la hipótesis alterna, efectuándose así la hipótesis de trabajo.

**Tabla 12:** Escala de correlaciones

<b>ESCALA DE CORRELACIONES</b>	
<b>-0.90</b>	Correlación Negativa muy fuerte
<b>-0.75</b>	Correlación Negativa considerable
<b>-0.50</b>	Correlación Negativa Media
<b>-0.25</b>	Correlación Negativa Débil
<b>-0.10</b>	Correlación Negativa Muy Débil
<b>0.00</b>	No existe correlación alguna entre variables
<b>+0.10</b>	Correlación Positiva Muy Débil
<b>+0.25</b>	Correlación Positiva Débil
<b>+0.50</b>	Correlación Positiva Media
<b>+0.75</b>	Correlación Positiva Considerable
<b>+0.90</b>	Correlación Positiva Muy Fuerte
<b>+1.00</b>	Correlación Positiva Perfecta

Fuente: Martínez (2002, p.21)

### **3.2.1.2. PRUEBA DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE PARA LA HIPÓTESIS GENERAL**

**H<sub>g</sub>:** La Capacitación Laboral influye positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**H<sub>o</sub>:** La Capacitación Laboral no influye positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**H<sub>a</sub>:** La Capacitación Laboral si influye positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### **Regla de decisión:**

- Si la Sig. E < Sig. T, a la sazón se rechaza la **H<sub>o</sub>** (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, a la sazón se acepta la **H<sub>o</sub>**

**Tabla 13**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,672 <sup>a</sup>	,452	,443	,309

a. Predictores: (Constante), CAPACITACIÓN LABORAL

**R:** factor de correlación R de Pearson

**R cuadrado:** factor de valor (compensación de varianza de Variable dependiente en %)

**Disquisición:** Según Tabla 13 se asume al coeficiente de correlación de Pearson ( $R=0.672$ ), el cual es igual a la resulta encontrada en la Tabla de Correlaciones. Arrancando en recuento el coeficiente de valor (**R cuadrado**), se da como conclusión que la variable dependiente (*Gestión Administrativa*) está cambiando en 45.2%, por operación o principio de la variable independiente (*Capacitación Laboral*).

### Análisis de Varianzas (ANOVA)

**Tabla 14**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5,046	1	5,046	52,763	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	6,121	34	,096		
	Total	11,167	35			

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

b. Predictores: (Constante), CAPACITACIÓN LABORAL

**Disquisición:** Tal y como se puede apreciar en la Tabla 14 el valor del estadístico de Fisher es de 52,763 ( $F = 52,763$ ), por lo que asume una resulta positiva, que se sitúa a la diestra del valor crítico ( $Z=1.96$ ), bajando así a la franja de repercusión de la  $H_0$  (Hipótesis Nula), Asimismo se encuentra que el significado hallado es de 0.000 (Sig. E = 0.00) lo cual es mínimo al significado de indagación 0.05 (Sig. T= 0.05), rápidamente se da como conclusión que mediante la regla de fallo se refuta la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, lo que es parecido a la hipótesis general de la indagación.

## TABLA DE COEFICIENTES

**Tabla 15**

		<b>Coefficientes<sup>a</sup></b>				
Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,241	,222		5,580	,000
	CAPACITACIÓN LABORAL	,594	,082	,672	7,264	,000

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Disquisición:** La Variable Independiente Capacitación Laboral contribuye en un 59.4% para que la Variable Dependiente Gestión Administrativa se modifique. El factor Beta=0.672 plantea que la Capacitación Laboral está correspondida con un ímpetu de 67.2% con el mandato Administrativo; el coeficiente t- student ( $t=7,264$ ) teniendo en cuenta el valor crítico de indagación, se halla en la zona de rechazo de la  $H_0$ . Lo cual, comparando con la regla de decisión alcanzó un significado de encontrado de 0.00 lo cual es menor al significado de trabajo, llegando a la conclusión que la Hipótesis General diseñada se confirma como efectiva.

### 3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

#### 3.2.2.1. PRUEBA DE RELACIÓN DE VARIABLES

**H<sub>E1</sub>:** Los programas están correspondidos con la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**H<sub>0</sub>:** Los programas no están correspondidos con la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**H<sub>a</sub>:** Los programas si están correspondidos con la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

#### **Regla de decisión:**

- Si la Sig. E < Sig. T, a la sazón se rechaza la **H<sub>0</sub>** (Hipótesis Nula)

- Si la Sig. E > Sig. T, a la sazón se acepta la **H<sub>0</sub>**

**Tabla 16**

<b>Correlaciones</b>			
		PROGRAMAS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
PROGRAMAS	Correlación de Pearson	1	,401*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	36	36
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,401*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	36	36

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Disquisición:** Según la tabla 16 la correlación de Pearson es de 0.401 que según la escala de la tabla N°12 existe una correlación positiva débil, estando las variables claramente proporcionados. Igualmente, se encuentra que la significancia hallada es de 0.015 (Sig. E = 0.015) la cual es menor al significado de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), posteriormente se llega a la conclusión que de acuerdo a la regla de decisión se refuta la hipótesis nula, por lo que se admite la hipótesis alterna, verificándose así la hipótesis específica 1.

### 3.2.2.2. PRUEBA DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE PARA LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**H<sub>E1</sub>:** Los programas influyen positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018.

**H<sub>0</sub>:** Los programas no influyen positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018.

**H<sub>a</sub>:** Los programas si influyen positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

**Regla de decisión:**

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la **H<sub>0</sub>** (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la **H<sub>0</sub>**

**Tabla 17**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,401 <sup>a</sup>	,161	,136	,460

a. Predictores: (Constante), PROGRAMAS

**R:** factor de correlación R de Pearson

**R cuadrado:** factor de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

**Disquisición:** Apreciando la Tabla 17 se posee el coeficiente de correlación de Pearson (R=0.401), siendo semejante a la resulta encontrada en la Tabla de Correlaciones. Se toma en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se consuma que la variable dependiente (*Gestión administrativa*) se está modificando en 16.1%, por ejercicio o causa de la dimensión independiente (*Los Programas*).

**Análisis de Varianzas (ANOVA)****Tabla 18**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,375	1	1,375	6,510	,015 <sup>b</sup>
	Residuo	7,181	34	,211		
	Total	8,556	35			

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

b. Predictores: (Constante), PROGRAMAS

**Disquisición:** Según la Tabla 18 la valía del estadístico de Fisher es de 6.510 (**F** = 6.510) lo cual tiene una resulta positiva, que se sitúa a la derecha de la valía crítica (**Z**=1.96),

bajando así al círculo de rechazo de la Hipótesis Nula, También se esta a la mira en el significado encontrado es de 0.015 (Sig. E = 0.015), lo cual es menor al significado de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), consecutivamente se ultima que de acuerdo a la regla de decisión se refuta la hipótesis nula, por lo que se admite la hipótesis alterna, la cual es parecida a la hipótesis Especifica 1 de la investigación.

## TABLA DE COEFICIENTES

**Tabla 19**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.	
1	(Constante)	,612	,399		1,535	,134
	PROGRAMAS	,467	,183	,401	2,552	,015

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Disquisición:** La Dimensión Independiente Los programas contribuye en un 46.7% para que la Variable Dependiente Planificación Administrativa se modifique. El coeficiente Beta=0.401 indica que los programas quedan concernidos con una fuerza de 40.1% con la Gestión Administrativa; el coeficiente t- student (t=2.552) según el valor critico de indagación, se halla en la zona de rechazo de la Ho. Lo cual confronta la regla de decisión se consiguió un significado encontrado de 0.015 lo cual es menor al significado de trabajo 0.05, dando como conclusión que la Hipótesis Especifica 1 esbozada se confirma como efectiva.

### 3.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

#### 3.2.3.1. PRUEBA DE RELACIÓN DE VARIABLES

**HE2:** El aprendizaje está relacionado con la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**Ho:** El aprendizaje no está relacionado con la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**H<sub>a</sub>:** El aprendizaje si está relacionado con la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

**Regla de decisión:**

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la **H<sub>0</sub>** (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la **H<sub>0</sub>**

**Tabla 20**

<b>Correlaciones</b>			
		APRENDIZAJE	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
APRENDIZAJE	Correlación de Pearson	1	,686
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,686	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

**Disquisición:** Según la tabla N 20 la correlación de Pearson es de 0.686 que según la escala de la tabla N°12 hay una correlación positiva media, estando las variables claramente proporcionadas. Equivalentemente se examina que el significado encontrado es de 0.000 (Sig. E = 0.00) lo cual es menor al significado de indagación 0.05 (Sig. T= 0.05), consecutivamente se da como conclusión que de acuerdo a la regla de decisión se refuta la hipótesis nula, por lo que se admite la hipótesis alterna, cumpliéndose así la hipótesis específica 2.

**3.2.3.2. PRUEBA DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE PARA LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

**H<sub>E2</sub>:** El aprendizaje influye positivamente en la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**H<sub>0</sub>:** El aprendizaje no influye positivamente en la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

**H<sub>a</sub>:** El aprendizaje si influye positivamente en la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

**Regla de decisión:**

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la **H<sub>0</sub>** (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la **H<sub>0</sub>**

**Tabla 21**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,686 <sup>a</sup>	,471	,462	,346

a. Predictores: (Constante), APRENDIZAJE

**R:** factor de correlación R de Pearson

**R cuadrado:** factor de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

**Disquisición:** Según la Tabla 21 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson (R=0.686), éste es semejante a la resulta encontrada en la Tabla de Correlaciones. De acuerdo al coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se da como conclusión que la variable dependiente (*Gestión administrativa*) está modificando en 47.1%, por causa o acción de la dimensión independiente (*El Aprendizaje*).

**Análisis de Varianzas (ANOVA)**

**Tabla 22**

ANOVA <sup>a</sup>					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.

1	Regresión	6,795	1	6,795	56,888	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	7,644	34	,119		
	Total	14,439	35			

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

b. Predictores: (Constante), APRENDIZAJE

**Disquisición:** Según la Tabla 22 la valía del estadístico de Fisher es de 56.888 ( $F = 56.888$ ) lo cual posee una resulta positiva, ubicada a la diestra del valor crítico ( $Z=1.96$ ), bajando así en la zona de rechazo de la  $H_0$  (Hipótesis Nula), Asimismo se está a la mira que el significado encontrado es de 0.000 (Sig. E = 0.000), lo cual es menor al significado de indagación 0.05 (Sig. T= 0.05), consecutivamente se da como conclusión que de acuerdo a la regla de decisión se refuta la hipótesis nula, por lo que se admite la hipótesis alterna, lo cual es semejante a la Hipótesis Especifica 2 de la indagación.

## TABLA DE COEFICIENTES

**Tabla 23**

		Coeficientes <sup>a</sup>				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,956	,249		3,844	,000
	APRENDIZAJE	,689	,091	,686	7,542	,000

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Disquisición:** La Dimensión Independiente El Aprendizaje contribuye en un 68.9% para que la Variable Dependiente Gestión Administrativa se modifique. El coeficiente Beta=0.686 nos dice que El Aprendizaje está afín con una ímpetu de 68.6% con la Gestión Administrativa; el coeficiente t- student ( $t=7.542$ ) considerando la valía crítica de indagación, se delimita en la zona de rebote de la  $H_0$ . Lo cual evidenciando con la regla de habilidad se logró un significado encontrado de 0.00 el cual es menor al significado de trabajo 0.05, dando como conclusión que la Hipótesis Especifica 2 Planteada se ratifica como efectiva.

## **IV. DISCUSIÓN**

#### 4.1. DISCUSIÓN POR OBJETIVOS

Este estudio asumió como objetivo general establecer la influencia de la capacitación laboral en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018.

En cuanto a la hipótesis, en la actual indagación se admitió la hipótesis general, esto quiere indicar, que la capacitación laboral tiene un dominio de forma positiva media ( $R=0.672$ ) en el mandato Administrativo, esto concuerda con lo afirmado por **Paredes y Reátegui (2017)** en su investigación sobre la “Adiestramiento empresarial y su ocurrencia en el mandato administrativo de la compañía American Metal S.A.C. del distrito de Calleria–Pucallpa, año 2016”, efectuada en Perú. La cual asumió como objetivo general establecer la acaecimiento del adiestramiento empresarial en el mandato administrativo de la sociedad, determinando que el adiestramiento empresarial tiene incidencia significativa en el mandato administrativo de la compañía American Metal S.A.C., habiendo un coeficiente de Correlación de Pearson 0.769, lo cual poseyó un índice de correlación alta. Con ello se demostró que mientras se tenga una buena capacitación empresarial, concurrirá una proporcionada gestión administrativa en la organización.

#### 4.2. DISCUSIÓN POR METODOLOGÍA

La indagación en narras es de nivel Explicativo–Causal, el tipo de indagación que se utilizó fue aplicada y con enfoque cuantitativo, y el esbozo fue no experimental de corte colateral.

*Esta* indagación posee semejanza con la sistemática de estudio ejecutada por **Flores, S. (2015)**, quien esbozó un estudio sobre el “Gestión empresarial y Proceso Administrativo en Coproabas jinotega–Matagalpa, periodo 2010 - 2013”. Efectuada en Nicaragua, la cual aplicó una sistemática de tipo descriptiva–correlacional, el diseño de investigación es no experimental. La población quedó constituida por 15 obreros, 2 jefes de área y un gerente. A través del cual se trabajó con el 100 % de la población, asumiendo una habilidad de muestreo censal estando de tipo no probabilístico.

### 4.3. DISCUSIÓN POR RESULTADOS

Las resultas obtenidas a través de la estadística establecieron que la Capacitación laboral influye positivamente en la Gestión Administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018.

Apreciando las resultas de la estadística inferencial, se apreció en los cuadros de retracción directa de la Hipótesis General, que la Gestión Administrativa queda modificado en 45.2%, por acción o causa de la Capacitación laboral, por otro lado el estadístico de Fisher se presentó con 52.763, lo cual aprecia la valía crítica de la indagación ( $Z=1.96$ ), se situó a la diestra, bajando a la zona de rebote de la hipótesis nula ( $H_0$ ), lo cual ratificando con la regla de disposición se consiguió una Sig. E de 0.000 lo cual es mínima a la Sig. T de 0.05, refutando la  $H_0$  (hipótesis nula) de indagación, accediendo de esta forma a la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Contrastando reiteradamente esta resulta se apreció el estadístico t – de student que proyectó una resulta de 7.264 ( $t=7.264$ ), la cual se sitúa a la diestra de la valía crítica de indagación ( $Z=1.96$ ), bajando de la zona de rebote de la  $H_0$ , admitiendo la  $H_a$  de la indagación. Demostrando que es significativo y preciso poseer una buena capacitación laboral con la finalidad de poder alcanzar una eficaz Gestión Administrativa, puesto que se manifiesta que la variable Independiente contribuye en un 59.4% para el cambio de la variable Dependiente estando así una proporción muy propicia a la indagación. Esta indagación posee semejanza con las resultas del estudio realizado por **Baldeos (2015)**, sobre “La Gestión Administrativa en la administración gubernamental regional de Lima”, según la regla de sentencia en la contrastación de hipótesis donde se consiguió una Sig. E de 0.000 el cual es mínimo a la Sig. T de 0.05, rechazando la  $H_0$  (hipótesis nula) de indagación, admitiendo así la hipótesis alterna ( $H_a$ ), concibiendo que la Gestión Administrativa si interviene positivamente en la eficacia del Gobierno Regional de Lima, de similar manera ocurrió con las hipótesis específicas refutando la  $H_0$  (hipótesis nula) y admitiendo la  $H_a$  (hipótesis alterna).

## **V. CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES

Discutiendo las resultas de este estudio, los objetivos esbozados con la demostración de hipótesis, se llegó a las siguientes conclusiones.

- Se desempeñó con establecer la influencia de la Capacitación laboral en la Gestión Administrativa, de acuerdo con las resultas obtenidas se refutó la Hipótesis nula ( $H_0$ ) admitiendo así la Hipótesis Alterna ( $H_a$ ) y dando como desenlace que la Capacitación Laboral poseen un predominio de manera positiva media ( $R=0.672$ ) en la Gestión Administrativa.
- Se desempeñó con establecer la influencia de los Programas en la Gestión Administrativa, de acuerdo a las resultas de los descriptivos empleados, se refutó la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) admitiendo así la Hipótesis Alterna ( $H_a$ ) dando como conclusión que los programas poseen un dominio de manera positiva débil ( $R=0.401$ ) en la Gestión Administrativa.
- Se desempeñó con establecer la influencia del Aprendizaje en la Gestión Administrativa, de acuerdo con las resultas de los descriptivos empleados, se refutó la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) admitiendo así la Hipótesis Alterna ( $H_a$ ) dando como conclusión así que El Aprendizaje posee un dominio de manera positiva media ( $R=0.686$ ) en la Gestión Administrativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

Seguidamente, mostraronse unas recomendaciones a las que se les deben prestar atención y se desplieguen mejoras para la organización puesto que el personal es vestigio primordial en toda causa administrativa.

- Planificar y establecer en el cronograma de actividades mayor cantidad de capacitaciones para el personal administrativo, a su vez mejorar el proceso de capacitación para el personal ingresante a la organización, lo cual traerá como resulta que el proceso administrativo de desarrolle de una manera más eficiente.
- Realizar programas de capacitación a raíz de un diagnóstico de necesidades, a su vez aumentar el número de integrantes que conforman el comité de capacitación para que se pueda cumplir con lo establecido, usar más de un método de capacitación que garantice el éxito de los programas.
- Realizar evaluaciones después de cada programa de capacitación que ayude a tantear el índice de aprendizaje del personal, también medir trimestralmente el porcentaje de eficiencia de labores en el trabajo por parte del área administrativa de la organización.

## **VII. REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

- Abascal, E y Grande, I. (2005). Análisis de Encuestas. España: Esic Editorial
- Arcos, P y Castro, R. (2009). Manual de medicina de Urgencia y Emergencia.  
Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=VI4TPsQNncIC&pg=PA184&dq=escala+del+alfa+de+cronbach+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwicpq2wxbLXAhXJ6iYKHaysAE0Q6AEIJDA#v=onepage&q=escala%20del%20alfa%20de%20cronbach%20definicion&f=false>
- Arias, F. (2012). El proyecto de la investigación – introducción a la metodología científica (6ª ed.). Venezuela: Editorial Episteme
- Baldeos, Y. (2015). La Gestión administrativa en el Gobierno Regional de Lima. (Tesis de Licenciatura). Huacho – Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.  
Recuperado de:  
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/299/TFCE\\_TCE20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/299/TFCE_TCE20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Argentina: Editorial Shalom
- Boland, L. (2007). Funciones de la Administración. Argentina: Universidad Nacional del Sur
- Bower, G. (2004). Teorías del aprendizaje. México: Trillas
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración (7ª ed.). México: Mc Graw-Hill
- Dessler, G. (2001). Admiración de Personal (8ª ed.). México: Pearson Educación
- Di Lonardo, G y Stamato, S. (2008). El ABC del Gerenciamiento (2ª ed.). Argentina: Librería Editorial
- Diario Gestión. (2016). El 57% de empresas planea invertir hasta US\$ 100,000 en su personal en el 2017. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/57-empresas-planea-invertir-hasta-us-100000-su-personal-2017-2177894>

- Días, C. (2012). *Administración*. Perú: Editorial San Marcos
- Escoto, R. (2007). *Banca Comercial*. Costa Rica: Editorial Universidad estatal
- Flores, S. (2015). *Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas, Jinotega*. (Tesis de Maestría). Matagalpa - Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- García, F. (2004). *El Cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario*. México: Limusa
- Gil, M y Giner, F. (2010). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. España: Esic Editorial
- Gilli, J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Buenos Aires: Granica
- Gómez, M y Alemán, L. (2013). *Administración de Proyectos de Capacitación basados en tecnología*. México: Editorial Digital. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=tDZrDQAAQBAJ&pg=PT12&dq=teorias+de+la+administracion+que+influyen+en+la+capacitacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwicg8fu\\_azWAhWBdiYKHT-nB0cQ6AEIKzAB#v=onepage&q=teorias%20de%20la%20administracion%20que%20influyen%20en%20la%20capacitacion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=tDZrDQAAQBAJ&pg=PT12&dq=teorias+de+la+administracion+que+influyen+en+la+capacitacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwicg8fu_azWAhWBdiYKHT-nB0cQ6AEIKzAB#v=onepage&q=teorias%20de%20la%20administracion%20que%20influyen%20en%20la%20capacitacion&f=false)
- Grados, J. (2009). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Editorial Trillas
- Guerrero, J. (2015). *Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación*. Tesis Doctoral. Mérida: Venezuela.
- Guerrero, M. (2014). *Metodologías activas y aprendizaje por descubrimiento. Las TIC y a educación*. España: Marpadal Interactive Media
- Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración*. Colombia: Fondo Editorial ITM
- Jimenez, A y Bueno, J. (2003). *¿Qué motiva a los colaboradores? Descubrello y mejora el rendimiento. No hay recetas*. España: Artegraf

- Koontz, H. (1998). *Administración: una perspectiva global*. México: Editorial Mc Graw Hill
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo*. México: Grupo Editorial Patria
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo (2ª ed.)*. México: Grupo Editorial Patria
- Montero, A y Nájera, J. (2008). *Dirección y gestión de los sistemas de información en la empresa: una visión integradora*. España: Esic Editorial
- Moyano, A; Ibarra, V y Macías, N. (2014). *Capacitación bajo un Enfoque Sistemático*. México: Editorial Trillas
- Muñoz, C. (2011). *Capacitación del Personal*. México: Editorial Trillas
- Navarro, J. (2014). *Epistemología y metodología*. México: Editorial Patria
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL
- Paredes, M y Reátegui, N. (2017). *Capacitación Empresarial y su Incidencia en la Gestión Administrativa de la Empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria – Pucallpa, 2016. (Tesis de Licenciatura)*. Pucallpa – Perú: Universidad Privada de Pucallpa. Recuperado de: <http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/90/1/TESIS%20Mercedes%20Pineda%20y%20Nicole%20Re%C3%A1tegui.pdf>
- Pedroza, H y Dicovsky, L. (2007). *Sistema de análisis estadístico con SPSS*. Managua. IICA. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=sE0qAAAAYAAJ&pg=PP33&dq=spss+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjVxLPykbPXAhVK5yYKHYgKA5MQ6AEILjAC#v=onepage&q=spss%20definicion&f=false>
- Pérez, M y Sabia, A. (2013). *Influencia de la Capacitación Laboral y la Evaluación de Desempeño en el Clima Organizacional de Hoteles 4 estrellas de Mar del Plata. (Tesis de Licenciatura)*. Mar del Plata – Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata. Recuperado de:

<http://m.rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/30/087.pdf?sequence=1>

Ramírez, R. (2010). Introducción teórica y práctica a la investigación histórica. Guía para historiar en las ciencias sociales. Colombia: Universidad nacional de colombia

Blandez, M. (2014). Proceso Administrativo. México: Editorial Digital UNID

Reyes, T. (2015). Gestión administrativa y su incidencia en la calidad de los servicios a los usuarios de la cooperativa interprovincial de transporte de pasajeros la Maná periodo 2013. (Tesis de Licenciatura). La Maná – Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi. Recupera de: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3449/1/T-UTC-00726.pdf>

Rodas, A. (2011). Administración Básica con Casos Prácticos. México: Limusa

Roque, J. (2016). Estrategias de Gestión Administrativa en mejora de la Atención al Cliente en la Mype Comercial “San Martín” – Chiclayo. (Tesis de Licenciatura). Chiclayo – Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2708/1/TESIS%20ARNOLD%20ROQUE.pdf>

Santillán, J y Villanueva, D. (2013). Propuesta de Sistema de Gestión Administrativo para la Compañía Poison S.A. (Tesis de Licenciatura). Guayaquil – Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/119/1/T-ULVR-0113.pdf>

Siliceo, A. (2004). Capacitación y Desarrollo Personal. México: Limusa

Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. México: Editorial Limusa. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA11&dq=tipos+de+investigacion+cientifica&ots=Tr5H9o-4jN&sig=fERYicqk4GJA30G7dWMcqhoR0Lc#v=onepage&q=tipos%20de%20investigacion%20cientifica&f=false>

- Tisnado, J. (2013). Mejoramiento en los Procesos Administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir que contribuya al Desarrollo Educativo de su Jurisdicción en el año 2013. (Tesis de Licenciatura). Trujillo – Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/208/1/TISNADO\\_JORGE\\_MEJORAMIENTO\\_PROCESOS\\_ADMINISTRATIVOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/208/1/TISNADO_JORGE_MEJORAMIENTO_PROCESOS_ADMINISTRATIVOS.pdf)
- Tomas – Sábado, J. (2009). Fundamentos de Bioestadística y análisis de datos para enfermería. España: Universidad autónoma de Barcelona. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=MHgap8IN124C&pg=PA21&dq=poblacion+y+muestra&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiEt5PUir\\_WAhUCJMAKHVWCAxQQ6AEINjAD#v=onepage&q=poblacion%20y%20muestra&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=MHgap8IN124C&pg=PA21&dq=poblacion+y+muestra&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiEt5PUir_WAhUCJMAKHVWCAxQQ6AEINjAD#v=onepage&q=poblacion%20y%20muestra&f=false)
- Vivanco, M. (2005). Muestreo Estadístico Diseño y Aplicaciones. Chile: Editorial universitaria

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como finalidad determinar la influencia de la capacitación en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018. Recuerde que el cuestionario es anónimo y las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo dentro de la empresa, por lo tanto, no hay respuestas correctas ni incorrectas.

**INDICACIONES:** Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque con (x) la respuesta que mejor describa su opinión, según la escala de respuestas.

#### Escala de Respuestas:

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

N°	PREGUNTAS	N	CN	A	CS	S
<b>La Capacitación</b>						
1	¿La empresa realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación?					
2	¿La empresa brinda talleres de capacitación?					
3	¿La empresa usa medios audiovisuales y escritos en los talleres?					
4	¿Queda usted conforme con la exposición brindada por el comité de capacitación en los talleres?					
5	¿Está de acuerdo con la metodología de enseñanza usada por el comité de capacitación?					
6	¿Considera usted que el método presencial implantado por la empresa con respecto a los talleres es el adecuado?					
7	¿La empresa debería implementar el método virtual en los talleres de capacitación?					
8	¿La empresa le brinda una explicación detallada de todo el manejo de sistemas con los que cuenta?					
9	¿Cuándo modifican parte del proceso de la evaluación financiera del cliente recibe un taller de capacitación?					
10	¿Considera usted eficiente el tiempo que demora la empresa para la aprobación de un crédito?					
<b>Gestión Administrativa</b>						
11	¿La empresa cumple adecuadamente el cronograma de actividades planificados durante el año?					
12	¿Le indican con anticipación las metas mensuales que desea alcanzar la empresa?					
13	¿Comparte con usted la empresa sus objetivos a corto y largo plazo?					
14	¿Los objetivos organizacionales van acorde con sus objetivos personales?					
15	¿La división de funciones va acorde con la estructura organizacional de la empresa?					
16	¿Para el cumplimiento de sus tareas asignadas la empresa le otorga todos los recursos necesarios?					
17	¿Le asignan tareas que no van acorde con su puesto de trabajo?					
18	¿Existe una adecuada comunicación con su jefe inmediato?					
19	¿Recibe algún reconocimiento por parte de la empresa cuando realiza su trabajo eficientemente?					
20	¿Existe una adecuada resolución de conflictos por parte del jefe inmediato?					

## ANEXO 2

### Matriz de Consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	METODOLOGÍA	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	CAPACITACIÓN LABORAL	Programas	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Tipo de investigación: Aplicada Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal Nivel de Investigación: Explicativo – causal  Población: 36 trabajadores del área administrativa de una Edpyme – San isidro  Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario  Validez: Por juicio de expertos Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.962 Método de análisis de datos: SPSS 24.0	
¿Cómo influye la capacitación laboral en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018?	Determinar la influencia de la capacitación laboral en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018	La capacitación laboral influye positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018			Talleres		
					Comité de capacitación		
					Métodos		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Aprendizaje		Manejo de sistemas
¿Cómo influyen los programas en la gestión administrativa en una Edpyme – San isidro, 2018?	Determinar la influencia de los programas en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018	Los programas influyen positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018					Evaluación financiera del cliente
			Aprobación de crédito				
			Planeación		Cronograma de actividades		
¿Cómo influye el aprendizaje en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018?	Determinar la influencia del aprendizaje en la gestión administrativa en una Edpyme – San Isidro, 2018	El aprendizaje influye positivamente en la gestión administrativa en una Edpyme - San Isidro, 2018	Organización	Metas			
				Objetivos			
			Dirección	Estructura Organizacional			
				Asignación de tareas			
				Comunicación			
				Reconocimientos			
				Resolución de conflictos			

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "La Capacitación y su influencia en la Gestión Administrativa en una Edpyme - San Isidro, 2018"							
Apellidos y Nombres del Investigador: Nizama Vasquez, Jhordan Alfonso							
Apellidos y Nombres del experto: <i>H. Edith Geobana Rosales Dominguez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
La Capacitación	Programas	Diagnóstico de necesidades de capacitación	¿La empresa realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación?	Nunca (N) Casi Nunca (CN) A veces (A) Casi Siempre (CS) Siempre (S)			
		Talleres	¿La empresa brinda talleres de capacitación?				
			¿La empresa usa medios audiovisuales y escritos en los talleres?				
			¿Queda usted conforme con la exposición brindada por el comité de capacitación en los talleres?				
		Comité de capacitación	¿Está de acuerdo con la metodología de enseñanza usada por el comité de capacitación?				
			Métodos		¿Considera usted que el método presencial implantado por la empresa con respecto a los talleres es el adecuado?		
		¿La empresa debería implementar el método virtual en los talleres de capacitación?					
	Aprendizaje	Manejo de Sistemas	¿La empresa le brinda una explicación detallada de todo el manejo de sistemas con los que cuenta?				
		Evaluación financiera del cliente	¿Cuándo modifican parte del proceso de la evaluación financiera del cliente recibe un taller de capacitación?				
		Aprobación de credito	¿Considera usted eficiente el tiempo que demora la empresa para la aprobación de un crédito?				
Gestión Administrativa	Planeación	Cronograma de Actividades	¿La empresa cumple adecuadamente el cronograma de actividades planificados durante el año?				
		Metas	¿Le indican con anticipación las metas mensuales que desea alcanzar la empresa?				
			¿Comparte con usted la empresa sus objetivos a corto y largo plazo?				
		Objetivos	¿Los objetivos organizacionales van acorde con sus objetivos personales?				
	Organización	Estructura Organizacional	¿La división de funciones va acorde con la estructura organizacional de la empresa?				
		Asignación de Tareas	¿Para el cumplimiento de sus tareas asignadas la empresa le otorga todos los recursos necesarios?				
			¿Le asignan tareas que no van acorde con su puesto de trabajo?				
	Dirección	Comunicación	¿Existe una adecuada comunicación con su jefe inmediato?				
		Reconocimientos	¿Recibe algún reconocimiento por parte de la empresa cuando realiza su trabajo eficientemente?				
		Resolución de Conflictos	¿Existe una adecuada resolución de conflictos por parte del jefe inmediato?				
Firma del experto			Fecha	30/11/13			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la Investigación y de las variables

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "La Capacitación y su influencia en la Gestión Administrativa en una Edpyme - San Isidro, 2018"								
Apellidos y Nombres del Investigador: Nizama Vasquez, Jhordan Alfonso								
Apellidos y Nombres del experto: DA. COSTA CASTILLO PEDRO								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ÍTEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
La Capacitación	Programas	Diagnóstico de necesidades de capacitación	¿La empresa realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación?		Nunca (N) Casi Nunca (CN) A veces (A) Casi Siempre (CS) Siempre (S)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Talleres	¿La empresa brinda talleres de capacitación?			<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿La empresa usa medios audiovisuales y escritos en los talleres?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comité de capacitación	¿Queda usted conforme con la exposición brindada por el comité de capacitación en los talleres?			<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Está de acuerdo con la metodología de enseñanza usada por el comité de capacitación?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Métodos	¿Considera usted que el método presencial implantado por la empresa con respecto a los talleres es el adecuado?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	¿La empresa debería implementar el método virtual en los talleres de capacitación?		<input checked="" type="checkbox"/>					
	Aprendizaje	Manejo de Sistemas	¿La empresa le brinda una explicación detallada de todo el manejo de sistemas con los que cuenta?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación financiera del cliente	¿Cuándo modifican parte del proceso de la evaluación financiera del cliente recibe un taller de capacitación?			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aprobación de crédito	¿Considera usted eficiente el tiempo que demora la empresa para la aprobación de un crédito?			<input checked="" type="checkbox"/>		
Gestión Administrativa	Planeación	Cronograma de Actividades	¿La empresa cumple adecuadamente el cronograma de actividades planificados durante el año?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Metas	¿Le indican con anticipación las metas mensuales que desea alcanzar la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Objetivos	¿Comparte con usted la empresa sus objetivos a corto y largo plazo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	¿Los objetivos organizacionales van acorde con sus objetivos personales?		<input checked="" type="checkbox"/>					
	Organización	Estructura Organizacional	¿La división de funciones va acorde con la estructura organizacional de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Asignación de Tareas	¿Para el cumplimiento de sus tareas asignadas la empresa le otorga todos los recursos necesarios?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dirección	¿Le asignan tareas que no van acorde con su puesto de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Comunicación	¿Existe una adecuada comunicación con su jefe inmediato?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reconocimientos	¿Recibe algún reconocimiento por parte de la empresa cuando realiza su trabajo eficientemente?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Resolución de Conflictos	¿Existe una adecuada resolución de conflictos por parte del jefe inmediato?		<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto		Fecha 31/10/17						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

ANEXO 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "La Capacitación y su influencia en la Gestión Administrativa en una Edpyme - San Isidro, 2018"							
Apellidos y Nombres del Investigador: Nizama Vasquez, Jhordan Alfonso							
Apellidos y Nombres del experto: <u>EDIVIA ARCO ALVAREZ</u>							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
La Capacitación	Programas	Diagnóstico de necesidades de capacitación	¿La empresa realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación?	Nunca (N) Casi Nunca (CN) A veces (A) Casi Siempre (CS) Siempre (S)			
		Talleres	¿La empresa brinda talleres de capacitación?				
			¿La empresa usa medios audiovisuales y escritos en los talleres?				
			¿Queda usted conforme con la exposición brindada por el comité de capacitación en los talleres?				
		Comité de capacitación	¿Está de acuerdo con la metodología de enseñanza usada por el comité de capacitación?				
			Métodos		¿Considera usted que el método presencial implantado por la empresa con respecto a los talleres es el adecuado?		
		¿La empresa debería implementar el método virtual en los talleres de capacitación?					
	Aprendizaje	Manejo de Sistemas	¿La empresa le brinda una explicación detallada de todo el manejo de sistemas con los que cuenta?				
		Evaluación financiera del cliente	¿Cuándo modifican parte del proceso de la evaluación financiera del cliente recibe un taller de capacitación?				
		Aprobación de crédito	¿Considera usted eficiente el tiempo que demora la empresa para la aprobación de un crédito?				
Gestión Administrativa	Planeación	Cronograma de Actividades	¿La empresa cumple adecuadamente el cronograma de actividades planificados durante el año?				
		Metas	¿Le indican con anticipación las metas mensuales que desea alcanzar la empresa?				
		Objetivos	¿Comparte con usted la empresa sus objetivos a corto y largo plazo?				
	¿Los objetivos organizacionales van acorde con sus objetivos personales?						
	Organización	Estructura Organizacional	¿La división de funciones va acorde con la estructura organizacional de la empresa?				
		Asignación de Tareas	¿Para el cumplimiento de sus tareas asignadas la empresa le otorga todos los recursos necesarios?				
			¿Le asignan tareas que no van acorde con su puesto de trabajo?				
	Dirección	Comunicación	¿Existe una adecuada comunicación con su jefe inmediato?				
		Reconocimientos	¿Recibe algún reconocimiento por parte de la empresa cuando realiza su trabajo eficientemente?				
		Resolución de Conflictos	¿Existe una adecuada resolución de conflictos por parte del jefe inmediato?				
Firma del experto			Fecha	3/1/2018			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA CAPACITACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA EN UNA EDPYME – SAN ISIDRO, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Nizama Vásquez, Jhordan Alfonso (0000-0003-1054-3052)



ASESORA

Mg. Rosales Domínguez, Edihl Geobana (0000-0002-8360-4736)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Operaciones

Lima – Perú

2018

ANEXO 7

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	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 Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

**"LA CAPACITACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA EDPYME – SAN ISIDRO, 2018"** de la estudiante **NIZAMA VASQUEZ JHORDAN ALFONSO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** 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 **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 23 de Diciembre del 2019



**MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**

**DNI: 16631152**

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

ANEXO 8

APROBACIÓN DEL TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1238164739&s=1&ku=1055284503&ro=103&lang=es

feedback studio Nizama\_V\_squez...Jhordan\_Alfonso\_LTIMO\_SUSPIRO.pdf -- /0 < 277 de 278 > ?

**Resumen de coincidencias** X

**24 %**

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

24	1	repositorio.ucv.edu.pe	15 %	>
		Fuente de Internet		
	2	Entregado a Universida...	7 %	>
		Trabajo del estudiante		
	3	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	4	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	5	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	6	Entregado a ESIC Busin...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	7	theibfr.com	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	8	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	9	Entregado a Pontificia ...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	10	repositorio.neumann.e...	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	11	ticat.ua.es	<1 %	>
		Fuente de Internet		

Página: 1 de 44 Número de palabras: 10230 Text-only Report High Resolution Apagado

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**"LA CAPACITACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA EDPYME - SAN ISIDRO, 2018"**  
**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**  
**AUTOR**  
Nizama Vásquez, Jhordan Alfonso (0000-0003-1054-3052)  
**ASESORA**  
Mg. Rosales Domínguez, Edith Gcobana (0000-0002-8360-4736)  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Gestión de Operaciones  
**Lima - Perú**  
**2018**

**UCV**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
LIMA

ANEXO 9

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

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

Yo **JHORDAN ALFONSO NIZAMA VASQUEZ**, identificado con DNI N° **70801071**, 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 "**LA CAPACITACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA EDPYME - SAN ISIDRO, 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:



\_\_\_\_\_  
JHORDAN ALFONSO NIZAMA VASQUEZ

DNI: **70801071**

FECHA: 23 de Diciembre de 2019

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

## ANEXO 10

### 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 presenta la estudiante:

**Sr. Jhordan Alfonso Nizama Vasquez**

Trabajo de Investigación titulado:

**LA CAPACITACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA EDPYME – SAN ISIDRO, 2018**

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 13 de Julio del 2018

NOTA O MENCIÓN : 15 (Quince)

Lima, 23 de Diciembre del 2019



*P. Mairena Fox*  
MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 11

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PULICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS  
TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Nizama Vasquez Jhordan Alfonso

D.N.I. : 70801071

Domicilio : Jr Gral José Ramón Pizarro 199 Pueblo Libre

Teléfono : Fijo : 943478530 Móvil : 4610662

E-mail : Jhordan.nizama@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Nizama Vasquez Jhordan Alfonso

Título de la tesis:

"La Capacitación laboral y su influencia en la Gestión Administrativa en una  
Edpyme – San Isidro, 2018"

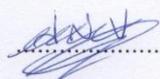
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN  
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  .....

Fecha : 23 de Diciembre del 2019