



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

PROYECTO DE TESIS

**Capacitación empresarial y su incidencia en la
Gestión Administrativa de la Empresa American Metal
S.A.C. del Distrito de Calleria- Pucallpa, 2016**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**

AUTORES:

Bach. Mercedes Paredes Huanio

Bach. Nicole Madelyn Reátegui Pinedo

ASESORA:

Mg. Lila Ramírez Zumaeta

PUCALLPA – PERÚ

2016

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- PLAN TEMÁTICO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	04
1.2 Formulación del Problema	06
1.2.1 Problema General	06
1.2.2 Problema específico	06
1.3 Formulación de Objetivos	07
1.3.1 Objetivo General	07
1.3.2 Objetivos Específicos	07
1.4 Justificación de la Investigación	07
1.5 Delimitaciones del Estudio	08
1.5.1 Delimitación Espacial	08
1.5.2 Delimitación Social	08
1.5.3 Delimitación Temporal	08
1.5.4 Delimitación Conceptual	08
1.6 Viabilidad del Estudio	09

CAPITULO II.- MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del Problema	09
2.2 Bases Teóricas	13
2.2.1 Capacitación Empresarial	13
2.2.2 Gestión Administrativa	14
2.3 Definición de Términos Básicos	20
2.4 Formulación de Hipótesis	21
2.4.1 Hipótesis General	21
2.4.2 Hipótesis Específicas	21
2.5 Operacionalización de Variables	22

CAPITULO III.- METODOLOGIA

3.1 Diseño de la Investigación	23
3.2 Población y Muestra	23
3.2.1 Población	23

3.2.2 Muestra	23
3.3 Técnicas de Recolección de Datos	23
3.3.1 Técnicas	23
3.3.2 Instrumento	24
3.4 Técnicas para el Procesamiento de la Información	24
3.5 Matriz de Consistencia	25

CAPITULO IV.- RECURSOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

4.1 Talentos Humanos	26
4.2 Presupuesto y Financiamiento	26
4.2.1 Presupuesto	26
4.2.2 Financiamiento	26
4.3 Cronograma	27

CAPITULO V.- FUENTES DE INFORMACION BIBLIOGRAFICA

5.1 Referencias Bibliográficas	27
--------------------------------	----

APÉNDICES:

Matriz de Consistencia

Instrumentos de Aplicación

Tablas, figuras, planos, fotografías, etc

CAPÍTULO I

PLAN TEMÁTICO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática y planteamiento del problema

La capacitación del recurso humano tiene un efecto importante en el desempeño de la empresa American Metal S.A.C. dedicada al rubro compra y venta de moneda extranjera, venta de artefactos, préstamo de dinero al instante, compra y venta de joyas, motos, carros, propiedades inmuebles, debido a que produce un impacto en la productividad de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Callería, Pucallpa y la eficiencia empresarial. En la actualidad las empresas con mejores oportunidades son aquellas que apoyan y creen en los programas de capacitación.

Es una realidad que para aprovechar mejor las oportunidades que proporciona el mercado es conveniente tener un recurso humano técnicamente preparado para ocupar eficazmente los puestos de trabajo.

En el presente estudio se tratará de demostrar que la falta de capacitación del recurso humano que labora en la empresa American Metal S.A.C. va a incidir significativamente en una pobre gestión administrativa y que el recurso humano no destaque y logre sus objetivos individuales y los de la empresa en particular, toda vez que si no se posee la capacidad para desarrollar sus funciones eficazmente, lejos de lograr la productividad en la empresa, ésta paulatinamente desaparecerá del mercado.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera la capacitación empresarial incide en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C del Distrito de Callería, Pucallpa 2016?

1.2.2 Problemas Específicos

¿De qué manera la capacitación empresarial incide en el liderazgo de los representantes legales de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria, Pucallpa, 2016?

¿De qué manera la capacitación empresarial incide en la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria, Pucallpa, 2016?

¿De qué manera influye la capacitación empresarial en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de callería, Pucallpa, 2016?

1.3 Formulación de Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar cómo influye la capacitación empresarial en el liderazgo de los representantes legales de la empresa AMERICAN METAL S.A.C del distrito de Calleria, Pucallpa, 2016.

Determinar cómo incide la capacitación empresarial en la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Callería, Pucallpa, 2016.

Determinar cómo influye la capacitación empresarial en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Callería, Pucallpa, 2016.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación teórica

La investigación tiene el propósito de llevar a incrementar sus conocimientos en el desarrollo personal y profesional hacia los clientes con el fin de mejorar la calidad de servicio y optimizar los recursos, el cual nos permitirá conocer la relación que existe entre estas dos variables en el cual nos permite en tener una buena toma de decisión en cuanto a la capacitación empresarial y a la gestión administrativa hacia la empresa AMERICAN METAL S.A.C.

1.4.2 Justificación práctica

Los estudios realizados sobre la presente investigación y que amerita tomar como referencia, nos permitirán ahondar en el tema y los resultados que se obtengan de este trabajo nos permitirán demostrar que es importante tomar en consideración la capacitación para beneficio del trabajador, de la empresa y de los usuarios.

1.4.3 Justificación metodológica

Tomando en consideración que cada investigador es responsable de utilizar su propia metodología, se tratará de hacer una investigación que permita ser utilizada en otras investigaciones a fin de profundizar en el tema.

1.4.4 Justificación social

Los empresarios de American Metal S.A.C. del distrito de Callería de la ciudad de Pucallpa, los trabajadores y los usuarios serán beneficiados con los resultados que se obtengan del presente estudio.

1.5 Delimitaciones del Estudio

1.5.1 Delimitación espacial

Esta investigación se realizará en la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Callería de la ciudad de Pucallpa.

1.5.2 Delimitación temporal

La investigación se realizará en los meses de agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del presente año.

1.5.3 Delimitación Temporal

Los elementos a investigar se relacionan directamente con la capacitación y la repercusión que esta tiene sobre los empresarios, usuarios y trabajadores de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Callería de la ciudad de Pucallpa.

1.6 Viabilidad del Estudio

1.6.1 Evaluación técnica

En la elaboración de este proyecto de investigación se consideró todas las normas establecidas por la Universidad Privada de Pucallpa.

1.6.2 Evaluación ambiental

No genera impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema del distrito de Callería de la ciudad de Pucallpa, por tratarse de un estudio netamente académico.

1.6.3 Evaluación financiera

El presupuesto de la investigación y su financiamiento están debidamente garantizados por las investigadoras.

1.6.4 Evaluación social

Se logró comprometer con el proyecto de investigación a los empresarios de American Metal S.A.C. del distrito de Callería de la ciudad de Pucallpa.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del Problema

Cifuentes (2012), en “Capacitación y desarrollo empresarial”, manifiesta que la capacitación empresarial promueve el desarrollo empresarial a través de su apoyo a la formulación e implementación de valores y visiones corporativas. El logro de los objetivos de las empresas requiere una cultura que propicie el clima y la efectividad. La capacitación en una empresa es vital para promover mejoramientos en la cultura de la misma y para ello se debe tener en cuenta: Los Valores que deben ser conocidos, asimilados y "vivenciados" por el personal de las empresas. Estos se relacionan con la jerarquía, la organización del trabajo, la delegación y con todo proceso técnico o administrativo. Las habilidades, ya que de su existencia en el repertorio de comportamientos de las personas en la organización garantiza la calidad y la efectividad, su conocimiento facilita los procesos de selección, capacitación, rotación, evaluación del desempeño y administración de carreras ocupacionales.

Peirane (2014), en “La importancia de la capacitación y motivación dentro de la empresa”, sostiene que la capacitación para las empresas es de vital importancia ya que contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que ofrecen grandes beneficios a la empresa. Por otro lado la capacitación tiene la función de mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo este organizada para superarse continuamente y esto debe realizarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y las metas de la organización. En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos”

Flores (2014), en su investigación sostiene que la capacitación en estos días ya no es un lujo para las empresas sino una necesidad y una ventaja para crecer en el mercado y de manera profesional y personal dentro de la empresa. Es primordial para conocer y entender más acerca de la empresa en donde se labora, la capacitación al igual que el ejercicio físico ayuda a la mente a desarrollarse y poder ver las cosas de otra manera. Todos tienen responsabilidad en la empresa pero la más grande es de los dueños o de la alta gerencia y es que los empleados comprendan cuales son las funciones y movimientos de la empresa. Es importante estar en constante capacitación pues el mercado laboral y/o de servicios siempre está en crecimiento y no se detiene también la tecnología influye mucho en la vida de la empresa y de los empleados. Todos deben aportar en la empresa para que esta funcione y pueda entregar resultados positivos para los dueños o los gerentes. Es importante la comunicación dentro de los departamentos y que de manera periódicamente se realicen cuestionarios acerca de las áreas y de las funciones que se están desempeñando y para saber cuál es la situación por la cual se está dando. La capacitación va unida a todos los departamentos y se trabaja en conjunto jefes con empleados para obtener buenos resultados de la capacitación y ambos deben comprometerse a dar lo mejor de sí para la excelencia en los resultados.

(S.F) (2011), La gestión administrativa en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio debido a que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa. Desde finales del siglo XIX se ha tomado la costumbre de definir a la gestión administrativa en términos de cuatro funciones que deben llevar a cabo los respectivos gerentes de una empresa: el planeamiento, la organización, la dirección y el control, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. A continuación definiremos cada uno de ellos:

- ✓ **Planeación:**
Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.
- ✓ **Organización:**
Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.
- ✓ **Dirección:**
Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.
- ✓ **Control:**
Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas.

Origen y evolución de la Gestión Administrativa.

Comba y Navarro (2013). En su blog de artículos sostiene la Gestión Administrativa, La administración y la organización son productos de su momento y su contexto histórico y social por tanto, la evolución de la gestión administrativa se entiende en términos de cómo han resultado las personas las cuestiones de sus relaciones en momentos concretos de la historia.

La Gestión Administrativa en la edad antigua

A pesar que la administración como disciplina es relativamente nueva, la historia del pensamiento administrativo es muy antigua, nace con el hombre ya que siempre tenemos actividades por administrar.

- En Egipto existía un sistema administrativo como una economía se conoce como el primer sistema del servicio.
- La administración de Roma se caracterizó por la centralización.

La Gestión Administrativa en la edad media

En los últimos años del imperio Romano el centralismo se debilitó y la autoridad pasó al terrateniente alrededor del cual se agrupaban muchas personas abriendo las puertas al surgimiento de la edad media, hubo una centralización del gobierno.

La Gestión Administrativa en la edad Moderna

Al inicio de esta época surge en Rusia y Australia un movimiento administrativo conocido como cameralitas los cuales los cuales se dicen pioneros en el estudio científico de la administración pública.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Capacitación Empresarial

Tapaco (2010) en su blog Capacitación Empresarial Efectiva “Capacitarse es la Mejor Forma de Hacer” sostiene que La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Compone uno de los campos más dinámicos de lo que

en términos generales se ha llamado, educación no formal." (Blake, 1997)

La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a esas necesidades (Gore, E., 1998)"El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Se orienta hacia las cuestiones de desempeño de corto plazo."(Bohlander, G. y otros; 1999)
"Actividades que enseñan a los empleados la forma de desempeñar su puesto actual." (Davis, K. y otros; 1992)
"La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores." (Siliceo; 1996).

2.2.2 Gestión Administrativa

➤ Concepto de Gestión

Campos y Loza (2011). En su investigación sostiene la Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal "PEDRO MONCAYO" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta Alternativa. El Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, señala que, "la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera". En otra concepción,

gestión es definida como “el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa”.

➤ **Gestión Administrativa**

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que “la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar”. Es “la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles”. “Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos”. Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es importante que estén relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son:

- Planeación
- Organización
- Recursos Humanos
- Dirección y control

➤ **Origen y Evolución de la Gestión Administrativa**

La práctica de administración ha existido desde los tiempos más remotos, los relatos Judío – Cristianos de Noé, Abraham y sus descendientes, indican el manejo de grandes números de personas y recursos para alcanzar una variedad de objetivos, desde la construcción de alcas a gobernar ciudades y ganar guerra, muchos textos administrativos citan a Jetro el suegro de Moisés como el primer consultor administrativo, él enseñó a Moisés los conceptos de delegación, la administración por excepción y el alcance del control. Las antiguas civilizaciones de Mesopotamia, Grecia, Roma mostraron los resultados maravillosos de una buena práctica administrativa en la

producción de asuntos políticos, el advenimiento de Frederick, W. Taylor y la escuela de administración científica, iniciaron el estudio general de administración como disciplina.

➤ **Administración en la Antigüedad, Roma, Grecia, China y Egipto**

Resulta evidente que las funciones del administrador contemporáneo tienen su antecedente en los tiempos más remoto de la historia. De ahí la problemática administrativa de los pueblos antiguos y los que se enfrentan hoy día al estado social del derecho y el mundo empresarial. Trascendencia en Roma: aún perdura en roma su apego vocacional al derecho. La sociedad contemporánea ha heredado a ese derecho romano una extraordinaria cultura que ha influido notablemente en el contexto 16 jurídico actual de nuestro pueblo. Se expresa sin lugar a equivoco que el lenguaje del derecho romano sea convertido en un idioma universal.

• **Administración en la Edad Antigua**

La administración como disciplina es relativamente nuevo la historia del pensamiento administrativo es muy antigua ya que esta nace con el hombre pues en todos los tiempos ha habido la necesidad de coordinar actividades. Tomar decisiones y de ejecutar: de ahí que en la administración antigua se encuentran muchos de los fundamentos administrativos de la antigüedad y que pueden observarse en el código de Hammurabi, en el nuevo testamento, así como en la forma de conducir los asuntos en la Antigua Grecia, Egipto, Roma y China, en donde se encuentran vestigios del proceso administrativo. En Egipto existía un sistema administrativo amplio con una economía planificada y un gobierno central de gran poder, basado en la fuerza y la compulsión, aquí se creó el primer sistema de servicio civil. La administración del Imperio Romano se caracterizó por la descentralización.

- **Administración en la Edad Media**

En el proceso administrativo de la edad media, hay signos evidentes de nacionalización administrativa y dirección; los dominios reales a las provincias eclesiásticas y la jurisprudencia feudales tuvieron que ser manejada de alguna manera, algunos tratados revelan las direcciones de propiedades y las obligaciones funcionales administrativas. Durante los últimos años del Imperio Romano el centralismo administrativo se fue debilitando considerablemente y la autoridad real pasó al terrateniente, alrededor del cual se agrupaban muchas personas abriendo las puertas al surgimiento de la Edad Media, hubo una descentralización del gobierno, con lo que se diferenció de las formas administrativas que habían existido anteriormente. Hubo una notable evolución de las ideas administrativas y se consideraron instituciones como la Iglesia Católica. En ésta época la Administración recibe un gran impulso cuando surgen en Italia los fundamentos de la contabilidad moderna y las transacciones comerciales.

- **Administración en la Edad Moderna**

Al inicio de esta época surge en Rusia y Austria un movimiento administrativo conocido como comeralistas que alcanzó su mayor esplendor en el 1560 que trataron de mejorar los sistemas administrativos usados en esta época, para algunos tratadistas los Comeralistas son los pioneros en el estudio científico de la administración pública. A medida del siglo XVIII tuvo su inicio la Revolución Industrial Inglesa, la cual precisó de una nueva generación de administradores que desarrollaron sus propios conceptos y técnicas, surgiendo algunos de los principios administrativos básicos.

- **Administración en la Edad Contemporánea**

En esta época se asientan bases al desarrollo de la administración como una verdadera ciencia ya que con los frutos de las necesidades

de la época surgen teorías, principios y funciones administrativas. En éste período se echan las bases para el desarrollo de las ciencias administrativas, ya que con las necesidades de la época surgen teorías, principios, procedimientos y funciones que aunque ya han sido superadas o modificadas de manera sustancial cumplieron a su tiempo, cada una un papel preponderante en cuanto al desarrollo del pensamiento administrativo. F. W Taylor, Henry Fayol, los esposos Gilbrenth y Helton Mayo.

- **Importancia de la Gestión Administrativa**

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. En situaciones complejas, donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. Este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país. En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines.

- **Precusores de la Gestión Administrativa**

Para que la administración sea lo que es hoy día, es un hecho que existieron personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma. Entre ellos se encuentran: Confucio: Filósofo, proporcionó una serie de reglas para la Administración pública recomendando:

- Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.
- Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo.
- Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces.

Adán Smith: enunció el principio de la división del trabajo considerándolo necesario para la especialización y para el aumento de la producción.

Henry Metcalfe: Se distinguió por implantar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una nueva manera de control considerada como muy eficiente. Publicó un libro titulado "El Costo de Producción y la Administración de Talleres Públicos y Privados, considerada como una obra precursora de la administración científica.

Woodrow Wilson hizo una separación entre política y Administración y le dio el calificativo de ciencia a la administración propugnando su enseñanza a nivel universitario.

Frederick W. Taylor: se le considera padre de la administración científica; Taylor trabajó entre los años 1880 y 1915 en una serie de empresas, realizando varios experimentos y aplicando sus propias ideas en busca del mejoramiento de la administración descubriendo que existen fallos o deficiencias que eran imputables del factor humano, ya que según criterio, los trabajadores "En lugar de emplear todo su esfuerzo a producir la mayor cantidad posible de trabajo, en la mayoría de los casos hacen deliberadamente los menos que

pueden", además promovió que las fuentes de empleo aumentarán la paga a los trabajadores más productivos.

2.3 Definiciones Términos Básicos

Capacitación

En términos generales, capacitación refiere a la disposición y aptitud que alguien observara en orden a la consecución de un objetivo determinado. Básicamente la Capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña.

Gestión Administrativa

La gestión administrativa moderna es la acción de confeccionar una sociedad que sea económicamente estable cumpliendo con una mejora en cuanto a las normas sociales y con un gobierno que sea mucho más eficaz. Pero si nos referimos a la gestión administrativa de una empresa entonces debemos tener en claro que la misma funciona en base a la determinación y la satisfacción de muchos de los objetivos en los aspectos políticos, sociales y económicos que reposan en la competencia que posea el administrador. Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos. La administración y las organizaciones son producto de su momento y su contexto histórico y social, por tanto, la evolución de la gestión administrativa se entiende en términos de cómo han resuelto las

personas las cuestiones de sus relaciones en momentos concretos de la historia. Abreu S. (2005, agosto 25

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

La capacitación empresarial se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016.

2.4.2 Hipótesis Específicas

Las características de la capacitación empresarial se relaciona significativamente con el liderazgo de los representantes legales de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016

Las características de la capacitación empresarial se relacionan significativamente con la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016

Las características de la capacitación empresarial se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016

2.5 Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Capacitación	Es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y q pueda brindar aportes a la institución.	Aspectos Legales de la Contratación Análisis Financiero	-Modalidades de Contratos -Tipos y Formas de remuneración -Relaciones laborales -Planeación presupuestal -Flujos de Caja -Estados Financieros	-Recibiste capacitación al momento de ingresar a la empresa. -Crees innecesaria la capacitación en tu área de trabajo. -Crees que tú necesitas capacitación para mejorar el desempeño de tus funciones. -Crees que la capacitación laboral debería ser opcional.
Gestión Administrativa	Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.	Planeamiento Organización Dirección Control	-Decisión sobre formulación de objetivos - Definición de procedimientos para alcanzarlos - Programación de actividades - Obtener los recursos para alcanzar los objetivos - Definir el perfil de los colaboradores - Asignación de funciones en la empresa - Comunicación y motivación del personal , liderazgo del equipo - Dirección hacia el logro de los objetivos -Monitorear el logros de los objetivos - Definición de estándares para medir el desempeño del personal. - cumplimiento de obligaciones tributarias - Corregir desviaciones y garantizar que se realice lo planeado -Verificar estados financieros	-Estas en desacuerdo con los objetivos establecidos en la empresa AMERICAN METAL S.A.C. -Estás disconforme con la forma de organización de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. -Usted se siente motivado para alcanzar sus objetivos laborales. -Considera que tiene un buen control de resultados de objetivos.

CAPITULO III.- METODOLOGIA

3.1 Diseño de la Investigación

La investigación se va utilizar el diseño Descriptivo Correlacional, porque va a describir la relación entre dos variables.

Tipo de la investigación

El tipo de investigación será correlacional, porque tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular.

Nivel de investigación de la tesis

El nivel de investigación será descriptivo, debido a que solo se limitará a describir las principales características de las variables en estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2010 pp. 80), nos dice que los estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan estas.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Personal que labora en la Gerencia de la empresa AMERICAN METAL S.A.C., del distrito de Calleria- Pucallpa 2016

3.2.2 Muestra

Estará conformado por toda la población de la empresa AMERICAN METAL S.A.C., del distrito de Calleria- Pucallpa 2016

3.3 Técnicas de Recolección de Datos

3.3.1 Técnica

Para el recojo de información de la presente investigación, se aplicará la técnica de la encuesta.

3.3.2 Instrumento

Para el recojo de información se utilizará un cuestionario estructurado de preguntas cerradas, en función a los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables.

3.4 Técnicas para el Procesamiento de la Información

Los datos de las encuestas se transformaran en una data, la misma que aplicando el programa Excel Científico, se obtendrán las tablas y gráficos estadísticos correspondientes de las preguntas planteadas; luego, dichos resultados se analizarán tomando en cuenta los antecedentes y las bases teóricas de la investigación y para la elaboración de las diapositivas se hará uso del Power Point.

3.5 Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos Legales de la Contratación -Análisis Financiero 	<ul style="list-style-type: none"> -Modalidades de Contratos -Tipos y Formas de remuneración -Relaciones laborales -Planeación presupuestal -Flujos de Caja -Estados Financieros 	<p>Tipo y nivel: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD X((X)) --- O((O)) X --- r((r)) O --- Y((Y)) </pre> </div>
¿De qué manera la capacitación incide en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C del Distrito de Calleria, Pucallpa 2016?	Determinar la incidencia de la capacitación en la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016.	La capacitación se relacionan de manera significativa con la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016				
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> -Planeamiento -Organización -Dirección -Control 	<ul style="list-style-type: none"> -Decisión sobre formulación de objetivos - Definición de procedimientos para alcanzarlos - Programación de actividades - Obtener los recursos para alcanzar los objetivos - Definir el perfil de los colaboradores - Asignación de funciones en la empresa - Comunicación y motivación del personal , liderazgo del equipo - Dirección hacia el logro de los objetivos -Monitorear el logros de los objetivos - Definición de estándares para medir el desempeño del personal. - cumplimiento de obligaciones tributarias - Corregir desviaciones y garantizar que se realice lo planeado -Verificar estados financieros 	<p>Población: Personal que labora en la Gerencia de la empresa AMERICAN METAL S.A.C., del distrito de Calleria- Pucallpa 2016</p> <p>Muestra: Estará conformado por 2 personas del ámbito de estudio.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas</p> <p>DISEÑO: simple - correlacional</p> <p>TECNICA: Se aplicará la técnica de la encuesta</p> <p>ANALISIS DE DATOS: Se hará uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizará como soporte el programa Excel Científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión 22 (Programa de estadística para ciencias sociales).</p>
-¿De qué manera la capacitación influye en los representantes legales de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria, Pucallpa, 2016?	-Determinar cómo influye la capacitación en los representantes legales de la empresa AMERICAN METAL S.A.C del distrito de calleria, Pucallpa, 2016.	-Las características de la capacitación se relacionan significativamente con los representantes legales de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016				
-¿De qué manera la capacitación incide en la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria, Pucallpa, 2016?	-Determinar cómo incide la capacitación en la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de calleria, Pucallpa, 2016?	-Las características de la capacitación se relacionan significativamente con la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa,2016				
-¿De qué manera influye la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de calleria, Pucallpa, 2016?	-Determinar cómo influye la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de calleria, Pucallpa, 2016?	-Las características de la capacitación se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016				

CAPITULO IV
RECURSOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

4.1 Talentos Humanos

Este proyecto se realizara con las tesistas:

- Paredes Huanio Mercedes
- Reátegui Pinedo Nicole Madelyn
- Asesora Mg. Lila Ramírez Zumaeta

4.2 Presupuesto y Financiamiento

4.2.1 Presupuesto

Presupuesto			
Localidad: Calleria-Pucallpa			
Detalle	Cantidad	Costo unitario	Costo total
<u>BIENES</u>			
Lapicero	2 unid.	1.00	2.00
USB	1 unid.	25.00	25.00
Papel bond A4	1 millar	40.00	40.00
Total bienes			S/. 67.00
<u>SERVICIOS</u>			
Fotocopias	1000 unid.	0.10	100.00
Impresiones	1000 unid.	0.30	300.00
Encuadernado y empastado	4 unid.	50.00	200.00
Movilidad local			100.00
Total servicios			S/. 700.00
Total General			S/. 767.00

4.2.2 Financiamiento

Para el desarrollo y elaboración del presente proyecto de tesis de investigación, así como también el gasto incurrido, será financiado íntegramente por las investigadoras.

4.3 Cronograma

Actividades	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Planteamiento del Problema, Objetivos, Variables.	X				
Elaboración de matriz de consistencia	X				
Elaboración de Marco Teórico		X			
Formulación del Proyecto de Tesis		X			
Elaboración y aprobación de instrumentos I		X			
Elaboración y aprobación de instrumentos II		X			
Presentación final de Proyecto de Tesis			X		
Ejecución del Proyecto de Tesis			X		
Sistematización de datos y aplicación de estadística descriptiva e inferencial utilizando el Programa SPSS.				X	
Presentación formal y preparación para la sustentación					X

CAPITULO V

FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICAS

5.1 Referencias Bibliográficas

Koontz y Harold. (1998). Administración, una perspectiva global. 11ava edición. Editorial. McGraw-Hill. Pp. 50, México.

Reyes, A. (1998). Capacitación del recurso humano como estrategia de productividad en la mediana empresa. McGraw-Hill. México.

Muñoz, C. (2004). Administración del recurso humano en la gestión administrativa. Guatemala.

Guzmán, F. (2006). Gestión Administrativa en centros en centros de capacitación. Editorial Prentice-Hall. España.

Ramírez S. y Vela P. (2006) Propuesta de un programa de capacitación para el Hotel Boutique “La Quinta Luna”, en Cholula, Puebla, México. Recuperado de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/ramirez_g_sg/capitulo2.pdf

Capacitación laboral en la gestión administrativa de las medianas empresas del municipio de Jutiapa, Guatemala. Recuperado de:
<http://html.rincondelvago.com/capacitacion-laboral-en-la-gestion-administrativa-de-las-medianas-empresas-del-municipio-de-jutiapa.html>

Comba S. y Navarro M. (2013) Gestión Administrativa, Argentina. Recuperado de:
http://gestionadministrativaitfp.blogspot.pe/2013/06/origen-y-evolucion-de-la-gestion_1.html

Tapaco (2010) Capacitación Empresarial Efectiva "Capacitarte es la Mejor

Forma de Hacer", Guaymas, Sonora, México. Recuperado de:
<http://julieta-capacitacion-empresarial.blogspot.pe/2010/03/definiciones-de-capacitacion.html>

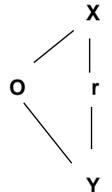
Campos S. y Loza P. (2011) INCIDENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA BIBLIOTECA MUNICIPAL "PEDRO MONCAYO" DE LA CIUDAD DE IBARRA EN MEJORA DE LA CALIDAD DE SERVICIOS Y ATENCIÓN A LOS USUARIOS EN EL AÑO 2011. PROPUESTA ALTERNATIVA. Ibarra, Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>

DEFINICIÓN ABC » GENERAL » CAPACITACIÓN (S.F.) Definición de Capacitación. Recuperado de:
<http://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>

Ortega M. (2013) "Los procesos administrativos y la gestión administrativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato." Ambato, Ecuador. Recuperado de:
<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/5>

APENDICES

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Capacitación	- Aspectos Legales de la Contratación -Análisis Financiero	-Modalidades de Contratos -Tipos y Formas de remuneración -Relaciones laborales -Planeación presupuestal -Flujos de Caja -Estados Financieros	Tipo y nivel: Descriptivo correlacional 
¿De qué manera la capacitación incide en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C del Distrito de Calleria, Pucallpa 2016?	Determinar la incidencia de la capacitación en la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016.	La capacitación se relacionan de manera significativa con la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016				
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	Gestión Administrativa	-Planeamiento -Organización -Dirección -Control	-Decisión sobre formulación de objetivos - Definición de procedimientos para alcanzarlos - Programación de actividades - Obtener los recursos para alcanzar los objetivos - Definir el perfil de los colaboradores - Asignación de funciones en la empresa - Comunicación y motivación del personal , liderazgo del equipo - Dirección hacia el logro de los objetivos -Monitorear el logros de los objetivos - Definición de estándares para medir el desempeño del personal. - cumplimiento de obligaciones tributarias - Corregir desviaciones y garantizar que se realice lo planeado -Verificar estados financieros	Población: Personal que labora en la Gerencia de la empresa AMERICAN METAL S.A.C., del distrito de Calleria- Pucallpa 2016 Muestra: Estará conformado por 2 personas del ámbito de estudio. INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas DISEÑO: simple - correlacional TECNICA: Se aplicará la técnica de la encuesta ANALISIS DE DATOS: Se hará uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizará como soporte el programa Excel Científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión 22 (Programa de estadística para ciencias sociales).
-¿De qué manera la capacitación influye en los representantes legales de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria, Pucallpa, 2016?	-Determinar cómo influye la capacitación en los representantes legales de la empresa AMERICAN METAL S.A.C del distrito de calleria, Pucallpa, 2016.	-Las características de la capacitación se relacionan significativamente con los representantes legales de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016				
-¿De qué manera la capacitación incide en la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria, Pucallpa, 2016?	-Determinar cómo incide la capacitación en la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de calleria, Pucallpa, 2016?	-Las características de la capacitación se relacionan significativamente con la gestión administrativa de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa,2016				
-¿De qué manera influye la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de calleria, Pucallpa, 2016?	-Determinar cómo influye la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de calleria, Pucallpa, 2016?	-Las características de la capacitación se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa AMERICAN METAL S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016				

CUESTIONARIO

PREGUNTAS		
CAPACITACION EMPRESARIAL	SI	NO
Recibiste capacitación al momento de ingresar a la empresa		
Crees innecesaria la capacitación en tu área de trabajo		
Crees que tú necesitas capacitación para mejorar el desempeño de tus funciones		
Crees que la capacitación laboral debería ser opcional		
GESTION ADMINISTRATIVA	SI	NO
Estas en desacuerdo con los objetivos establecidos en la empresa AMERICAN METAL S.A.C.		
Está disconforme con la forma de organización de la empresa AMERICAN METAL S.A.C.		
Usted se siente motivado para alcanzar sus objetivos laborales		
Considera que tiene un buen control de resultados de objetivos		

