



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y
LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LAS MYPE
RUBRO ESCUELAS SUPERIORES EN LA CIUDAD
DE PIURA – CENTRO, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

CHUMACERO REGALADO CLEVER FRANCISCO

ORCID: 0000-0002-1036-441X

ASESOR:

PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEÉ

ORCID: 0000-0001-8823-2655

PIURA – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Chumacero Regalado, Clever Francisco

ORCID: 0000-0002-1036-441X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado.
Piura, Perú

ASESOR

Palacios de Briceño, Mercedes Reneé

ORCID: 0000-0001-8823-2655

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativa, Escuela Profesional de
Administración, Piura, Perú

JURADO

Vilela Vargas, Victor Hugo

ORCID ID: 0000-0003-2027-6920

Guzmán Castro, Iván Arturo

ORCID ID: 0000-0002-4650-4322

Chumacero Ancajima, Maritza Zelideth

ORCID ID: 0000-0001-7372-741X

FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Mgtr. Víctor Hugo Vilela Vargas

Presidente

Mgtr. Iván Arturo Guzmán Castro

Secretario

Lic. Maritza Zelideth Chumacero Ancajima

Miembro

Dra. Mercedes Reneé Palacios De Briceño

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme permitido llegar
hasta este punto y haberme dado salud
para lograr mis objetivos, además de su
infinita bondad y amor.

A la Universidad, por
proporcionarme conocimientos
a través de cada uno de sus
docentes.

A las MYPE, por ser participe
mediante su información
brindada hacia mí, sea posible
este trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A mis padres por ser el pilar fundamental
en todo lo que soy, en toda mi educación,
tanto académica, como de la vida, por ese
apoyo incondicional, sostenido, aplicado
y mantenido a través del tiempo.

RESUMEN

La presente investigación titulada “Caracterización de la Capacitación y Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017”, se estableció como objetivo general: Determinar las principales características que tiene la Capacitación y Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017. Empleando la metodología de tipo descriptiva, nivel cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. Para el recojo de información se escogió en forma ordenada, primero a los docentes de nivel superior para la variable Capacitación y segundo a los gerentes o propietarios para la variable Liderazgo Empresarial. La población estuvo conformada por los docentes de nivel superior y gerentes de las MYPE, al ser una población finita conocida, la muestra para la variable Capacitación será de 86 docentes de nivel superior y para la variable Liderazgo Empresarial será de 4 gerentes. La cantidad de 4 MYPE de estudio será el total para investigación, a quienes por consecuencia se les aplicó un cuestionario de 25 preguntas en total, aplicando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Obteniendo resultados a favor de la variable Capacitación, señalando que la mayoría de encuestados si muestran compromiso con la enseñanza hacia sus alumnos, si consideran a la capacitación como un crecimiento intelectual, saben de algunas aplicaciones que los ayudarán a capacitarse y consideran que en términos generales la capacitación si debe innovarse. En cuanto a Liderazgo Empresarial, la mayoría de los resultados obtenidos arrojaron positivos, entre los cuales confirmaron que si se preocupan por el desempeño de sus trabajadores y tienen la capacidad de dirigir al personal de su respectiva empresa a cargo.

Palabras clave: Capacitación, Liderazgo Empresarial y MYPE.

ABSTRACT

The present research entitled “Characterization of Training and Business Leadership in the MYPE heading Higher Schools in the City of Piura - Center, 2017”, is determined as a general objective: Determine the main characteristics of Training and Business Leadership in the MYPE Higher Schools in the City of Piura - Center, 2017. Using the methodology of descriptive type, quantitative level, non-experimental design and cross-section. For the collection of information, first-level teachers were chosen in an orderly manner for the Training variable and second to the managers or owners for the Business Leadership variable. The population was made up of higher level teachers and MYPE managers, being a known finite population, the sample for the Training variable will be 86 teachers of a higher level and for the Business Leadership variable will be 4 managers. The amount of 4 MYPE of study will be the total for research, to which a questionnaire of 25 questions in total will be applied, applying the survey technique and the questionnaire as an instrument. Obtaining results in favor of variable training, noting that the majority of respondents do commit to teaching their students, if training is considered as intellectual growth, they know of some applications that help train and consider them to be general terms Training should be innovated. Regarding Business Leadership, most of the results obtained showed positive, among those confirmed who care about the performance of their workers and have the ability to direct the staff of their respective company in charge.

Keywords: Training, Business Leadership and MYPE.

TABLA DE CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
TABLA DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE CUADROS	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	11
2.1. Antecedentes	11
2.1.1. Capacitación	11
2.1.2. Liderazgo Empresarial	16
2.2. Bases Teóricas	21
2.2.1. Teoría de la variable Capacitación	21
2.2.1.1. Características	21
2.2.1.2. Relaciones	21
2.2.1.3. Métodos	22
2.2.1.4. Importancia	22
2.2.1.5. Beneficios	22
2.2.2. Teoría de la variable Liderazgo Empresarial	23
2.2.2.1. Tipos	23
a) Liderazgo Transformacional	23
b) Liderazgo Democrático	23
c) Liderazgo Carismático	24
d) Liderazgo Natural	24
2.2.2.2 Habilidades	24
2.2.2.3 Objetivo	24
2.2.2.4 Ventajas	25
2.2.2.5 Desventajas	25
III. HIÓTESIS	26
3.1. Hipótesis general	26

IV. METODOLOGÍA	27
4.1. Diseño de la Investigación	27
4.2. Población y muestra	28
4.2.1. Población	28
4.2.1.1. Variable Capacitación	28
4.2.1.2. Variable Liderazgo Empresarial	29
4.2.2. Muestra	29
4.2.2.1. Variable Capacitación	29
4.2.2.2. Variable Liderazgo Empresarial	31
4.2.3. Criterios de Inclusión	32
4.2.4. Criterio de Exclusión	32
4.3. Definición y operacionalización de las variables	33
4.4. Técnica e instrumento	34
4.5. Plan de análisis	34
4.6. Matriz de Consistencia	35
4.7. Principios éticos	36
V. RESULTADOS	37
5.1. Resultados	37
5.1.1. Variable Capacitación	37
5.1.2. Variable Liderazgo Empresarial	52
5.2. Análisis de resultados	62
5.2.1. Variable Capacitación	62
5.2.2. Variable Liderazgo Empresarial	76
VI. CONCLUSIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	96

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Compromiso a la enseñanza.....	37
Tabla 2: Crecimiento Intelectual.....	38
Tabla 3: Aplicaciones Productivas.....	39
Tabla 4: Innovación en el Aprendizaje.....	40
Tabla 5: Resultados de las Capacitaciones.....	41
Tabla 6: Programas de Capacitación.....	42
Tabla 7: Trascendencia en la Enseñanza.....	43
Tabla 8: Capacitación en la Vida Cotidiana.....	44
Tabla 9: Crecimiento Laboral.....	45
Tabla 10: Técnicas de Entrenamiento.....	46
Tabla 11: Promover la Participación.....	47
Tabla 12: Pago.....	48
Tabla 13: Conocimiento.....	49
Tabla 14: Participación a Congresos.....	50
Tabla 15: Horario de Trabajo.....	51
Tabla 16: Evaluar Desempeño.....	52
Tabla 17: Aportar Ideas.....	53
Tabla 18: Léxico Adecuado.....	54
Tabla 19: Mantener Valores.....	55
Tabla 20: Capacidad de Dirigir.....	56
Tabla 21: Preocupación.....	57
Tabla 22: Charlas al Personal.....	58
Tabla 23: Política Laboral.....	59

Tabla 24: Reglamento de la Empresa.....	60
Tabla 25: Escuchar y Colaborar.....	61

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01: Proporción del total de docentes de cada MYPE respecto al total.

Cuadro N° 02: Aplicación de la técnica de estratificación.

Cuadro N° 03: Listado de MYPE.

Cuadro N° 04: Lista de Criterios de Inclusión.

Cuadro N° 05: Lista de Criterios de Exclusión.

Cuadro N° 06: Matriz de Operacionalización de las Variables.

Cuadro N° 07: Matriz de Consistencia.

I. INTRODUCCIÓN

La mayoría de las MYPE piuranas, en tan poco tiempo presentan problemas de financiación de muy poco interés sobre el campo de la educación del Perú, en donde ha conseguido cubrir, en términos de asistencia, a la mayor parte de la población en edad escolar. Los números hablan por sí solos, cuando el 95 de cada 100 personas de las nuevas generaciones terminan exitosamente la primaria y aproximadamente entre 85 de cada 100 culminan secundaria. Esto últimamente ha sido participe una ascendente presión sobre la educación pos – secundaria que se ha canalizado a través de la educación superior que trae consigo dos variantes: universitaria y no universitaria. Según los más recientes estudios disponibles se ha mención a la educación superior, indicando que durante el año 2008 postularon a una vacante poco más de 600 mil personas y fueron aceptadas poco más de la mitad, indicando que cantidad cuantitativa de postulantes de mencionado año, excede largamente el número de alumnos culminados para el 5to año de secundaria sobre el periodo anual anterior, rebasando las expectativas. Esto indica que hay una excedente de demanda con respecto a la educación superior, no cubierta y que con el transcurrir del tiempo se va incrementando el volumen de los admitidos, siendo el tipo inferior a las cifras de culminantes al nivel secundario.

Según Rodríguez y Montoro (2016), mencionan que en el 2011 había más de un centenar de universidades en funcionamiento y algunas más en proceso de constitución. En el año anterior, en el 2010, había alrededor de 1,100 instituciones de educación superior no universitaria. Si bien es cierto el conjunto de instituciones de este tipo supera al de las universidades, en términos

de inscripción, las universidades consolidan la mayor de la misma. Al final de 3 décadas, aproximadamente, la cantidad de instituciones de educación superior ha crecido de una manera exponencial pero más rápido ha crecido el sector no universitario, cabe desatacar que el nivel de educación ha incrementado con mayor continuidad para el bien de la sociedad.

Los motivos por que se realizó esta investigación es porque permitirá optar el título de licenciado en administración de empresas, para poder ejercer en cualquier organización dentro del área que me corresponda, y así mismo poder dar solución a los objetivos de estudio que más adelante son expuestos. Además de tomar en cuenta que gracias al área de catastro obtenida, gracias a la Municipalidad Provincial de Piura, se está elaborando con exactitud 4 MYPE del rubro Escuelas Superiores en el presente año 2017.

Según el Ministerio de Educación (2016), ha implantado una nueva norma titulada: “Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior”, donde estipula que los Institutos y Escuelas privadas de educación privada que cuentan con independencia económica, administrativa y académica. Además cabe destacar que esta ley establece la creación del Organismo de Gestión de Institutos y Escuelas de Educación Superior (Educatec), cuya misión será lograr una gestión eficiente sobre los recursos de esas instancias con la participación activa de los gobiernos regionales y sobre todo teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral productivo.

Según Saavedra (2015), establece una referencia de la ley que será tomada en cuenta para la invención de la carrera pública docente en los institutos y escuelas sobre el soporte de un criterio meritocrático, que permitirá nutrir las condiciones laborales de los docentes y motivar al reclutamiento de los técnicos y profesionales más competentes, generando productividad en este sector, mejorando la posición de los profesionales técnicos con capacidades de desarrollarse en ámbito privado y público.

La misión en el Ministerio de Educación, será la de apreciar la carrera del docente, estimulando y facilitando la formación constante de los maestros y desarrollando las políticas y condiciones que respaldan al 100% la condición de primera en su función y prosperar en la clase de vida que esté cursando por estos momentos. Para ello deberá tomar en cuenta lo sucesivo: **(1)** Orientar, promover y garantizar la calidad y oportunidad durante la formación del docente de nivel inicial y en asistirlos con carácter integral y permanente, para la contribución de la mejora a nivel de educación. **(2)** Constante innovación sobre la enseñanza inagotable del docente mediante la formulación de políticas educativas y normas técnico – pedagógicas que encamine al crecimiento de estructuras curriculares, metodologías de aprendizaje y formación en valores, coherentes con la actividad social, económica y cultural sobre la ciudadanía peruana, la constante innovación en dichos factores antes mencionado. **(3)** Impulsar a la exploración y originalidad sobre los alumnos y formadores para ofrecer a las comunidades, profesoras y profesores capaces de generar conocimientos educativos, que formen parte al mejoramiento continuo de la calidad de la educación, ayudándolos a tener una mejor educación, fomentando el crecimiento en cada uno de ellos. **(4)** Promover la mayor colaboración de la

sociedad educativa en la gestión de las organizaciones educativas y fortalecer las redes de formación al docente, impulsando la cooperación y mejoramiento del equipo

Según el artículo 40 del Capítulo III, denominado “Evaluación Académica”, hace mención a documentos técnicos – pedagógicos oficiales de uso externo no tienen más que otra finalidad de tener a cargo un registro con archivos de la información sobre el impacto de la evaluación, siendo los siguientes: **(1)** Nómina de Matrícula. **(2)** Acta consolidada de evaluación del rendimiento académico. **(3)** Acta de titulación para traer consigo el título profesional. **(4)** Certificados de estudios, considerando lo anterior se puede llegar a tener mejores resultados sobre el rubro de estudio.

Además para la utilidad de manera intrínseca, tienen carácter de documentos técnicos – pedagógicos los que a continuación se indican, los mismos que podrán ser perfeccionados por la institución, si lo considera conveniente: **(1)** Registro de examen y asistencia. **(2)** Boleta de notas. **(3)** Actas de examen de área y/o subárea del área de educación. **(4)** Ficha de seguimiento académico. **(5)** Acta de sustentación para optar el título profesional, conforme a las diferentes instituciones ya sean públicas y privados los patrones que toman en cuenta para la mejora de la educación.

Según Castillo (2015), afirma que la población peruana hoy en día tiene en la educación uno de los apoyos para superar con triunfo sus retos más importantes. Ya que estos son bienes necesarios para obtener un mayor nivel de comodidad colectiva y desarrollo humano, para el fortalecimiento del Estado de Derecho y de una conducta pública, para el desarrollo del potencial cultural

y para la invención e incorporación con el mundo globalizado. En las actuales eventualidades del país, la educación es además urgencia impostergable para atender las dudas de rezagamiento, violencia y corrupción se urge hacer todo lo posible apostar por el bien habitual con esperanzas positivas hacia un país próspero, libre y democrático, logrando anteponer la educación que es muy primordial para la sociedad.

Se dice que las MYPE del rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, es de suma consideración el análisis o investigación acerca de las variables correspondientes de estudio, como la variable Capacitación, por lo mismo que esta cumple un rol muy significativo para la carrera o más que todo en la vida profesional de sus alumnos sobre el servicio que ofrecen y si es que estas cumplen las normas, políticas y/o estándares que establecen a comparación de otras MYPE del mismo rubro. Se llegará a una conclusión demostrando mediante las características empleadas para la segunda variable en estudio, el liderazgo empresarial, factor muy importante que debe predominar en las instituciones, para lograr el bien de estas y factor de motivación para las personas.

Se dice también que, en el entorno empresarial para todo tipo de rubro, cabe destacar las estrategias para pretender liderar de manera eficaz y con todo el peso de la palabra que es la transparencia sobre los procesos que se emplean para demostrar la calidad de enseñanza que se ofrece. Es muy importante recalcar que es sumamente delicado aprovecharse de las deficiencias intelectuales que muchos alumnos traen consigo mismo, por tal razón es que recurren a estas MYPE para encontrar la forma de explotar el talento que

contraen, de la mano de un experto en la materia que se desee especializar. Llegar al otro bando, sería definitivamente fatal, afectando a la moral con la educación, afectando directamente a la sociedad.

Según Yao (2015), propone un estudio como punto de partida, sobre los factores internos, la misma actividad de educación y todo el sistema interno por la que se mueven las MYPE. Se tratase más que todo como una política que se ve reflejada las necesidades específicas de distintos países, de sociedades opuestas, de otras escuelas, profesores y de alumnos. La existencia de la educación de por si es una actividad realizada entre alumnos y maestros, donde late constantemente ese intercambio de experiencias y/o conocimientos. Como parte de la preparación – instrucción en la parte profunda de la educación, se ha optado por clasificar según las fuerzas de prestigio, en cuatro etapas fundamentales: **(1)** Factores reales. **(2)** Factores primordiales. **(3)** Factores sencillos. **(4)** Factores estables.

Según Ayisatu (2017), en cuanto a factores políticos menciona la débil legislación en temas educativos. En explicación a los impuestos, las propuestas políticas por parte de las agrupaciones de interés y el sacrificio gubernamental para impulsar la competitividad global a través de la inclusión de tecnologías al mundo universitario, miles de alumnos se ven perjudicados por el régimen en materia educativa que no acostumbran llevar a cabo con la voluntad de hacer mejorías existentes.

Según Formagro (2017), establece como factor legal la aprobación de la Ley N° 30512 denominada “Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior” y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 10-2017-MINEDU. Éste suceso ya denota una modificación real, pues ya se cuenta con el entorno legal necesario para que los institutos y las escuelas de educación superior ofrezcan un servicio educativo que cumpla con las circunstancias básicas de clase.

Según Cárdenas (2014), hace mención a la edificación de capacidades y a la producción de saberes en materia ambiental hacia los factores de protección medio ambiental. Ahora la labor que tiene estas instituciones será en la fabricación de políticas públicas para la resolución de problemas ambientales, como el cambio climático y entre otros.

Según Vásquez (2015), menciona a los factores socio – culturales como un tema amplio a debatir, ya que gracias a estos va a depender el desarrollo de la sociedad y desde luego su nivel de cultura. La educación, en general, servirá para mejorar el comportamiento del ser humano, actitudes que vistosamente se han estado perdiendo, a tal punto de volverse imposible volver a construirla.

Según Avendaño (2015), manifiesta que la integración de tecnologías actuales durante el proceso del conocimiento fuera y dentro de las clases, particularmente las famosas TIC’S, serán éstas las herramientas que fortalecerán la marcha de la información y comunicación entre todos los participantes. Representarán sin duda alguna la probabilidad de descubrir o fabricar variantes potentes y accesibles alternativas para aligerar el camino que se desea circular para que haga de la educación en general la cadena de procesos donde involucre el cambio de la sociedad y favorezca la calidad de

práctica en valores. Esto forma parte de los factores tecnológicos sobre las MYPE rubro escuelas superiores, ya que éste tipo de avances tecnológicos se encuentran en todas partes y por ende los gerentes ya se encuentran en proceso de adquirirlas para hacerse más competitivas.

La presente investigación tiene origen de las líneas de investigación denominada: Caracterización de la Capacitación y Liderazgo Empresarial en las MYPE, línea que ha sido asignada por la Escuela de Administración y comprende el campo disciplinar: Promoción de las MYPE. Siendo el problema identificado, el siguiente: ¿Qué caracterización tiene la Capacitación y Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017? El problema mencionado anteriormente, permite identificar como objetivo general: Determinar las principales características que tiene la Capacitación y Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

Indicando a continuación como objetivos específicos: (a) Conocer el comportamiento de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017; (b) Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017; (c) Señalar los elementos del Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017; (d) Conocer los tipos de Liderazgo Empresarial que emplean los gerentes en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

Por lo cual se empleará una investigación de tipo descriptiva, nivel cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, siendo la técnica de recojo de datos la encuesta y el instrumento estructurado con preguntas cerradas de escala ordinal y nominal.

La presente investigación queda delimitada desde la perspectiva temática por las variables Capacitación y Liderazgo Empresarial de las MYPE, rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017. Desde la perspectiva geográfica: departamento de Piura. Y desde la perspectiva psicográfica: microempresas y delimitación temporal: año 2017.

La presente investigación acudirá a distintas fuentes de investigación, tales como: tesis de diferentes autores; vinculados con el tema de investigación, revistas de investigación, biblioteca física y virtual, que nos ayudarán mostrándonos una visión más amplia sobre los problemas de Capacitación y Liderazgo Empresarial de las MYPE rubro Escuelas Superiores, dando posibles ideas, sugerencias, recomendaciones para los problemas a tratar.

La presente investigación se utilizará fuentes primarias y secundarias de una metodología científica para la obtención de datos que nos darán pronósticos más aceptados, acudiendo al empleo de métodos de investigación como: el cuestionario para medir el clima organizacional en las MYPE.

En la presente investigación se emplea la Justificación Práctica, ya que va a permitir relacionar las variables Capacitación y Liderazgo en las MYPE rubro escuelas superiores, y como estudiante es muy significativo porque se aplicarán conocimientos para un crecimiento en las microempresas y de tal manera poder brindar información útil para la zona estudiada.

La presente investigación se justifica, ya que actualmente las MYPE simbolizan en la actualidad el 98,6 % en el mundo también es importante.

Con la actual investigación se van a beneficiar un determinado conjunto de personas, siendo ciertas MYPE del rubro escuelas superiores las que demostrarán el nivel competitivo que se encuentran.

Además, que permite conocer como están trabajando las MYPE, explicar de alguna manera, que la competencia debe tratar de superarse, innovando y siendo competitivamente profesionales. De este modo, formular algunas sugerencias o recomendaciones de superación empresarial en el rubro escuelas superiores.

La reciente investigación se emplea la justificación teórica, esta investigación aportará las evidencias necesarias de la Capacitación y Liderazgo Empresarial, para el incremento de las futuras investigaciones en el rubro escuelas superiores, para su crecimiento y posición en el mercado.

La presente investigación se emplea la justificación metodológica, necesaria para lograr los objetivos planteados en la presente investigación, y se llegará a recurrir técnicas de investigación como instrumento para definir la Capacitación y Liderazgo, de tal manera que se consiga una investigación, clara y concreta que refuerce a la investigación de otros alumnos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Capacitación

Álvarez (2017), realizó una investigación titulada “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas” en la Universidad de Concepción de Chile. Se empleó una metodología Propensity Score Matching (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM). El tipo de investigación es descriptiva porque se hallará una diferencia entre la productividad laboral de aquellas empresas que realizaron capacitación y las que no la hicieron, sin embargo, tal diferencia no fue significativa. El nivel de investigación es cuantitativa ya que mostrará en estadísticas el número de observaciones de cada variable, su promedio, su desviación estándar, además del valor mínimo de cada una de ellas. Concluyendo que la capacitación no tenía un efecto significativo sobre la productividad laboral de las empresas chilenas, lo que representaría una discordia con gran parte de literatura revisada previamente, donde se esperaba que la capacitación tuviese un efecto positivo y significativo en la productividad laboral.

Tobón (2016), realizó una investigación titulada “Competencias, calidad y educación superior”, en la Universidad Nacional de Medellín, Colombia. La presente investigación es de tipo descriptiva ya que se buscará la calidad de los mecanismos de capacitación empleados sobre los docentes de las universidades. De nivel cuantitativo porque los resultados serán reflejados en tres aportes que se desea implementar, siendo estas: enfoque de las competencias, enfoque de calidad y proceso de evaluación. El diseño de la investigación es no experimental. Concluyendo poner en práctica los

prototipos que se han diseñado para los procesos reales de enseñanza, aprendizaje y evaluación.

Castro (2015), realizó una investigación titulada “La formación permanente del profesorado universitario: análisis del diseño y desarrollo de los procesos de formación que ofrece el instituto de profesionalización y superación docente” de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. El tipo de investigación es descriptiva porque permitirá conseguir un retrato detallado y sistemático del fenómeno, a partir de los significados que los participantes le otorguen a sus interpretaciones subjetivas. El nivel de investigación es cuantitativa por el desempeño satisfactorio, en vista de que demuestra un manejo básico de los indicadores para cada dimensión didáctica de las asignaturas o materias. El diseño de investigación se desarrolló en dos fases: una cualitativa y otra cuantitativa. Como conclusión, los diseños presentados por los facilitadores o formadores evidencian aspectos de mejora respecto a la finalidad, propósito, competencia u objetivo. Existiendo ciertas incoherencias entre lo que se pretende lograr a través de las acciones formativas y las estrategias metodológicas; sin embargo predomina la lectura de artículos y resúmenes.

López (2016), efectuó una investigación titulada “Programa de capacitación para el desarrollo de competencias tecnológicas, didácticas y tutoriales en entornos virtuales de aprendizaje en docentes de posgrado” en la Universidad San Martín de Porres – Perú. El tipo de investigación fue aplicada con un enfoque cuantitativo. El nivel de la presente investigación es pre experimental y el diseño de la investigación se encuentra ubicado dentro de la línea de investigación pedagógica. Finalizando ésta investigación con la evaluación del programa de capacitación docente en entornos

virtuales de aprendizaje desarrollando las competencias tecnológicas, didácticas y tutoriales en los docentes de posgrado.

Romero (2015), procede con una investigación titulada “Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica - administrativa” de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – Perú. La investigación es de tipo explicativa, llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la explicación de las causas de los conocimientos teóricos a determinada situación y las consecuencias prácticas de que ella se deriva. El diseño de investigación corresponde al diseño cuasi – experimental, porque los diseños de esta clase, también manipulan deliberadamente al menos una variable independiente para ver su efecto y relación con una o más variables dependientes. El nivel de la presente investigación es descriptivo porque se conocerá las situaciones, costumbres y actitudes predominante mediante, objetos, procesos y personas. Finalmente existe una incidencia entre el programa de capacitación en el personal docente y administrativo y la calidad de gestión académica – administrativa.

Monroy (2016), desarrollo una investigación titulada “La incidencia de e-learning en el desempeño de la capacitación académica de los estudiantes en laa universidades de Boyacá y Santander, Colombia año 2016” de la Universidad Privada Norbert Wiener de Lima – Perú. La investigación es de tipo básica ya que permitió ampliar el conocimiento, para el cumplimiento de los objetivos propuestos. La investigación es de nivel cuantitativo porque se buscó a través de la recolección de los datos y generalizaciones mayores en las hipótesis planteadas. El diseño de la investigación será no experimental ya que se diseñó un cuestionario para medir la incidencia de E-learning en el desempeño académico de los estudiantes. Una de las tantas conclusiones

a las cuales se llega con la investigación es que si existe una significativa incidencia de E-learning en el desempeño académico de los estudiantes en la Universidades Boyacá y de Udes de Santander, Colombia, durante el año 2016, y que la conectividad de la red, la estructura de la plataforma virtual, los recursos y herramientas web, así como las metodologías de enseñanza y las formas de evaluación en esta modalidad de estudio hacen parte integral del proceso de enseñanza de aprendizaje.

Hilario (2018), procede con una investigación titulada “Programa de capacitación empresarial y desempeño laboral en el Instituto Superior Tecnológico Público, 2018” de la Universidad Cesar Vallejo, Piura – Perú. La investigación es de tipo descriptivo por los principales métodos siendo el observacional, el de encuestas y el de los estudios de caso único. La investigación tiene un diseño correlacional ya que éste consistirá en recolectar dos o más conjuntos de datos de un objeto de investigación con la intención de determinarla la relación entre estos datos. La investigación presenta un nivel cuantitativo. Como conclusión se determina que la capacitación empresarial se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva.

Romero (2017), elaboró una investigación titulada “Implementación de un sistema de capacitación para la gestión académica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Lizardo Montero Flores, Montero – Ayabaca, 2017” de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura – Perú. De la ahora investigación podemos presenciar que el tipo de investigación es descriptiva, porque el objetivo fue implementar un sistema de capacitación para la mejora de la gestión de sus procesos académicos. Acerca del nivel de investigación es cuantitativa, ya que

ofrecerá la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorgando control sobre los fenómenos y un punto de vista de conteo y magnitudes de estos. Como diseño de investigación es no experimental y de corte transversal porque se analizó las variables en un período de tiempo determinado, en el año 2017. Se da como concluido que según los resultados obtenidos en esta investigación, es productivo la implementación de un sistema de capacitación, el mismo que permitirá comprender y mejorar el manejo de la información implantada de una manera segura, rápida y brindando una atención eficiente en los agentes educativos.

2.1.2. Liderazgo Empresarial

Reyes (2017), realizó una investigación titulada “El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes” – México. Del presente tipo de investigación podemos obtener que es exploratoria porque el tema de investigación ha sido poco estudiado. En el diseño de la investigación presente es no experimental. Sobre el nivel de la investigación se encontró que es cuantitativa porque mediante la aplicación de sondeos de opinión se analizan los datos de manera numérica para cuantificar la frecuencia de las competencias y características que son necesarias para el liderazgo directivo y la gestión eficaz desde la mirada de los estudiantes. Como conclusión, el sector educativo no está exento de los cambios que se han derivado de la globalización y de las políticas educativas que se han generado a nivel mundial por organismos internacionales, que se enfocan hacia la educación de calidad, la descentralización de los servicios educativos y a la gestión eficaz de las organizaciones educativas, entre otros aspectos.

Herrera (2016), realizó una investigación titulada “Liderazgo Directivo Exitoso en la Escuela Normal Superior Oficial de Guanajuato. Proceso entre la Formación Profesional y la Intuición” – México. La investigación presentada es de tipo descriptiva. Su nivel de investigación es cualitativa. Con diseño de investigación no experimental. Como conclusión no se puede afirmar que las características y estrategias identificadas en la evidencia empírica sean elementos sustanciales de toda gestión directiva de educación secundaria.

Umaña (2017), realizó una investigación titulada “Detección del Liderazgo como factor detonante de un buen Clima Organizacional en Educación Media Superior” del Tecnológico Monterrey – México. El tipo de investigación es investigación de acción, ya que actualmente, es utilizado con diversos enfoques y perspectivas, dependiendo de la problemática a abordar; el paradigma correspondiente es el teórico – práctico. La investigación es de nivel cuantitativa. Con diseño de investigación no experimental. Concluye con un perfil que no se contempla, como el de liderazgo que es un factor determinante del clima organizacional. De allí la importancia de este estudio, ya que se puede tener las condiciones óptimas con un líder inadecuado, lo cual imposibilita la aplicación de los proyectos.

Luperdi (2018), ejecutó una investigación titulada “Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en Docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del Distrito de Villa El Salvador” en la Universidad Peruana Cayetano Heredia en Lima – Perú. Ahora el tipo de investigación es descriptiva por la caracterización de sus rasgos. Siguiendo con el diseño de la investigación, ésta es no experimental porque describe relaciones entre las variables. El nivel de investigación es cuantitativo, por su naturaleza del estudio es básica. Termina la investigación con relación al objetivo general, existe una relación significativa positiva entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica con una correlación alta.

Ramírez (2016), realizó una investigación titulada “Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú – Lima” de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. El tipo de investigación es explicativa porque se indagaba sobre la relación recíproca y concatenada de todos los hechos de la realidad, buscando dar

una explicación objetiva, real y científica. El diseño de la investigación no experimental ya que estos pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de casualidad o pretender analizar relaciones causales. Y el nivel de investigación es de colección cuantitativa, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Campononico (2017), procedió a realizar una investigación denominada “Estilos de Liderazgo de los Directores Académicos de una Institución de Educación Superior” de la Universidad de Piura, Lima – Perú. La investigación tiene como tipo paradigma positivista, también conocida como empírico – analítico. El diseño de la investigación es no experimental. Terminando con el nivel de investigación siendo cuantitativa, ya que se aplicará un cuestionario estructurado a los docentes y coordinadores nos permita recoger estándares estadísticos. Concluyendo identificar el estilo de Liderazgo de los directores académicos del Instituto Toulouse Lautrec.

Abad (2018), tuvo la iniciativa de una investigación titulada “La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública” de la Universidad César Vallejo de Piura – Perú. La investigación es de tipo correlacional, ya que busca establecer la relación, influencia o incidencia entre las variables de estudio. El diseño de la investigación es no experimental porque se realizó sin manipulación de las variables, lo que significa que éstos fenómenos se observaron cómo se encontraron en su entorno natural para ser analizados posteriormente. Y el nivel de investigación es cuantitativo ya que los datos se revisan científicamente en forma digital utilizando datos estadísticos. Concluyendo con la existencia de la relación altamente

significativa, presentando un coeficiente de correlación de 0,692 y un Sig. Bilateral menor a 1%.

Montero (2017), dio por iniciada una investigación denominada “Identificación de los Estilos de Liderazgo del Equipo Directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas (IESTPFFAA)” en la Universidad de Piura – Perú. El tipo de investigación está enmarcada dentro del paradigma positivista, también conocido como empírico – analítico, el cual es reconocido por ser un paradigma que ha dominado las investigaciones tanto en Ciencias Sociales como en la Educación. La presente investigación el diseño que se ha empleado es el de tipo encuesta, la cual recogerá información acerca de los estilos de Liderazgo que predominan en el Equipo Directivo del IESTPFFAA. El nivel de investigación es cuantitativa. Como conclusión el análisis del recojo de la información se pudo apreciar que el estilo de liderazgo que prevalece en el Equipo Directivo del IESTPFFAA es el Estilo Transaccional, con un promedio ponderado de 4.0, a continuación le sigue el transformacional 3,99 y finalmente el instruccional con 3.97. En este sentido, el planteamiento de la hipótesis al inicio de la presente investigación es rechazada, ya que entre los promedios ponderados no existe mucha variabilidad.

Chung (2016), realizó una investigación titulada “Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016” de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Piura – Perú. La presente investigación es de tipo correlacional porque busca determinar si cultura organizacional modera la relación entre el liderazgo y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales de la UNPRG. La investigación presenta un diseño no experimental. Su

nivel es cuantitativo. En conclusión, la cultura organizacional no modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transformacional y las prácticas de gestión del conocimiento; sin embargo, sí modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transaccional y las prácticas de gestión del conocimiento.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría de la variable Capacitación

Según Carrillo (2015), indica que es un procedimiento ordenado y estructurado por el cual se proporciona información y mejora sobre las cualidades hacia una persona para que tenga un mejor desenvolvimiento en un trabajo determinado. Siempre ha sucedido que con el transcurrir de los años hasta la fecha en las sociedades, las personas mayores continúan y continuarán inculcándole el valor del trabajo a las generaciones jóvenes.

2.2.1.1 Características

Según Bohlander (2017), relaciona el éxito con cualquiera de las muestras de esfuerzo de capacitación, dependiendo en gran parte las cualidades psicológicas y de las características individuales de los encargados. Por consiguiente se ha elaborado una relación de características adecuadas al contexto: **(1)** Entendimiento del tema. **(2)** Comodidad. **(3)** Franqueza. **(4)** Chispa de humor. **(5)** Pasión. **(6)** Enseñanzas claras. **(7)** Empeño a la vocación.

2.2.1.2 Relaciones

Según ESAN (2016), indica que prepararse genera ventajas en las relaciones humanas, relaciones con el mundo exterior y con nuestro mundo interior, es por ello se especifica los siguientes: **(1)** Incrementa el diálogo entre equipos y entre grupos. **(2)** Asiste al caminar de trabajadores novatos. **(3)** Concede información sobre cargos oficiales. **(4)** Anima la unión de los equipos de trabajo. **(5)** Ofrece un acogedor ambiente para la enseñanza. **(6)** Transforma a la organización en un clima de excelente calidad para laborar.

2.2.1.3 Métodos

Según Martínez (2016), manifiesta algunos métodos de capacitación para que el aprendizaje sea eficiente. Las siguientes son las que se tienen que tomar en cuenta:

(1) Estimar las necesidades requeridas. **(2)** Avance del programa de formación. **(3)** Apuesta por labores educativas. **(4)** Valoración del proceso de formación.

2.2.1.4 Importancia

Según Barios (2016), refiere a que las empresas tienen que hallar obligatoriamente mecanismos o herramientas que den a sus auxiliares los saberes, capacidades y conductas que se solicite para alcanzar un rendimiento impecable. Cabe resaltar que a través de la importancia de la capacitación, se disfruta el momento de aplicarse, en lo intelectual, novedosos temas de interés con la actualización de conocimientos, relacionarse culturalmente con otras personas e incrementando las aptitudes para desempeñarse personalmente al camino del éxito.

2.2.1.5 Beneficios

Según Rivera (2016), sustenta que hay beneficios para el desarrollo y crecimiento laboral exclusivamente para las organizaciones, siendo los siguientes: **(1)** Incrementa el rendimiento de la organización. **(2)** Potencia la moral de todo equipo de trabajo. **(3)** Perfecciona la inteligencia de los distintos cargos. **(4)** Inventa una óptima percepción de la organización. **(5)** Posibilita que el equipo de trabajo se reconozca con la organización. **(6)** Favorece la interpretación del reglamento de la organización. **(7)** Fomenta a la pronta solución de obstáculos. **(8)** Provoca la interacción en la empresa.

2.2.2 Teoría de la variable Liderazgo Empresarial

Según Chiavenato (2014), detalla que el liderazgo es la autoridad interpersonal desempeñada en una ocasión, encaminada a través de un conjunto de sucesos que la misma sociedad se encuentra orientada a llegar, no sólo a uno, sino a muchos objetivos específicos, el liderazgo se presenta como una tendencia en la sociedad por la influencia que éste se presenta a un equipo de trabajo o un grupo en general.

2.2.2.1 Tipos

a) Liderazgo Transformacional

Según Zambrano (2014), afirma que este tipo de liderazgo no es más que un procedimiento frecuente entre el líder y los empleados para prosperar a un nivel más elevado de moralidad y sin el factor motivación. Es una modificación que provoca variaciones relevantes en la organización y en los individuos que la integran.

Se consideraría mencionar que se hace referencia a tomar una decisión más motivadora y cercana al empleado y de una acción más importante en la difusión de los objetivos de la organización a comparación de otros estilos de liderazgo.

b) Liderazgo Democrático

Según Villalva (2017), afirma que el liderazgo democrático es conocido también como participativo, es un tipo de liderazgo que acepta inventar gran compromiso con la institución, ya que se centra en los subordinados comprometiéndolos en la toma de decisiones, encomendando dominio y utilizando la retroalimentación como una manera para liderar y subsanar errores.

c) Liderazgo Carismático

Según E. News (2017), declara que éste tipo de liderazgo cuenta con un componente fundamental la cual organiza las ideas de un líder. Con él, los líderes sobresalen en un ambiente agradable entre su gente, dando éstos últimos lo más resaltante de sí mismos, y encuentran la lucidez del logro más común entre todos: La meta superada.

d) Liderazgo Natural

Según Vilá (2017), expone que éste tipo de liderazgo no está comprobado de forma legal, sin embargo desempeña el papel de cabeza sobre un grupo de personas sin que nadie dude de él. Hay individuos que traen consigo mismo el don de “guiar siempre al frente” en la sangre y mientras el progreso de un plan bien dirigido se haya establecido, se transforman sin percatarse en los guías principales hacia la meta.

2.2.2.2 Habilidades

Según Cobián (2015), propone que entre tantas habilidades, el líder puede hacer uso de las siguientes: **(1)** Aptitud para impulsar a los demás. **(2)** Ser honrado. **(3)** Examinar y solucionar. **(4)** Investigar rendimientos. **(5)** Ser un agradable anunciante. **(6)** Reforzar las amistades. **(7)** Alcanzar destrezas. **(8)** Obtener una expectativa primordial. **(9)** Apoyar al crecimiento intelectual de otros. **(10)** Mejorar y adelantarse.

2.2.2.3 Objetivo

Según Puchades (2017), manifiesta que el objetivo primordial del liderazgo empresarial es llegar a que todo el equipo de trabajo se sienta satisfecho y por consiguiente desarrollen sus actividades de la manera más sobresaliente y contundente bajo un cómodo ámbito laboral para que así los resultados trazados sean satisfactorios.

2.2.2.4 Ventajas

Según Desiree (2017), presenta distintas opciones a los emprendedores para que estos produzcan un impacto sorprendente tanto exteriormente como interiormente de la organización, por tanto se verá reflejado con las consecuentes ventajas: **(1)** Se instituye un ambiente laboral conveniente a la magnitud de las actividades pendientes. **(2)** Incrementa el esfuerzo en conjunto. **(3)** Se reducen las faltas infundadas en el centro de labores.

2.2.2.5 Desventajas

Según Desiree (2017), señala a continuación las siguientes desventajas que puede presentar este tipo de liderazgo: **(1)** Se pueden descuidar situaciones ante la carencia de un plan operativo o plan estratégico. **(2)** Otro obstáculo que interviene es que puede suceder en enfrentamiento entre ideas entre el líder y el equipo de trabajo. **(3)** El rendimiento puede caer para ciertas empresas en las que no se consiga encomendar la misma cantidad de funciones o la misma cantidad de funciones pero con grados de dificultad inapropiados para cierta parte.

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Según **Universia (2017)**, asegura que las investigaciones de tipo descriptivas son las que se emplean para la descripción sobre la real existencia de hechos, acontecimientos, personas, agrupaciones o sociedades que se estén iniciando y que se procura estudiar. Por ende no es indispensable disponer de hipótesis, ya que se trata únicamente de indicar las características de la condición sobre la problemática.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de Investigación

El tipo de investigación fue descriptiva porque según **Rodea (2015)** consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

El nivel de investigación es cuantitativa porque según **Mendizabal (2014)**, trata de averiguar los planteamientos en concreto y delimitado desde el principio de una investigación. Adicionalmente la hipótesis se propone previamente, antes de reagrupar y examinar los datos. Al ser cuantitativo, implica ser objetivo con un patrón predecible empleando la lógica y razonamiento razonado. Es notorio por establecer valores cuantificables viéndose reflejado en frecuencias, porcentajes, costos, tasas y magnitudes.

El diseño de investigación que se aplicará a la investigación será no experimental ya que según **Hernández, Fernández y Baptista (2012)**, explica que es aquella investigación en donde no se manipulará de manera deliberada las variables. Cabe mencionar que es en ésta investigación donde no se producirá cambio alguno de las variables independientes, lo que se hará es apreciar fenómenos tal cual se realizan en su contexto habitual, para posteriormente ser estudiados.

Según Álvarez (2015), la temporalidad puede ser de corte transversal porque es un estudio observacional que mide tanto la exposición como el resultado en un punto determinado en el tiempo. Este diseño se lleva a cabo usualmente para estimar la

prevalencia de una enfermedad dentro de una población específica y es común que uno de sus propósitos centrales sea proporcionar información para efectuar la mejor acción.

4.2. Población y Muestra

4.2.1 Población

Según Lalangui (2017), entiende como población la universalidad de componentes, personas y organismos con cualidades semejantes de las cuales se emplearán como cifras de muestreo. También se le conoce como Universo.

La población de la presente investigación se encuentra conformada por 4 MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017. Las cuales comprende desde la Avenida Sánchez Cerro con la Avenida Loreto y de la Avenida Bolognesi hasta el Malecón Francisco Eguiguren, información proporcionada gracias al Área de Catastro por parte de la Municipalidad Provincial de Piura, 2017.

4.2.1.1 Variable Capacitación.

Según Flores (2015), introduce como concepto de población finita al tamaño que ya se conoce para poder seguir ejecutando la investigación, hay casos que por presentarte en cantidades tan enormes es que actúan como infinitas. Cuando ya se encuentra un marco muestral definido para poder hallar unidades de análisis, la muestra será carácter finito.

Gracias al autor mencionado previamente, para la variable capacitación se trabajará con población finita, ya que se conoce la cantidad exacta de 110 docentes de nivel superior y será a ellos a quienes posteriormente se les aplicará las encuestas.

4.2.1.2 Variable Liderazgo Empresarial.

Según Angélica (2016), interpreta a la población finita donde cuyos elementos en general son identificables por el investigador.

Es por ello que la población finita de ésta variable, estará destinado para los 04 gerentes de las MYPE rubro Escuelas Superiores de la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

4.2.2 Muestra

Según Arias (2016), afirma que la muestra en toda investigación siempre debe definir el número determinado de integrantes en donde será imprescindible involucrar una investigación con el fin de obtener resultados sobre los objetivos propuestos planteados desde un inicio.

4.2.2.1 Variable Capacitación

Para la variable Capacitación, la muestra será finita ya que estará constituida por los docentes de nivel superior de las MYPE rubro Escuelas Superiores de la Ciudad de Piura – Centro, 2017, teniendo en cuenta que es equivalente a la población finita.

A continuación se procederá entonces a calcular la muestra del total de docentes de las 04 MYPE de estudio, empleando la técnica de estratificación y viéndose reflejada en la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

N = número de población.

Z = grado de confiabilidad (1.96)

e = margen de error (5.0 %)

p = probabilidad que ocurra (0.5)

q = probabilidad que no ocurra (0.5)

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{110 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (110 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{110 * 3.8416 * 0.5 * 0.5}{0.0025 * 109 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{422.576 * 0.25}{0.2725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{105.644}{1.2329}$$

n = 86

Cuadro N° 01: Proporción del total de docentes de cada MYPE respecto al total

VARIABLE CAPACITACIÓN			
MYPE	DOCENTES NIVEL SUPERIOR	TOTAL	PROPORCIÓN
ICPNA	30	110	110 → 100%
			$30 * \frac{100}{110} = 27.3\%$
30 → X			
IDAT	30		110 → 100%
		$30 * \frac{100}{110} = 27.3\%$	
30 → X			
GENESIS	20	110 → 100%	
		$20 * \frac{100}{110} = 18.1\%$	
20 → X			
ABACO	30	110 → 100%	
		$30 * \frac{100}{110} = 27.3\%$	
30 → X			

ICPNA: $\frac{27.3}{100} * 86 = 24$

IDAT: $\frac{27.3}{100} * 86 = 23$

GENESIS: $\frac{18.1}{100} * 86 = 15$

$$\text{ABACO: } \frac{27.3}{100} = 24$$

$$24 + 23 + 15 + 24 = 86$$

Cuadro N° 02: Aplicación de la técnica de estratificación

EMPRESA	PORCENTAJE	N	TOTAL
ICPNA	27.3%	86	23
IDAT	27.3%	86	24
GENESIS	18.1%	86	15
ABACO	27.3%	86	24
TOTAL			86

4.2.2.2 Variable Liderazgo Empresarial

Para la variable Liderazgo Empresarial, no se aplicará ninguna fórmula para la muestra, ya que según **Herrera (2012)** explica que al conocer el universo, en el caso de la muestra, se sabe el total de la población.

Por lo tanto se acudirá a cada uno de los dueños o propietarios de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017 y aplicarles las respectivas encuestas.

Cuadro N° 03: Listado de MYPE

NOMBRES Y DIRECCIÓN	RUC	NÚMERO DE GERENTES	NÚMERO DE DOCENTES
Instituto Cultural Peruano Norteamericano – Región Grau Jr. Moquegua 458, Piura	20147082518	01	30
Instituto Superior Tecnológico IDAT Jr. Callao 649, Piura	20472049683	01	30
Centro Técnico Productivo GENESIS Jr. Callao 625, Piura	20526113935	01	20
Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado ABACO Jr. Callao 253, Piura	20525881033	01	30
Total		04	110

Fuente: Área de Catastro – Municipalidad Provincial de Piura, 2017.

Elaboración: Propia.

4.2.3. Criterios de inclusión

Cuadro N° 04: Lista de Criterios de Inclusión

VARIABLE	INCLUSIÓN
Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Docentes con más de 1 año en la empresa.• Docentes involucrados en actividades académicas, culturales y entre otras.• Docentes con estudios que reporten trabajos de investigación en educación superior.
Liderazgo Empresarial	<ul style="list-style-type: none">• Propietarios del negocio.• Propietarios dedicados netamente al desenvolvimiento de sus trabajadores.• Propietarios que dominen otras lenguas.

Elaboración: Propia.

4.2.4. Criterios de exclusión

Cuadro N° 05: Lista de Criterios de Exclusión

VARIABLE	EXCLUSIÓN
Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Docentes que residan lejos de la empresa.• Docentes que tengan problemas de visión.• Docentes que tengan problemas policiales, judiciales o penales.
Liderazgo Empresarial	<ul style="list-style-type: none">• Propietarios sin ninguna preferencia sobre sus trabajadores.• Propietarios que no tengan deudas con entidades financieras.• Propietarios con impulsos conflictivos.

Elaboración: Propia.

4.3. Definición y operacionalización de las variables

Cuadro N° 06: Matriz de Operacionalización de las Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ESCALA
Capacitación	La capacitación es un procedimiento ordenado y estructurado por el cual se proporciona información y mejora sobre las cualidades hacia una persona para que tenga un mejor desenvolvimiento en su trabajo determinado. (Carrillo, 2015)	Comportamiento	La dimensión comportamiento se medirá con su indicador docentes de nivel superior con el método de la encuesta y el instrumento del cuestionario con escala nominal.	Docentes de Nivel Superior	Nominal
		Acciones	La dimensión acciones se medirá con sus indicadores de innovación y entrenamiento con el método de la encuesta y el instrumento del cuestionario con escala nominal.	Innovación Entrenamiento	Nominal
Liderazgo Empresarial	Es la autoridad interpersonal desempeñada en una ocasión, encaminada a través de un conjunto de sucesos que la misma sociedad se encuentra orientada a llegar, no sólo a uno, sino a muchos objetivos específicos. (Chiavenato, 2014)	Elementos	La dimensión elementos se medirá con sus indicadores de desempeño laboral, valores, cultura organizacional y comunicación con el método de la encuesta y el instrumento del cuestionario con escala nominal.	Desempeño Laboral	Nominal
				Valores	
				Cultura Organizacional	
		Tipos	La dimensión tipos se medirá con sus indicadores de Liderazgo Transformacional, Liderazgo Democrático, Liderazgo Carismático y Liderazgo Natural con el método de la encuesta y el instrumento del cuestionario con escala nominal.	Liderazgo Transformacional	Nominal
Liderazgo Democrático					
Liderazgo Carismático					
Liderazgo Natural					

Elaboración: Propia.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se buscara recaudar datos por medio de una encuesta pre-diseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Para el recojo de información de datos se obtendrán a partir de un conjunto de preguntas de escala nominal o cerradas, dirigidas a una muestra representativa, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

Según Fachelli (2016), manifiesta que la recolección de datos se elaborará a través de un cuestionario, herramienta de recopilación de números y la manera reglamentaria de desarrollar las interrogantes que se provee al universo o un modelo amplio de ella a través de una reunión donde es tradicional el incognito del individuo.

4.5. Plan de Análisis

El plan de análisis permitirá dar respuesta a las interrogantes que plantearemos a los individuos de estudio que van con su respectivas variables ya mencionadas anteriormente. Una vez planteadas las interrogantes en los cuestionarios se dirigirá a la población y muestra ya definidas dentro de las MYPE rubro Escuelas Superiores de la Ciudad de Piura – Centro, 2017. Se trabajará con la técnica descriptiva ya que servirá para especificar, determinar y resumir los resultados que se conseguirán al ejecutar el cuestionario, empleando el PDF como programa para subir el informe final.

Al concluir todo el proceso de responder los cuestionarios, se llevará a cabo la tabulación de datos obtenidos, mediante el programa de Microsoft Word 2013 y el programa Microsoft Excel 2013. Para posteriormente exponer el cuerpo de la investigación, conclusiones y recomendaciones finales al detalle con el programa Microsoft PowerPoint 2013.

4.6. Matriz de Consistencia

Cuadro N° 07: Matriz de Consistencia

Título	Problema	Variable	Hipótesis	Objetivos	Metodología
“Caracterización de la Capacitación y Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017”	¿Qué características tiene la Capacitación y el Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017?	Capacitación	Según Universia (2017), asegura que las investigaciones de tipo descriptiva son las que se emplean para la descripción sobre la real existencia de hechos, acontecimientos, personas, agrupaciones o sociedades que se estén iniciando y que se procura estudiar. Por ende no es indispensable disponer de hipótesis, ya que se trata únicamente de indicar las características de la condición sobre la problemática.	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar las principales características que tiene la Capacitación y Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS (a) Conocer el comportamiento de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017. (b) Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017. (c) Señalar los elementos del Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017. (d) Conocer los tipos de liderazgo empresarial que emplean los gerentes en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptiva.</p> <p>Nivel de Investigación: Cuantitativa.</p> <p>Diseño: No Experimental.</p> <p>Corte: Transversal.</p> <p>Población: La población es de 4 MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.</p>
		Liderazgo Empresarial			

Elaboración: Propia.

4.7. Principios éticos

Para el desarrollo de esta investigación se realizará una encuesta para la recolección de datos de la población, en estudio con total y absoluta transparencia, además de total honestidad al momento de los resultados obtenidos, autenticidad y confiabilidad de las encuestas aplicadas a los propietarios y clientes, con absoluta responsabilidad y veracidad al momento de realizar los análisis y con absoluto respeto a los derechos de autor.

El presente trabajo se ha realizado con norma APA, trabajado con datos totalmente fidedignos. No se ha manipulado para conveniencia del investigador.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1 Variable Capacitación

Objetivo Específico N° 02: Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 01

¿Renueva constantemente su compromiso a la enseñanza de sus alumnos?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	86	100%
NO	0	0%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Investigador



En el tablero 01 denominado COMPROMISO A LA ENSEÑANZA se observa que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI están comprometidos a la enseñanza y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO están comprometidos a la enseñanza.

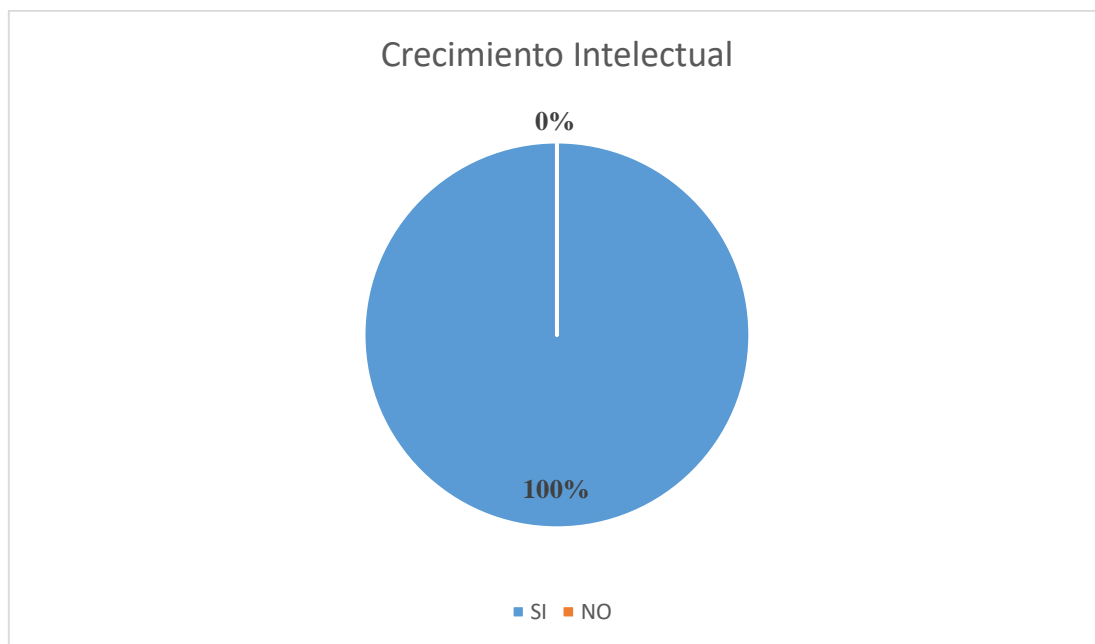
Objetivo Específico N° 02: Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuela Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 02

¿Considera a la capacitación como un crecimiento intelectual?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	86	100%
NO	0	0%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 02 denominado CRECIMIENTO INTELECTUAL se aprecia que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI sienten que la organización ha ayudado a incrementar su crecimiento intelectual y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO sienten que la organización ha ayudado a incrementar su crecimiento intelectual.

Objetivo Específico N° 02: Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 03

¿Sabe de algunas aplicaciones que ayuden a capacitarse?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	86	100%
NO	0	0%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 03 denominado APLICACIONES PRODUCTIVAS se aprecia que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI tienen el conocimiento de algunas aplicaciones productivas y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO el conocimiento de algunas aplicaciones productivas.

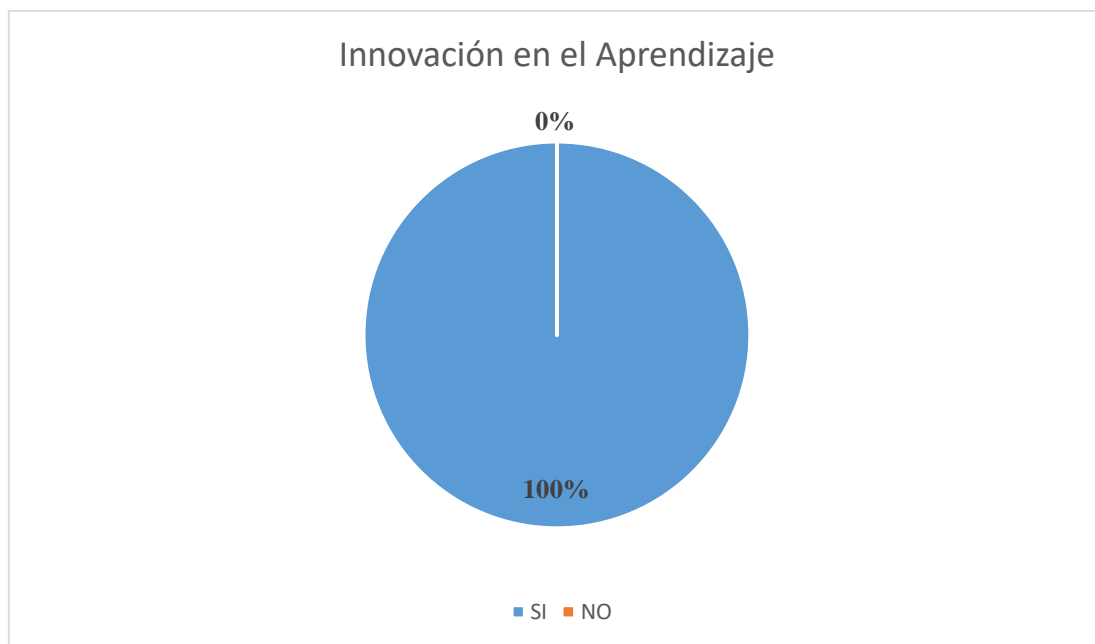
Objetivo Específico N° 02: Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 04

¿Considera que en términos generales la capacitación debe innovarse?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	86	100%
NO	0	0%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 04 denominado INNOVACIÓN EN EL APRENDIZAJE se observa que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI debe innovarse la capacitación y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO debe innovarse la capacitación.

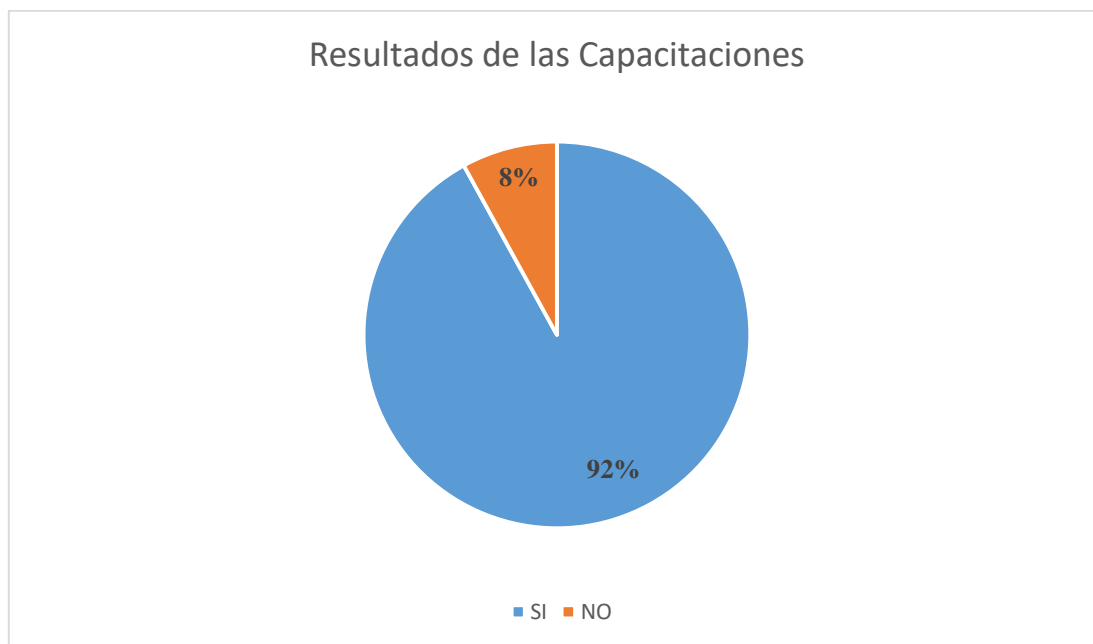
Objetivo Específico N° 02: Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 05

¿Se verifica los resultados de la capacitación que se le brinda?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	79	92%
NO	7	8%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 05 denominado RESULTADOS DE LAS CAPACITACIONES se observa que el 92% de una frecuencia de 79 encuestados respondió que SI se ve reflejado los resultados de las capacitaciones y el 8% de una frecuencia de 7 encuestados respondieron que NO se ve reflejado los resultados de las capacitaciones que brinda la organización.

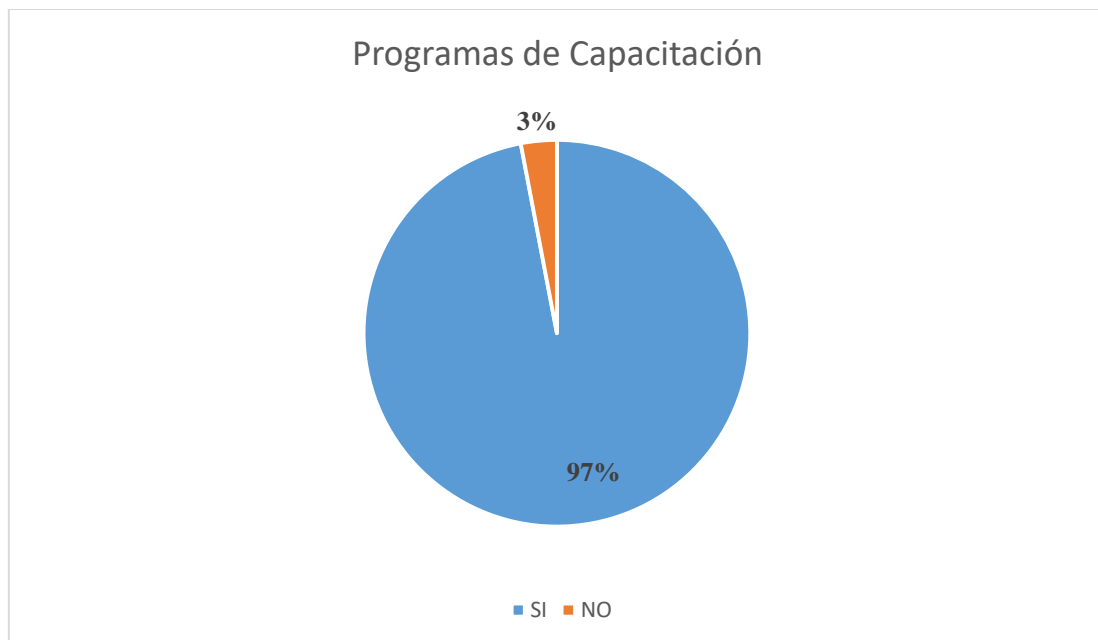
Objetivo Específico N° 02: Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 06

¿Cuentan con programas de capacitación dirigidos por especialistas?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	83	97%
NO	3	3%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 06 denominado PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN se observa que el 97% de una frecuencia de 83 encuestados respondió que SI cuentan con programas de capacitación y el 3% de una frecuencia de 3 encuestados respondieron que NO cuentan con programas de capacitación.

Objetivo Específico N° 01: Conocer el comportamiento de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 07

¿Consideran importante las capacitaciones en el lugar donde se encuentra laborando?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	86	100%
NO	0	0%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 07 denominado TRASCENDENCIA EN LA ENSEÑANZA se aprecia que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI es sumamente importante la capacitación y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondieron que NO es sumamente importante la capacitación.

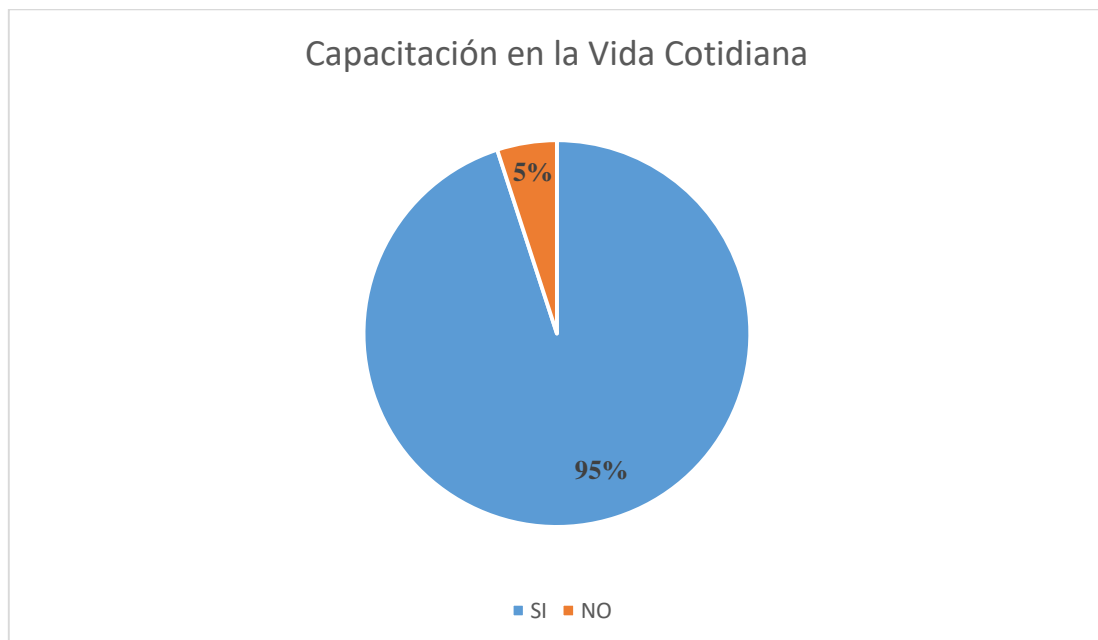
Objetivo Específico N° 01: Conocer el comportamiento de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuela Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 08

¿Forma parte de su vida cotidiana las capacitaciones que la empresa le brinda?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	82	95%
NO	4	5%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 08 denominado CAPACITACIÓN EN LA VIDA COTIDIANA se aprecia que el 95% de una frecuencia de 82 encuestados respondió que SI forma parte la capacitación como parte de sus vidas cotidiana y el 5% de una frecuencia de 4 encuestados respondieron que NO forma parte la capacitación como parte de sus vidas cotidiana.

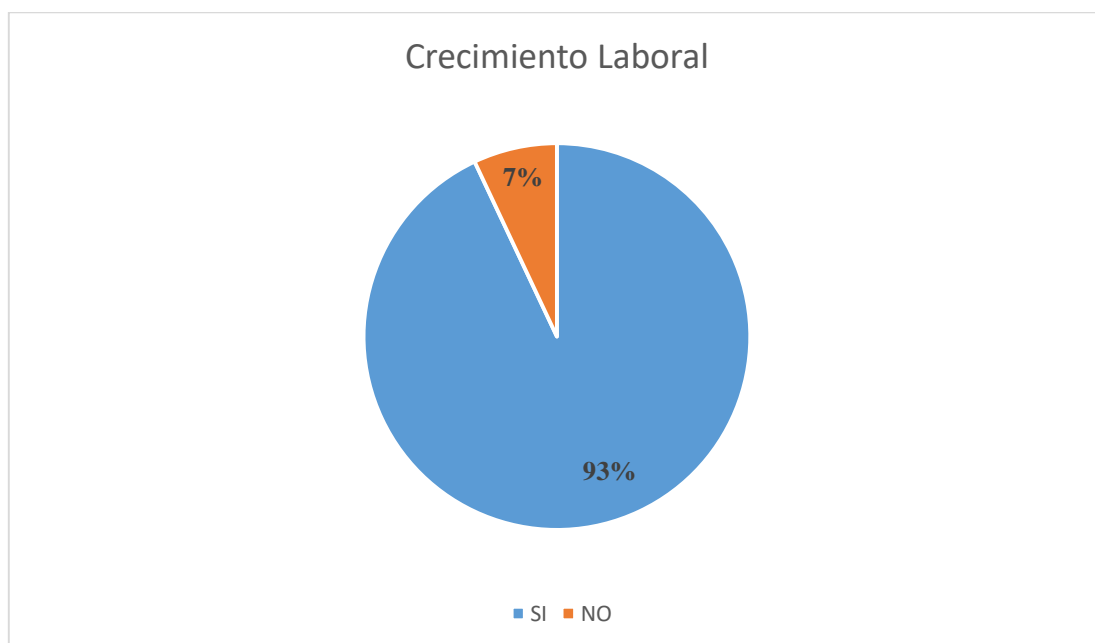
Objetivo Específico N° 01: Conocer el comportamiento de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 09

¿Siente usted que la empresa se preocupa por capacitarlos?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	80	93%
NO	6	7%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 09 denominado CRECIMIENTO LABORAL se observa que el 93% de una frecuencia de 80 encuestados respondió que SI hay crecimiento laboral y el 7% de una frecuencia de 6 encuestados respondieron que NO hay crecimiento laboral.

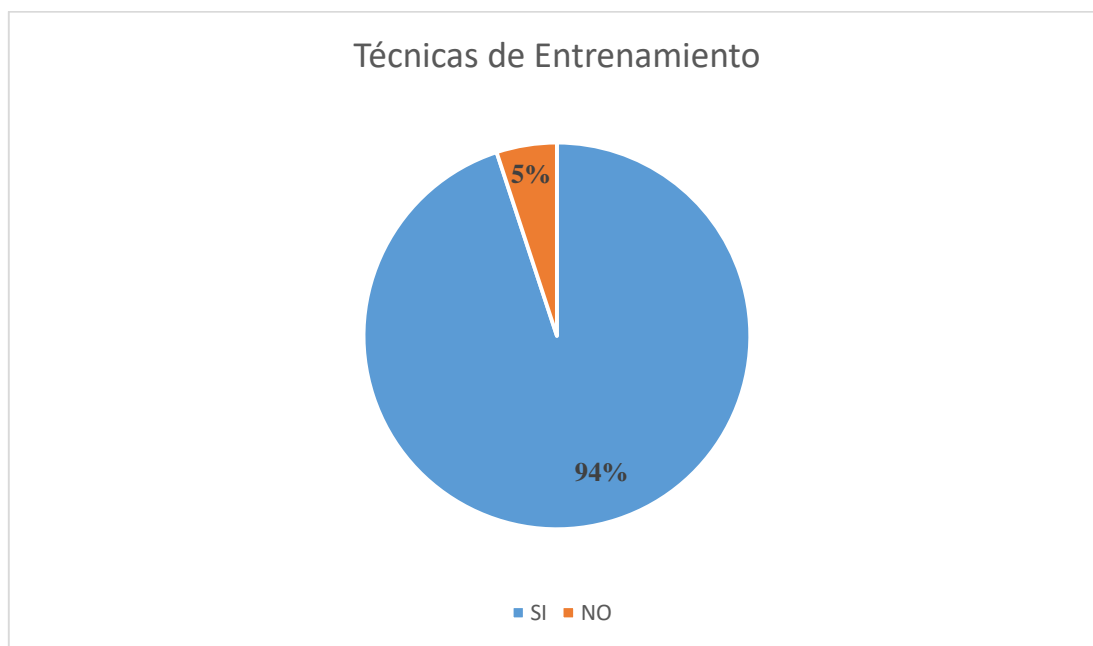
Objetivo Específico N° 02: Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 10

¿Las técnicas de entrenamiento empleadas sobre usted influyen en el desempeño de la empresa donde trabaja?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	81	94%
NO	5	5%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 10 denominado TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO se observa que el 94% de una frecuencia de 81 encuestados respondió que SI cuentan con técnicas específicas para entrenar y el 5% de una frecuencia de 5 encuestados respondieron que NO cuentan con técnicas específicas para entrenar.

Objetivo Específico N° 01: Conocer el comportamiento de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 11

¿Promueve la participación de sus alumnos en clase?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	86	100%
NO	0	0%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 11 denominado PROMOVER LA PARTICIPACIÓN se aprecia que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI se promueve la participación de los alumnos en clase y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO promueven la participación de los alumnos en clase.

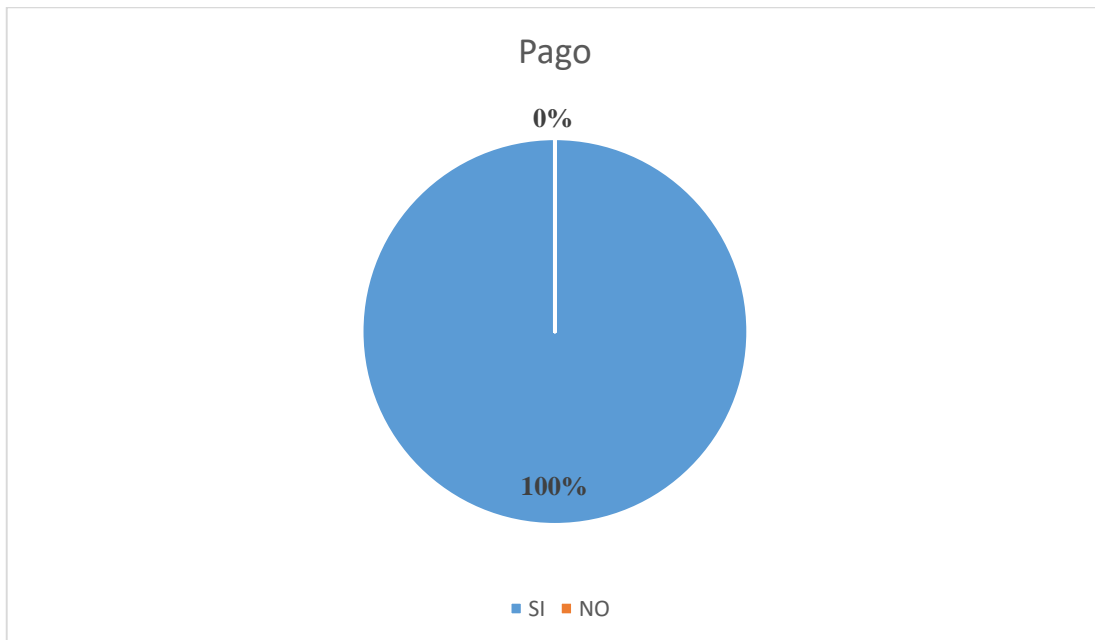
Objetivo Específico N° 01: Conocer el comportamiento de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 12

¿Cree que usted que es justo el pago que recibe por parte de la institución?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	86	100%
NO	0	0%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 12 denominado PAGO se aprecia que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI es justo el pago que recibe y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondieron que NO es justo el pago que recibe.

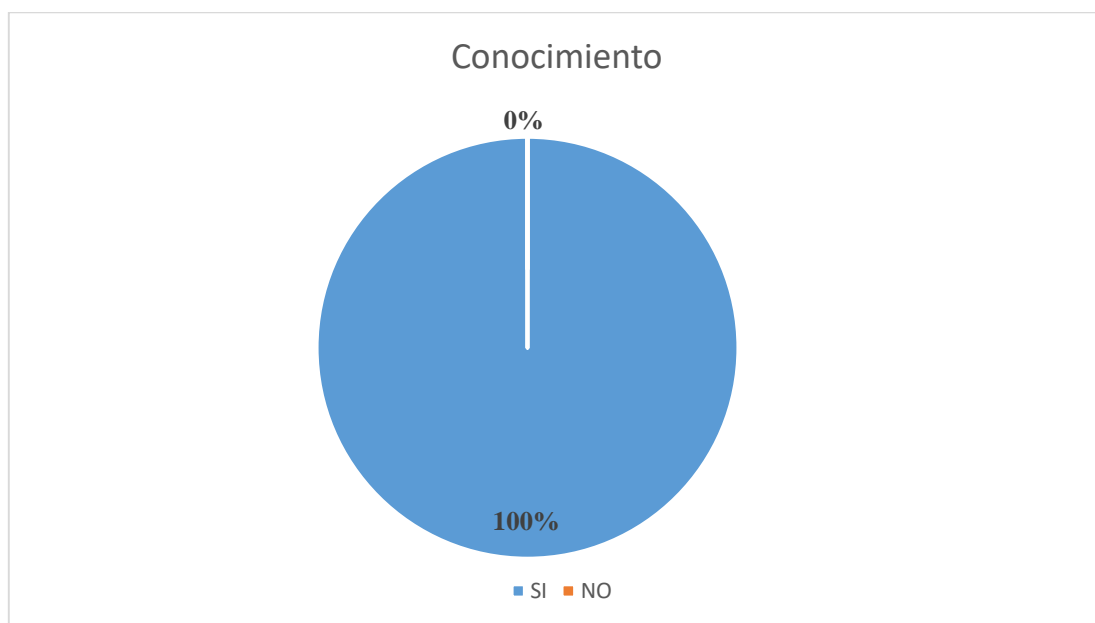
Objetivo Específico N° 02: Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 13

¿Les evalúan para medir como se encuentran en conocimientos?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	86	100%
NO	0	0%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 13 denominado CONOCIMIENTO se observa que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI los evalúan y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO los evalúan.

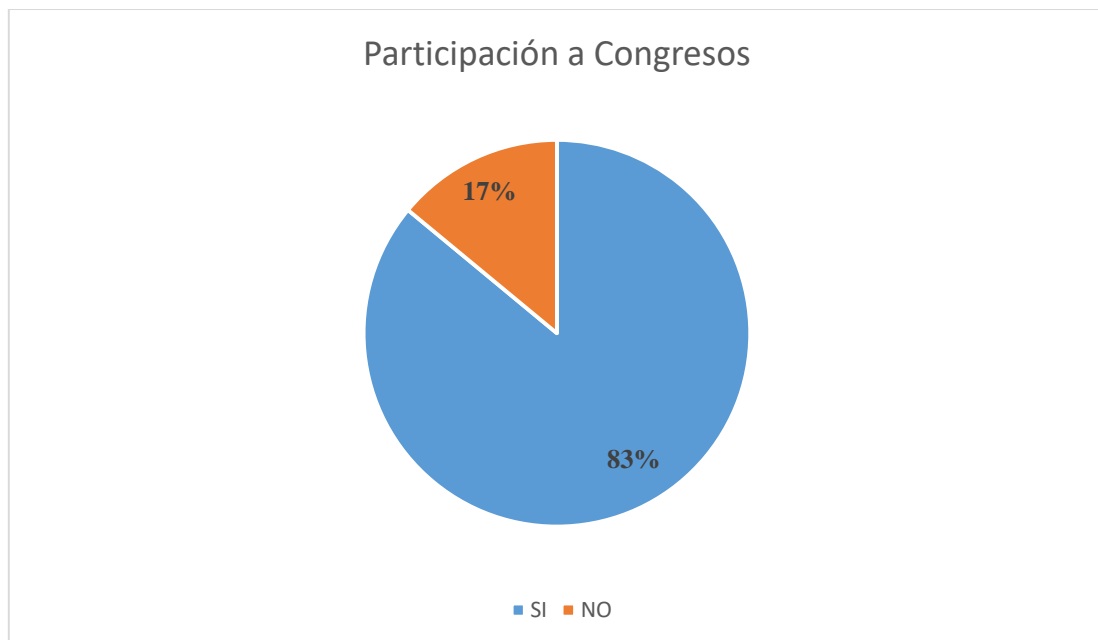
Objetivo Específico N° 02: Mencionar las acciones de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 14

¿Suele participar de congresos referentes a su especialidad?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	71	83%
NO	15	17%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 14 denominado PARTICIPACIÓN A CONGRESOS se observa que el 83% de una frecuencia de 71 encuestados respondió que SI participan de congresos y el 17% de una frecuencia de 15 encuestados respondió que NO participan de congresos.

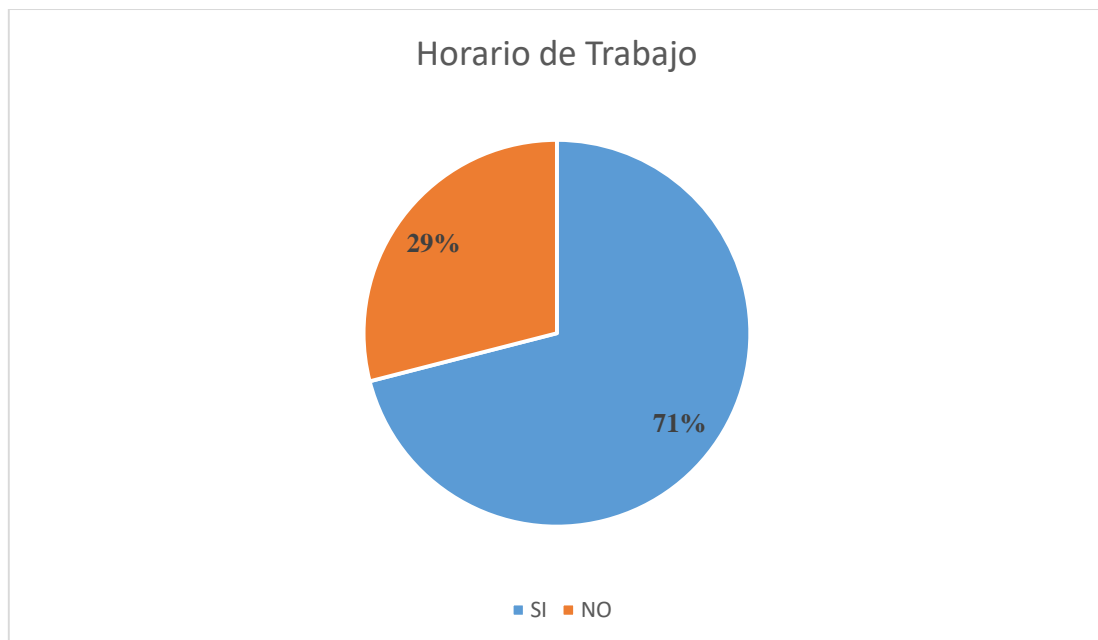
Objetivo Especifico N° 01: Conocer el comportamiento de los docentes de nivel superior en la Capacitación de las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 15

¿Se encuentra a gusto en su actual horario de trabajo?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	61	71%
NO	25	29%
TOTAL	86	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 15 denominado HORARIO DE TRABAJO se observa que el 71% de una frecuencia de 61 encuestados respondió que SI están a gusto con su horario de trabajo y el 29% de una frecuencia de 25 encuestados respondió que NO están a gusto con su horario de trabajo.

5.1.2. Variable Liderazgo Empresarial

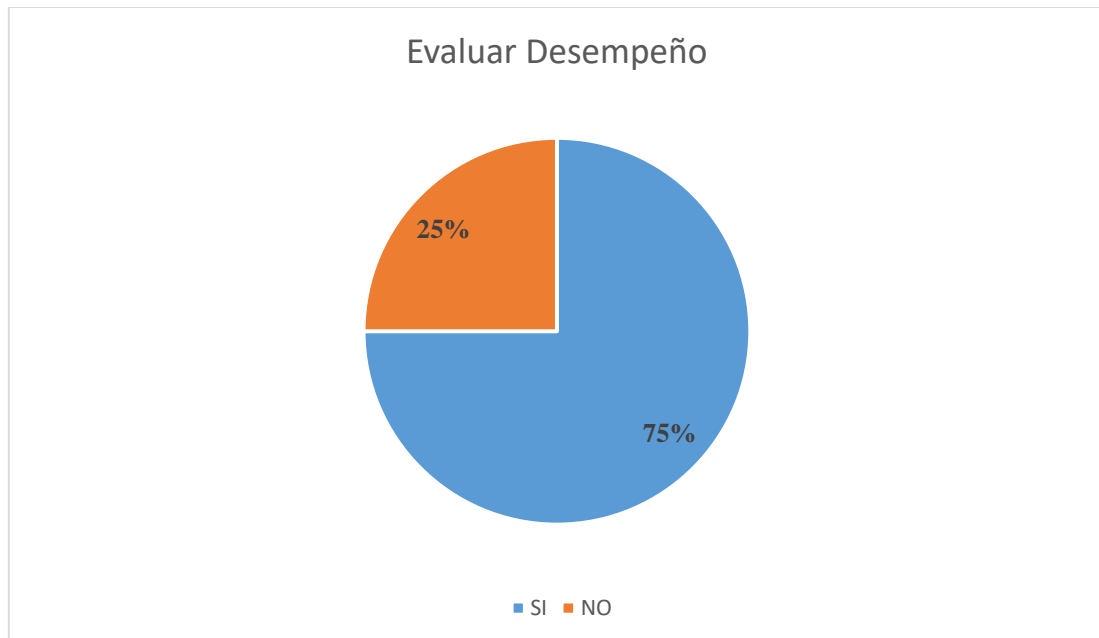
Objetivo Específico N° 03: Señalar los elementos del Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 16

¿Su desempeño laboral puede ser evaluado por terceros?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	3	75%
NO	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 16 denominado EVALUAR DESEMPEÑO se observa que el 75% de una frecuencia de 3 encuestados respondió que SI se puede ser evaluado por terceros y el 25% de una frecuencia de 1 encuestado respondió que NO se puede ser evaluado por terceros.

Objetivo Específico N° 04: Conocer los tipos de Liderazgo Empresarial que emplean los gerentes en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 17

¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficie a sus compañeros de trabajo?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	4	100%
NO	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 17 denominado APORTAR IDEAS se aprecia que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI suelen aportar ideas y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO suelen aportar ideas.

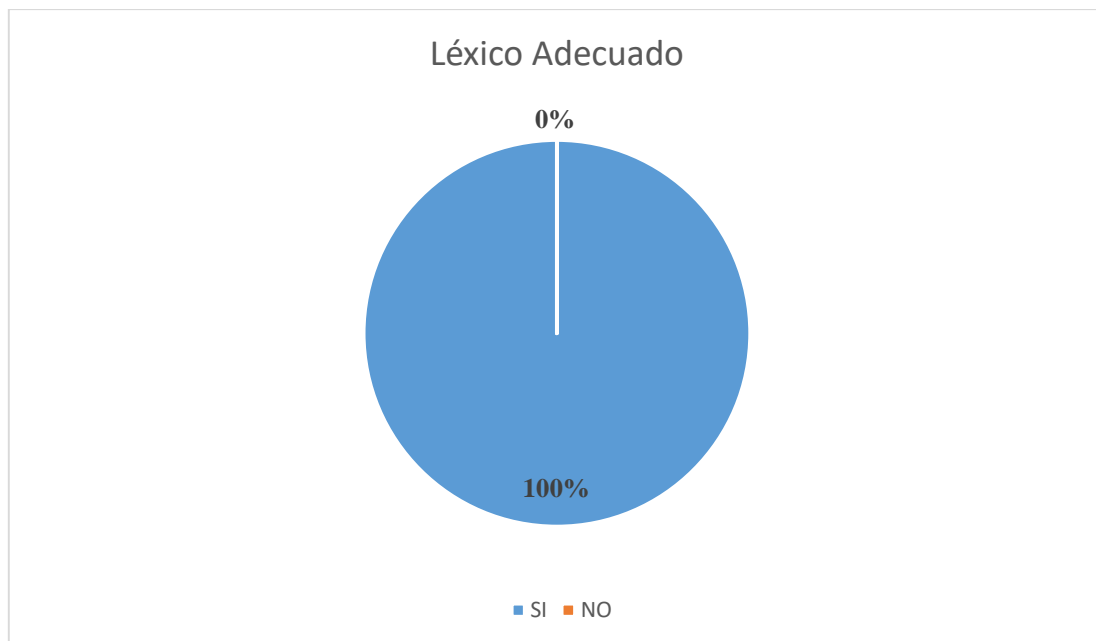
Objetivo Específico N° 03: Señalar los elementos del Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 18

¿Conserva un adecuado léxico hasta terminar la jornada laboral?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	4	100%
NO	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 18 denominado LÉXICO ADECUADO se aprecia que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI conservan un adecuado léxico y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO conservan un adecuado léxico.

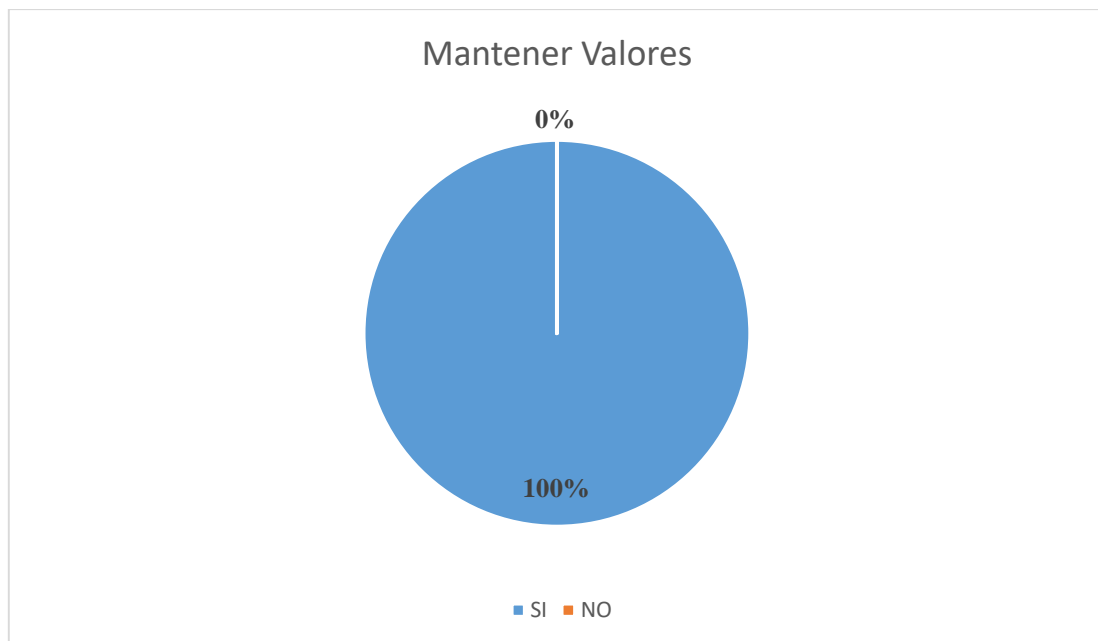
Objetivo Específico N° 03: Señalar los elementos del Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 19

¿Mantiene sus valores hasta acabar la jornada laboral?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	4	100%
NO	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 19 denominado MANTENER VALORES se observa que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI están de acuerdo al mantener los valores y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO están de acuerdo al mantener los valores.

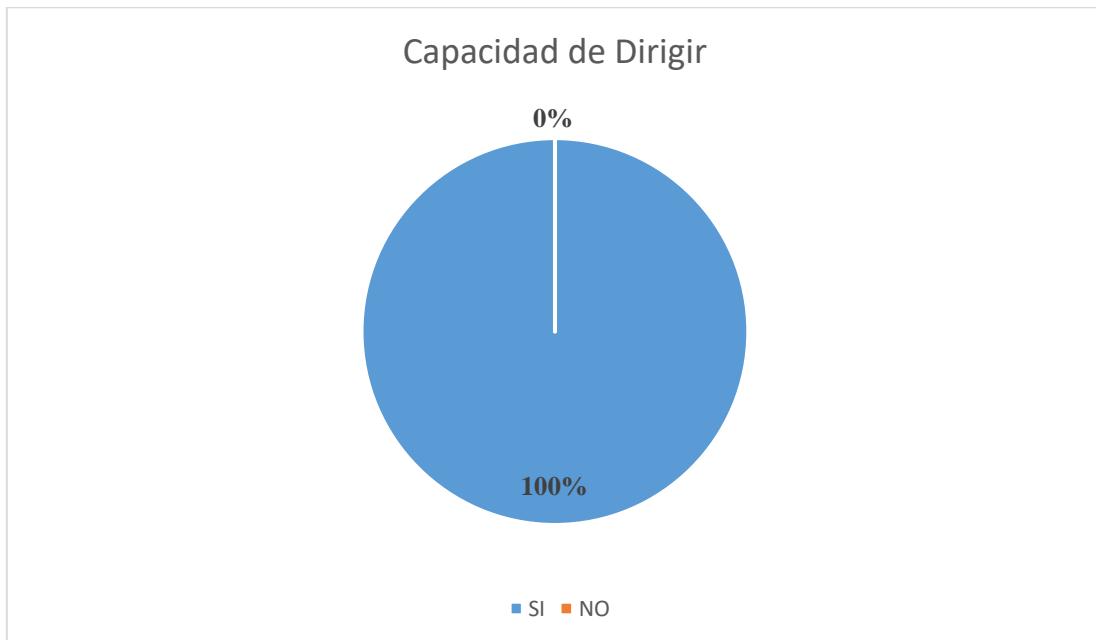
Objetivo Específico N° 04: Conocer los tipos de Liderazgo Empresarial que emplean los gerentes en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 20

¿Cree tener la capacidad de dirigir al personal de esta empresa?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	4	100%
NO	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 20 denominado CAPACIDAD DE DIRIGIR se observa que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI tienen ese don de saber dirigir y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO tienen ese don de saber dirigir.

Objetivo Específico N° 03: Señalar los elementos del Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 21

¿Realmente se preocupa por el desempeño de sus trabajadores?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	4	100%
NO	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 21 denominado PREOCUPACIÓN se observa que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI se preocupa por el desempeño de sus trabajadores y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO se preocupan por el desempeño de sus trabajadores.

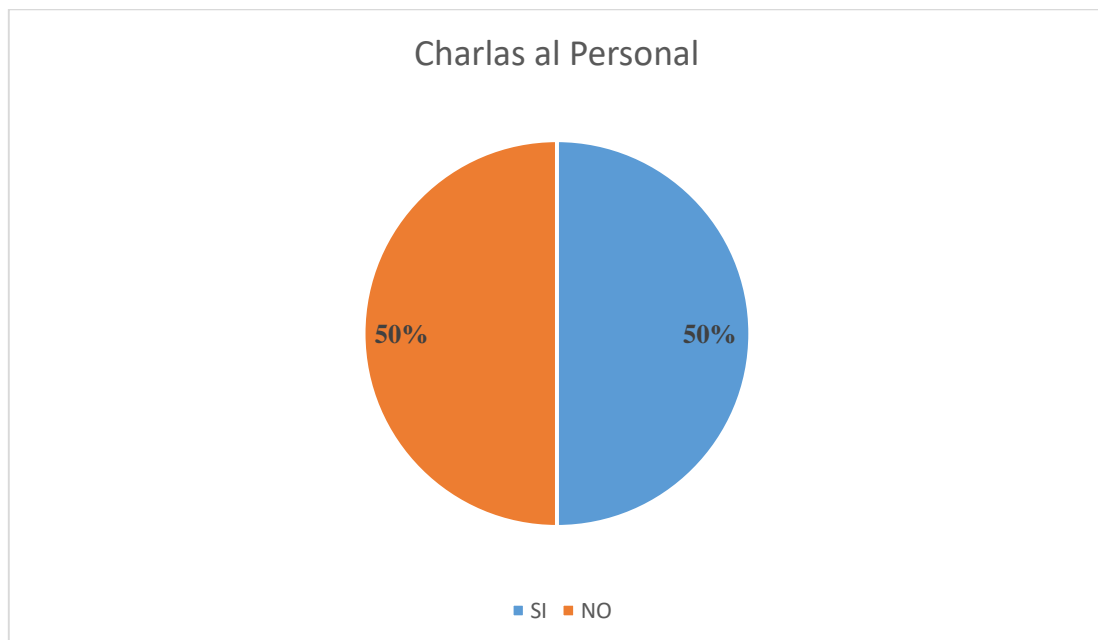
Objetivo Específico N° 04: Conocer los tipos de Liderazgo Empresarial que emplean los gerentes en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 22

¿Cree tener los conocimientos adecuados para brindar charlas al personal?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	2	50%
NO	2	50%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 22 denominado CHARLAS AL PERSONAL se observa que el 50% de una frecuencia de 2 encuestados respondió que SI brindan charlas a su personal y el otro 50% de una frecuencia de 2 encuestados respondió que NO brindan charlas a su personal.

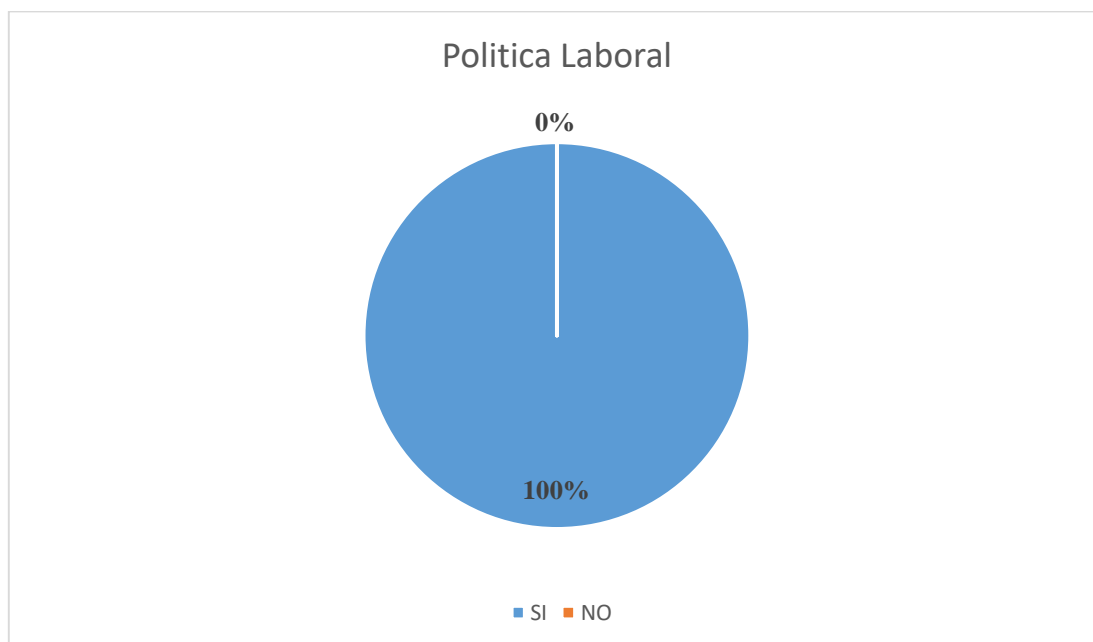
Objetivo Específico N° 03: Señalar los elementos del Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuela Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 23

¿Cuenta con alguna política de trabajo donde los docentes se sientan respaldados?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	4	100%
NO	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 23 denominado POLÍTICA LABORAL se aprecia que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI se cuenta con alguna política de trabajo y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO se cuenta con alguna política de trabajo.

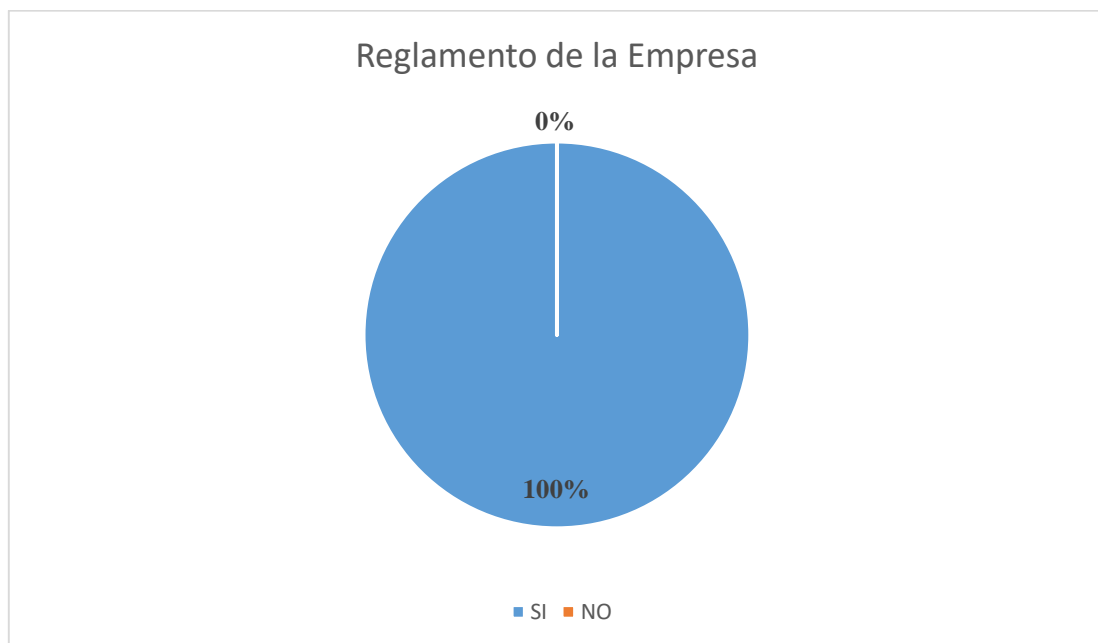
Objetivo Específico N° 03: Comprender los elementos del Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 24

¿Le dan a conocer a los docentes el reglamento de la empresa?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	4	100%
NO	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 24 denominado REGLAMENTO DE LA EMPRESA se aprecia que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI conocen los docentes el reglamento de la empresa y el 0% de una frecuencia de 0 encuestados respondió que NO conocen los docentes el reglamento de la empresa.

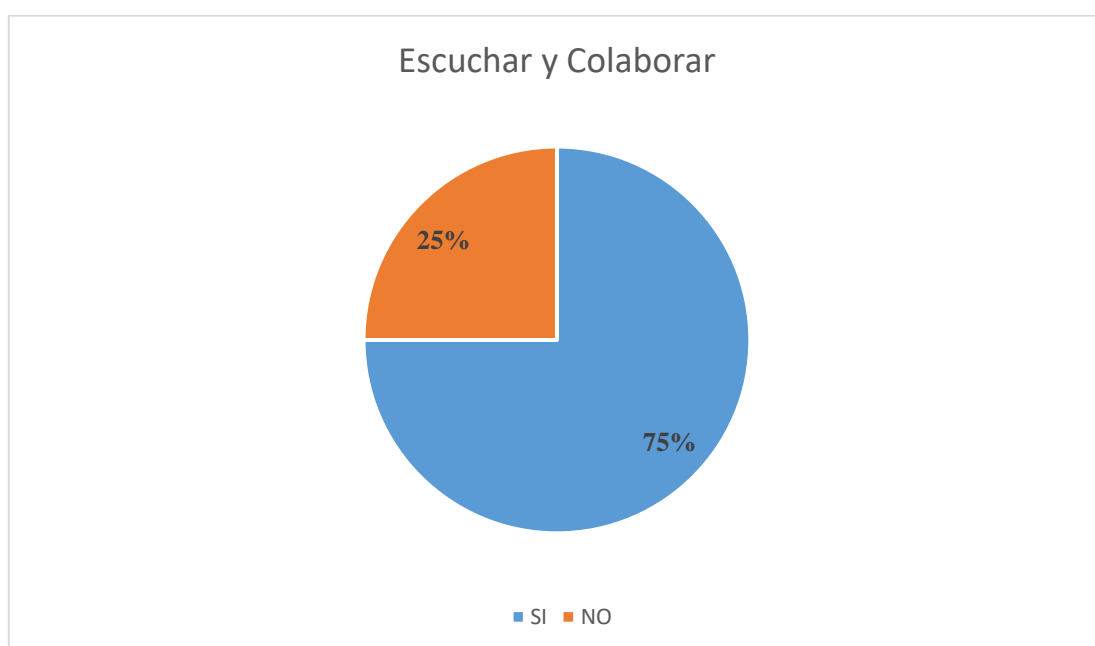
Objetivo Específico N° 03: Señalar los elementos del Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuela Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017.

TABLA N° 25

¿Están acostumbrados los docentes a colaborar y a saber escuchar?

ESCALA	ALCANCE	PORCENTUALIDAD
SI	3	75%
NO	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Investigador



En el tablero 25 denominado ESCUCHAR Y COLABORAR se observa que el 75% de una frecuencia de 3 encuestados respondió que SI se están acostumbrados a escuchar y colaborar y el 25% de una frecuencia de 1 encuestado respondió que NO están acostumbrados a escuchar y colaborar.

5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 Variable Capacitación

En la tabla 01 denominada “Compromiso a la Enseñanza”, se observa que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI están comprometidos a la enseñanza. Según Vecino (2016), con el compromiso y la motivación como pilares fundamentales se hará más sencillo identificar las buenas razones por la que una persona y su puesto, deben tener su razón de ser en la organización. De por si en el transcurso de cambiar, se asociará con la cultura que la organización traiga consigo mismo y de forma permanente promovida por los altos cargos para encontrarse en incesante actividad, averiguando actuales negocios, multiplicando la procedencia de los clientes, acrecentando nueva gama de productos y constituyendo nuevos ejemplares de trabajo que posibiliten a sus colaboradores y/o proveedores que el porvenir es la existencia de acciones concatenadas en el día a día. Mientras tanto Ballesta (2016) considera que el compromiso sería un buen aliado con la cultura organizacional, ya que es una causa decisiva para que todo plan transformacional marché hacia el 100 % del éxito, de lo contrario, se estropeará toda ilusión de cumplir los objetivos trazados.

En la tabla 02 denominada “Crecimiento Intelectual”, se aprecia que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI sienten a nivel organización un crecimiento intelectual. Según Delgado (2014), explica que el crecimiento intelectual en las personas es constante por la combinación de la infinita gamma de conocimientos por aprender en el día a día y experiencias que ya se tienen adquiridas por situaciones o hechos vividos. Cabe recalcar la importancia de una correcta costumbre a la lectura, ya que la actividad antes mencionada, formará parte de nuestro crecimiento profesional e intelectual. Según Pinturillo (2017) refuerza tomando como importancia la creación de un ambiente de confianza, pasión, interés, compromiso y sabiduría para que el crecimiento personal en lo intelectual, logre llegar a su máximo nivel. Tratar siempre estar estable emocionalmente y formar parte de una sociedad donde contagie concentración y paz que sin dudar alguna son factores decisivos para el progreso del intelecto.

En la tabla 03 denominada “Aplicaciones Productivas”, se observa que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI se siente la aplicación de aplicaciones productivas. Según la UNESCO (2016), la innovación en un acto deliberado y planificado de solución de problemas, apunta que se puede ser expresada por todos los medios, ya sea en aplicaciones, etc. Apuntando a lograr la mayor calidad en los aprendizajes de los estudiantes, superando el paradigma tradicional. Implicando la trascendencia del conocimiento academicista y pasar del aprendizaje pasivo del estudiante a una concepción donde el aprendizaje es interacción y se construye entre todos”. Según Henneo (2016), introduce al hecho de como pierden el tiempo la mayoría de jóvenes, siendo situaciones en las que pasan horas y horas sin hacer nada, observando simplemente la pantalla del televisor o del celular. Es por ello que muchos emprendedores expertos en la materia ven rentable la oportunidad de crear herramientas o técnicas para estructurar y optimizar el tiempo, ayudando a salir del apuro a personas que realmente necesitan el apoyo de especialistas.

En la tabla 04 denominada “Innovación en el Aprendizaje”, se aprecia que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI hay innovación en la capacitación en la organización. Según la EAE (2017), cuando de optimizar las fases con los recursos existentes se habla, lo magnífico en desarrollarlo es establecer estrategias con amplio plazo, eso quiere decir, previo a la realización de actividades encomendadas, ya que elaborar de forma combinada disminuye nuestra capacidad de solución y se puede considerar un incremento importante de costes. Según Díaz (2016), nuestra definición se inicia diciendo que innovación es transformar en valor una oportunidad de mejora, pero ¿Para quién será el valor que generamos con el cambio? Ha de ser para aquél que pongamos como objetivo de la innovación: un cliente, un proveedor, un miembro de nuestro equipo, etc. A esa persona o grupo de personas nos vamos a referir con la palabra CLIENTE, en mayúsculas. El cliente de nuestro proceso de innovación debe percibir el cambio que introduzcamos, y debe obtener el valor generado. Evidentemente el resultado de la innovación irá más allá de este valor, pero en primera instancia nuestro objetivo debe ser el cliente.

En la tabla 05 denominada “Resultados de las Capacitaciones”, se observa que el 92% de una frecuencia de 79 encuestados respondió que SI se ve reflejado los resultados de las capacitaciones. Según Gary (2013), da a entender que la capacitación en una organización, tiene que darse en proporciones indispensables a los que forman parte de ella, produciendo realce a los temas en concreto y obligatorio para que puedan desenvolverse eficazmente en su cargo. Sin embargo una abrupta cantidad de capacitación puede tener como resultado una obstrucción en la probabilidad del desarrollo natural de las funciones del personal y una reducción en el rendimiento de cada trabajador. Según Salazar (2017), refuerza explicando que los resultados de la capacitación podrán ser manifestados en palabras tales como: (1) Disminución de coste. (2) Aumento de eficacia. (3) Reducción de reclamos de los usuarios. (4) Crecimiento de productividad.

En la tabla 06 denominada “Programas de Capacitación”, se aprecia que el 97% de una frecuencia de 83 encuestados respondió que SI cuentan con programas de capacitación. Según Campos (2014), los programas de capacitación permanente, deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Según Rabinowitz (2017), resume a los programas de capacitación, como un plan con un esquema ordenado que esté orientado a los objetivos trazados de la empresa. Debiendo seguir durante la subsistencia de la empresa e involucrar una formación inaugural para el equipo de trabajo recién incorporado, renovando datos de suma importancia para el directorio de la empresa y modernizando contenido pertinente al giro de negocio de la empresa para los conocimientos del personal.

En la tabla 07 denominada “Trascendencia en la Enseñanza”, se aprecia que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI es sumamente importante la capacitación en la organización. Según Restrepo (2017), manifiesta que la importancia de la capacitación reside principalmente en un objetivo: enriquecer los estudios y disputas de quienes forman parte de la empresa, ya que gracias a esos individuos con sus opiniones, propósitos, aptitudes y del avance de sus funciones como prosperan las empresas. Según Romero (2016), ayuda a ver a la capacitación con escepticismo ya que para algunos empleados representa una obligación que hay que cumplir y no una oportunidad para desarrollarse en diferentes ámbitos. Para varias empresas significa un lujo o un gasto innecesario y quieren resultados a corto plazo. Por ello, es fundamental cambiar estos puntos de vista, porque la capacitación es la mejor herramienta para el desarrollo organizacional. Algunos beneficios de la importancia de la capacitación: (1) Es una inversión que favorece al personal y a la empresa. (2) Contribuye a la formación de líderes. (3) Incrementa el rendimiento y el estilo en el trabajo. (4) Incrementan los beneficios de las empresas. (5) Ayuda a solucionar problemas.

En la tabla 08 denominada “Capacitación en la Vida Cotidiana”, se aprecia que el 95% de una frecuencia de 82 encuestados respondió que SI se aplica la capacitación en la vida cotidiana de los trabajadores. Según Moreta (2012), asegura que la capacitación forma parte de un grupo de elementos de suma importancia para el logro ambiciones y objetivos en la vida cotidiana de cada trabajador, pues actualmente los avances en las diferentes ramas de la ciencia, hacen que de manera permanente se encuentren sometidos a procesos de aprendizaje que los conduzcan a estar actualizados o preparados para un futuro a corto, mediano y largo plazo. Según Gómez (2016), avala que la capacitación será ese proceso de amaestramiento sustancial para la vida, por lo que no sólo debe estar centrado a las funciones del cargo que la empresa le haya asignado, sino que igualmente debe estar equilibrado para cualquier edad que el individuo decida instruirse.

En la tabla 09 denominada “Crecimiento Laboral”, se observa que el 93% de una frecuencia de 80 encuestados respondió que SI se siente el crecimiento laboral por parte de los trabajadores. Según Prendas (2016), hace una introducción sobre el crecimiento en todos los aspectos de cada ser humano, siendo una labor que se desarrolla de manera independiente; es por esto que se debe ejecutar justificado en un sacrificio incesante y una decisión planeada desde lo que se aspira en ésta vida, esto desde el interior de vuestros corazones para la comodidad de nosotros mismos y de los seres humanos que nos envuelve. Según Alvarez (2017), alienta al crecimiento laboral como el conjunto de resultados cuantitativos obtenidos por la organización a través del tiempo. La medición de estos resultados es objetiva. Siempre hay una forma o un instrumento para poder medir los resultados. Por supuesto, se esperaría que estos resultados fueran cada vez mejores en comparación con la propia organización a través de los años, que fueran mejores que sus competidores directos, y que también fueran mejores que algunos estándares nacionales o internacionales. El crecimiento tiene que ver con datos cuantitativos como el nivel de ventas, el nivel de utilidades, el nivel de rentabilidad, la participación de mercado, el nivel de desarrollo de productos, el nivel de satisfacción de los clientes, el nivel de satisfacción de los colaboradores, la cantidad de horas de capacitación, el cumplimiento con normas nacionales o internacionales, y demás indicadores que miden el desempeño de los procesos, de las áreas y de la organización en general.

En la tabla 10 denominada “Técnicas de Entrenamiento”, se aprecia que el 81% de una frecuencia de 81 encuestados respondió que SI cuentan con técnicas específicas para entrenar. Según Romero (2016), aprecia al entrenamiento y a sus técnicas como herramientas necesarias para el trabajo, pero no siempre se debe conformar con unas pocas, sino con más alternativas para instruirse intelectualmente. Las técnicas más empleadas serían las siguientes: (1) Prestando atención. (2) Formar interrogantes. (3) Focalizándose en la resolución del conflicto. (4) El reconocimiento de metas trazadas. (5) Conciencia de la globalización. (6) Rastreo. Según Vargas (2013), refuerza al decir que al ver técnicas de entrenamiento aumentará el intelecto y las habilidades de un empleado para el desempeño de cierto puesto o actividades encomendadas.

En la tabla 11 denominada “Promover la Participación”, se contempla que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI se promueve la participación de los alumnos en clase. Según Universia (2017), percibe a la participación de los alumnos en clases, como pieza primordial y con diversos beneficios. Contribuye a las temáticas desarrolladas en clase y ayuda a la educación del alumno, al mismo tiempo que se aplica esfuerzo en el desenvolvimiento de la persona, apoyándola a superar el retraimiento entre compañeros. Como propuestas se encuentran con la de investigar varias ideas que los docentes admiten a sus clases y así impulsar una colaboración activa entre compañeros de salón: (1) Determinar la colaboración en clases. (2) Ofrecer el tiempo pertinente para dialogar sobre el aprendizaje y a mostrar porque es fundamental. (3) Admitir que los alumnos formen parte de las intervenciones del aula. (4) Plantear variedad de actividades para los conocimientos. Según Netpartner (2017), respalda la participación, empleando dos tipos de estrategias: (1) Técnicas de dinamismo. (2) Habilidades para la motivación.

En la tabla 12 denominada “Pago”, se observa que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI es justo el pago que reciben. Según Parodi (2013), hace hincapié a la definición del pago como el medio ideal de intercambio por el cumplimiento de funciones por un período de tiempo. Implica la ejecución de la obligación en las condiciones convenidas en su origen, es decir el cumplimiento dentro de los términos previstos o acordados. Pagar es actuar conforme a lo estipulado. Pagar es llegar al destino natural de toda obligación. Significa la ejecución voluntaria de la misma, en estricto orden a lo convenido o previsto por la ley. Según Pérez (2012), fortalece la fundamentación explicando que el pago, es por tanto, un modo de extinguir obligaciones a través del cumplimiento efectivo de una prestación debida. El sujeto activo es quien realiza el pago respectivo, quien paga en nombre y representación del deudor, y el sujeto pasivo en cambio es quien recibe el pago, el acreedor o su representante legal). El pago siempre debe coincidir con el contenido de la o las obligaciones.

En la tabla 13 denominada “Conocimiento”, se tiene en cuenta que el 100% de una frecuencia de 86 encuestados respondió que SI los evalúan. Según Flores (2015), muestra que el estudio del conocimiento humano ha sido objeto fundamental de la filosofía y la epistemología desde la época de los griegos, pero en los últimos años se ha prestado mucha atención por parte de los teóricos en el área gerencial. Según Paredes (2016), comparte el simple hecho que el conocimiento es el conjunto integrado por información, reglas, interpretaciones y conexiones puestas dentro de un contexto y de una experiencia, que ha sucedido dentro de una organización, bien de una forma general o personal. El conocimiento solo puede residir dentro de un conocedor, una persona determinada que lo interioriza racional o irracionalmente”

En la tabla 14 denominada “Participación a Congresos”, se puede percibir que el 83% de una frecuencia de 71 encuestados respondió que SI participan de congresos. Según el Instituto para la Salud Geoambiental (2015), demuestra mediante teoría que en los congresos se trabajan con una estrecha colaboración de especialistas por parte de otras entidades, para estar al día de los últimos acontecimientos y sucesos que justifiquen la buena elección de formar parte de congresos. Culminando los congresos, como es de costumbre, tiene que generarse debate de todo el cronograma de actividades que hubo en ese acontecimiento, con el fin de haber si han puesto los cinco sentidos. Según Universia (2014), acentúa que participar de congresos es una fuente de información para potenciar nuestro coeficiente intelectual para todo profesional. Asistir y participar de congresos es una gran oportunidad para aprender, ganar y compartir experiencia y darle peso al curriculum. Vale recalcar que la vida académica cuanto más conocimientos adquiridos, mejor. Asistir y participar de congresos, complementará el curriculum, también ayudará a expandir sus horizontes de conocimientos.

5.2.2 Variable Liderazgo Empresarial

En la tabla 15 denominada “Horario de Trabajo”, se puede apreciar que el 71% de una frecuencia de 61 encuestados respondió que SI están a gustos con su horario de trabajo. Según Gutierrez (2015), establece que el horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley. Según Jasso (2017), coincide que el tema de horarios o jornadas laborales, para las empresas es un tema constantemente complicado que conlleva a hacerse diversas preguntas y de manera especial lo relativo a como se encuentra regulada en la normativa, los alcances, delimitaciones y sobre todo las prohibiciones que tiene los jefes inmediatos para alargar el mismo aspecto que se va vinculando con el pago de las horas extras.

En la tabla 16 denominada “Evaluar Desempeño”, se divisa que el 75% de una frecuencia de 3 encuestados respondió que SI se puede ser evaluado por terceros. Según Barceló (2017), relaciona el evaluar el desempeño de los trabajadores con los objetivos de la empresa, porque es importante obtener la información más concreta para poder tomar una decisión al respecto. Si el desempeño es inferior a lo establecido, deben tomarse medidas correctivas y si el desempeño es gratificante, debe ser motivado por incentivos que incrementan sus ganas de llegar a esas expectativas trazadas en lo personal y en lo laboral. Según Matos (2013), asegura que es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico, se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuya el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones personales de éstos. Mediante la adecuada evaluación del equipo de trabajo se puede evaluar a los trabajadores a fin de que continúen trabajando motivados en la empresa. Es importante porque permite el mejoramiento del rendimiento de las relaciones humanas entre superiores y colaboradores.

En la tabla 17 denominada “APORTAR IDEAS”, se contempla que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI suelen aportar ideas. Según Vílchez (2012), afirma que en el transcurrir de los años la lluvia de ideas se utiliza en varios campos y que ha sido de grandes ideas empresariales, ideas en las cuales muchas veces aparentemente descabelladas, pero que en ocasiones no son tan desatinadas después de todo. Cuando una empresa surge la necesidad de liberar la creatividad de equipos para generar un sinnúmero de ideas, el área encargada de la creatividad se involucrará para aportar ocasiones de mejora, plantear y solucionar problemas reales, investigando su motivo y proponer medidas de mejora. Según Sangers (2017), recalca sea cual sea la especialidad de cada integrante que conforma el equipo de trabajo en la organización, todos necesitan de creatividad para hacer sus funciones correctamente. Resolver problemas de toda índole requiere creatividad, anotar un presupuesto o un expediente donde requiera imaginación a las ideas e incluso en la gran parte de las juntas de trabajo necesitan emplear el hemisferio derecho del cerebro. Y justo es en esas juntas donde muchas veces se ven fallos de errores en las distintas áreas, donde para encontrar solución se empieza por la lluvia de ideas o también llamada “brainstorming”.

En la tabla 18 denominada “Léxico Adecuado”, se estima que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI conservan un adecuado léxico. Según Torres (2016), recomienda evitar la repetición o monotonía de las expresiones, con el fin de que se convierta en una conversación pulida. Durante el proceso de redacción, es frecuente el uso de algunos sustantivos o verbos, pues agilizan la escritura. Sin embargo, es importante realizar una lectura de lo desarrollado para resolver la relación de los términos empleados. Para ello es recomendable consultar el diccionario de significados o el de sinónimos y antónimos. Según Ávila (2012), revalida la representación del correcto uso del léxico gracias a los diccionarios donde se puede consultar para encontrar los términos dependiendo la ocasión en los tantos ámbitos de la vida.

En la tabla 19 denominada “Mantener Valores”, se visualiza que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI están de acuerdo al mantener los valores. Según Evia (2013), hace hincapié a la importancia de mantener valores en la empresa ya que son éstos el reflejo y el potencial que muestra la cultura de la organización, además de servir como guía y un ancla para los equipos de trabajo. Las empresas y sus encargados suelen poner mucho esmero y compromiso en decidir exactamente que valores los identificarán, pero en el día a día de una organización, es común que los empleados los olviden y no los sigan al pie de la letra. Según Reina (2016) completaría narrando que los valores no son valores, valga la redundancia, sino son un conjunto de normas, creencias y hasta principios que orientan la organización, pues son el soporte de la visión, misión, la estrategia y los objetivos específicos. Si los valores que rigen o se establecen son eficientes, pues las acciones y actitudes de los trabajadores de una empresa, lograrán que el desempeño sea mayor y pues ocasionar por lo general compromiso con la calidad, responsabilidad de acciones y decisiones, estén orgullosos de sus trabajos y de la empresa.

En la tabla 20 denominada “Capacidad de Dirigir”, se observa que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI tienen ese don de saber dirigir. Según La República (2013), considera que para quienes buscan enfrentarse al reto de tener personas a cargo, lo primero que debería tomar en cuenta es que la responsabilidad de que el equipo funcione correctamente recaerá en manos del superior. Cuando el equipo no funciona adecuadamente, de acuerdo a las expectativas planteadas, el superior debe tomar consciencia de que depende de él y no de los colaboradores, revertir la situación. Para que ellos puedan alcanzar los objetivos fijados, el líder tiene la responsabilidad de trazar el camino a seguir. Según Piqueras (2012), se concentra en el mismo hecho de que saber dirigir no es tarea fácil, las empresas se encuentran cada vez más con dificultades para conseguir que los equipos consigan resultados, por lo que las inversiones de tiempo y recursos en esta área siempre tendrán un alto valor económico generado como resultado de la realización de diferentes actividades.

En la tabla 21 denominada “Preocupación”, se aprecia que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI se preocupa por el desempeño de sus trabajadores. Según Escaño (2016), conceptualiza a la preocupación como ese estado mental en el que nos instalamos cuando anticipamos hechos o consecuencias desagradables e incluso imprevisibles. Significa ese viaje al futuro que de alguna manera anticipará en el presente ya que absorbe parte de los recursos mentales, buscando una solución a lo que muchas veces sólo es una posibilidad. Es muy común que las preocupaciones se apoderen de cada uno de nosotros y que se encuentre a nosotros mismos dándole más asunto una y otra y otra vez a un mismo punto, sin descansar. Según Giménez (2016), refuerza a la preocupación, con su componente de anticipación, es el estado característico de la ansiedad. Pero la preocupación esencialmente se dirige al futuro, es un estado de activación que no se orienta hacia la acción, sin impulsar actuaciones concretas, ya que el peligro real no se encuentra presente aún, lo que conduce al bloqueo momentáneo de la conducta.

En la tabla 22 denominada “Charlas al Personal”, se califica con el 50% de una frecuencia de 2 encuestados respondió que SI brindan charlas a su personal. Según Camilleri (2016), considera que la mejor manera de inspirarse es a través de las experiencias e ideas de otras personas cercanas a uno mismo o provenientes de remotos rincones del mundo. Las charlas al personal son generalmente asociadas al ámbito del deporte o de la educación infantil. Hay veces que la mayoría de las personas necesitan de una fuente de inspiración, un cambio de perspectiva o simplemente un empujón para seguir adelante. Según Romero (2015), decidió reunir en un solo contexto las mejores ideas para charlas a los equipos de trabajo, desde las que se consideró que son útiles para todos los ámbitos de nuestras vidas como algunas más específicas para ayudar a los demás a reflexionar, a sentirse identificados, a saber sobrellevar los malos momentos y a como motivar.

En la tabla 23 denominada “Política Laboral”, se toma en cuenta que el 100% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI se cuenta con alguna política de trabajo. Según Ortiz (2017), cree que las leyes del trabajo son acaso la política pública más compleja y difícil de articular, y los cambios tecnológicos agudizan el reto. Para aumentar la competitividad, una economía requiere de una normativa laboral clara y adecuada. Perfilar y afirmar buenas políticas en el campo donde se constituirá nuevos desafíos que de por sí son complejos para cualquier gobierno. Hay que hacer cavidad a tres objetivos para una buena normativa laboral: (1) Proteger los derechos comunes de los empleados. (2) Promover una competencia sana y eficaz en los diversos mercados de bienes y servicios. (3) Inducir al aprovechar las oportunidades que generaría el acelerado cambio tecnológico en curso. Según Céspedes (2015), aporta a que la política laboral en general incluye las leyes y normas vigentes en el país que afecten al ámbito laboral. Estarán influidas además por la actuación de las asociaciones empresariales y los sindicatos. Y qué duda cabe, por las fluctuaciones de la economía a nivel tanto nacional como internacional.

En la tabla 24 denominada “Reglamento de la Empresa”, según lo recolectado el 75% de una frecuencia de 4 encuestados respondió que SI conocen los docentes el reglamento de la empresa. Según Groppe (2012), hace recordar que el reglamento no es más que una serie de normas que nos ayudan a estar en armonía y a mantener el orden dentro de una empresa, sea cual sea la rama, las partes elementales de un reglamento son el título y las personas a las que va dirigido el reglamento, las normas enumeradas por orden de prioridad y estar brevemente especificado cada punto, al igual que las consecuencias de infringir las reglas establecidas. Según Runa (2017), recalca el objetivo del reglamento, para saber que lleva una relación laboral armónica, disciplinada y organizada entre los líderes y los trabajadores que les permita ser productivos dentro de la empresa en que laboran. Para lograr el objetivo, todo reglamento debe contener algunas normas estándar.

En la tabla 25 denominada “Escuchar y Colaborar”, se estima que el 75% de una frecuencia de 3 encuestados respondió que SI están acostumbrados los docentes a escuchar y colaborar. Según Delgado (2012), detalla que al conectarse, colaborar y escuchar a los consumidores es clave, para estrechar las relaciones con ellos. La retroalimentación que ofrece el equipo pertinente es invaluable si es que quiere mejorar la calidad del producto o servicio para que sea más atractivo a consumidores potenciales. Según Ebrard (2014), aporta que la historia siempre ha demostrado que el ánimo de las personas por escuchar y colaborar, viene de la mano con aprender y conocer. El lenguaje apropiado, la escritura, los medios de comunicación han prosperado considerablemente a pesar de los fallidos intentos por limitar o prohibir su uso. La voluntad de la sociedad ha logrado nuevamente obtener lo que el gobierno les quiere negar por no estar en el camino de sus intereses.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al primer objetivo específico, los resultados obtenidos mediante las encuestas, se obtuvo porcentajes altos acerca del comportamiento de los docentes especializados en educación de nivel superior, donde señalan, la disposición de escucha para las constantes capacitaciones que se les brinda y así emplearlas exitosamente no solo en su vida cotidiana, sino en sus funciones dentro de la MYPE. De igual forma con el reconocimiento respectivo a quienes se les remunerará por su correcto rendimiento laboral y a quienes promuevan con muchas ganas el trabajo en equipo. Por lo tanto se recomienda establecer programas para recordar detalladamente las labores que en sus puestos demande ya que de alguna manera u otra deben realizar cada trabajador y se eviten la rivalidad entre compañeros.

Con respecto al segundo objetivo específico, las acciones, que se toman para capacitar al equipo de trabajo de la escuela o el instituto superior, los docentes de nivel superior si sienten que la empresa ha ayudado a incrementar su crecimiento intelectual, ya que al entrenarlos, forma parte de los programas de formación para que no sólo ellos alcancen sus metas personales, sino para que en armonía se lleguen a cumplir los objetivos trazados por la empresa. Cabe rescatar que dentro de las MYPE, cuentan con sus propias aplicaciones para mejorar la productividad y dicho sea de paso, se les capacita para que tengan conocimiento del correcto manejo de éstas. Como recomendación se propone realizar un programa de capacitación y orientación para que los trabajadores puedan hacer un buen uso del equipo, herramientas y material en conjunto a sus funciones en el trabajo.

En relación al tercer objetivo específico, los elementos del Liderazgo Empresarial sobre los gerentes de cada una de las 4 MYPE de estudio, consideran la mejor decisión de hacerles alcance a los docentes de nivel superior, el reglamento interno de la empresa, para que tengan conocimiento de que normas deben seguir para no caer en falta y no haya severas llamadas de atención. No obstante, los docentes de nivel superior pueden hacer llegar sus sugerencias por si un punto no les ha quedado claro o por si desean proponer una norma en beneficio de las dos partes. Sería bueno recomendar a los gerentes realicen eventos sociales de integración como: actividades de confraternidad, para que sientan que no sólo la empresa los respalda, sino también sus compañeros de trabajo como un sólo equipo.

Respecto al cuarto objetivo específico, se conoció el tipo de Liderazgo Empresarial empleado por los gerentes de cada MYPE, siendo el Liderazgo Carismático el que predomina en el ser de cada gerente. Es irreprochable que el total esté de acuerdo con las ideas y/o propuestas de cambio para mejorar, pero lo que si no se debe dejar pasar por el alto, serían a que tiempo se le aplicaría a los empleados encuestas inopinadas para estudiar su estadía o si se encuentra realmente satisfechos con lo que se le ofrece y de la manera en que se les dirige para hacerles recalcar sus funciones. Se recomienda establecer un programa que controle los objetivos de cada área a corto, mediano y largo plazo, y que los resultados sean presentados cada determinado periodo (mensual, trimestral, etc.) con el fin de llevar un seguimiento puntual de metas y objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Villalva. (2017). *El liderazgo democrático: Una aproximación conceptual*. Colombia: Innova.
- Zambrano. (2014). *El liderazgo transformacional surge a partir de James MacGregor Burns y Bernard M. Bass*. Lima: Scribd.
- Guerrero J. (2015). *Programa de capacitación en inteligencia emocional con técnicas cognitivo – conductuales para los directivos de educación*. Venezuela: Mérida.
- Romero. (2016). *La importancia de la capacitación en el desarrollo de las organizaciones*. México: Ruiz – Healy Times.
- Alvarez. (2017). *Crecimiento organizacional y desarrollo organizacional*. México: Grupo ALBE.
- Yao (2015). *Los factores que influyen en la calidad de la educación*. Barranquilla: Itinerario Educativo.
- Ayisatu (2017). *Factores políticos que influyen en la educación*. USA: Leaf Group Ltd.
- Formagro (2017). *Nueva ley de institutos y escuelas superiores*. Perú: Formagro.
- Cárdenas (2014). *V Foro Nacional, Gestión Ambiental y Desarrollo Sostenible*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Álvarez (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Chile: Universidad de Concepción.
- Tobón (2016). *Competencias, calidad y educación superior*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Castro (2015). *La formación permanente del profesorado universitario: análisis del diseño y desarrollo de los procesos de formación que ofrece el instituto de profesionalización y superación docente*. Honduras: Tegucigalpa M.D.C

López (2016). *Programa de capacitación para el desarrollo de competencias tecnológicas, didácticas y tutoriales en entornos virtuales de aprendizaje en docentes de posgrado*. Lima: Repositorio Académico USMP.

Romero (2015). *Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica*. Madre de Dios: Universidad Nacional de Educación.

Monroy (2016). *La incidencia de E-learning en el desempeño académico de los estudiantes en las Universidades de Boyacá y Santander, Colombia, año 2016*. Lima: Universidad Wiener.

Montero (2017). *Identificación de los estilos de liderazgo del instituto de educación superior tecnológico público de las fuerzas armadas (IESTPFFAA)*. Piura: Universidad de Piura.

Chung (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Piura: Revista muro de la investigación.

Reyes (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes*. México: Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo.

Ramírez (2016). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú – Lima*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Campodónico (2017). *Estilos de Liderazgo de los Directores Académicos de una Institución de Educación Superior*. Lima: Repositorio Institucional Pirhua.

Universia (2017). *Tipos de Investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Costa Rica: Universia.net

Mendizabal (2014). *Enfoque cuantitativo y enfoque cualitativo*. México: Youtube.pe

Romero (2017). *Implementación de un sistema de capacitación para la gestión académica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Lizardo Montero Flores, Montero – Ayabaca, 2017*. Piura: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Herrera (2017). *Liderazgo Directivo Exitoso en la Escuela Normal Superior Oficial de Guanajuato. Proceso entre la Formación Profesional y la Intuición*. México: Boletín Virtual ISSN.

Umaña (2017). *Detección del Liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior*. Monterrey: Tecnológico Monterrey.

Carrillo (2015). *Programa de capacitación*. Estados Unidos: Wikipedia.

Barios (2016). *La importancia de la capacitación*. México: Pyme empresario.

Rivera (2016). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. Ciudad Obregón: Cyta.

Chiavenato (2014). *Marco Conceptual del Liderazgo*. Perú: Universidad César Vallejo.

E. News (2017). *John Maxwell: Liderazgo Carismático*. Argentina: Google.pe

Bohlander (2017). *Fundamentación Teórica*. USA: Urbs.

ESAN (2016). *La capacitación y el desarrollo de competencias*. Lima: Conexionesan.

Martínez (2016). *Métodos de formación y capacitación*. Lima: Superrhheroes.

- Arias (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. México: Revista Alergia México.
- Vilá (2017). *6 tipos de liderazgo empresarial*. Madrid: Business School.
- Puchades (2017). *¿En qué consiste el liderazgo empresarial?* España: Emprende pyme.net.
- Desiree (2017). *Ventajas y desventajas del liderazgo empresarial*. España: Emprende pyme.net
- Vecino (2016). *Compromiso, motivación, cultura organizacional y procesos de cambio: la esencia del desarrollo organizacional*. Montevideo: Gestipolis.
- Retos Directivos (2017). *Optimizar recursos con innovación y capacitación*. Barcelona: EAE Business School.
- Delgado (2014). *Crecimiento intelectual*. México: Milenio.pe
- Pinturillo (2017). *Palabras sobre el desarrollo*. España: Tú superación personal.
- Albarracín (2017). *Concepto Universo. Población y Muestra*. Medellín: Youtube.pe
- Angélica (2016). *Población y Muestra*. Quito: Metodología.
- Lalangui (2017). *Población y Muestra de Tesis*. Lima: Emprendimiento Contable.
- Flores (2015). *Población y Muestra*. México: Google.pe
- Herrera (2012). *Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas*. Guatemala: Wordpress.
- Fachelli (2016). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Diposit Digital de Documents.
- Gary (2013). *Capacitación*. México: UNIVIA-Administración.
- Salazar (2017). *Como evaluar los resultados de la capacitación*. México: Slideshare.

Rabinowitz (2017). *Desarrollar programas de capacitación para el personal*. Kansas: Caja de Herramientas Comunitarias.

Restrepo (2017). *Importancia de la formación y la capacitación de los empleados*. Colombia: Minuto de Dios Industrial.

Gómez (2016). *Formación continua a lo largo de toda la vida profesional*. España: Cerem International Business School.

Prendas (2016). *El crecimiento personal y laboral, logro de esfuerzo individual*. Costa Rica: Semanario Universidad.

Romero (2016). *6 técnicas fundamentales de entrenamiento laboral*. Rosario: Revista Recursos Humanos.com

Vargas (2013). *Entrenamiento, Capacitación y Desarrollo de los RRHH*. Madrid: Slideshare.

Universia (2017). *6 estrategias para promover la participación y el compromiso de los estudiantes en clase*. Argentina: Google.pe

Netpartner (2017). *Estrategias para promover la participación en un proyecto de formación e-learning*. Lima: Google.pe

Parodi (2013). *Principios Generales sobre el pago*. Lima: Revista de derecho.

Pérez (2012). *Definición de pago*. Buenos Aires: Definición.es

Flores (2015). *Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas*. Venezuela: Espacios.

Paredes (2016). *Autores de Conocimiento*. Santiago: Scribd.

Instituto para la Salud Geoambiental (2015). *Participación en Congresos*. Asturias: Google.pe

Universia (2014). *¿Por qué es importante participar de congresos académicos?*
España: Google.pe

Gutierrez (2015). *¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de trabajo?* Lima:
Legis.pe

Jasso (2017). *Derecho Laboral*. México: Ibáñez Parkman.

Barceló (2017). *La evaluación del desempeño laboral y la gestión de RRHH*. Levante:
IMF Business School.

Matos (2013). *Evaluación del desempeño laboral*. Vigo: Escuela de Organización
Industrial.

Vílchez (2012). *Tormenta de ideas, una técnica para solucionar problemas*. Asunción:
MBA y Educación Ejecutiva.

Sangres (2017). *Tácticas y herramientas para generar ideas creativas en equipo*.
Ámsterdam: Canasto.es

Torres (2016). *¿Qué es el léxico académico?* Ate: Blog de Redacción.

Ávila (2012). *El léxico en los diccionarios en español*. Granada: Tonos.

Evia (2013). *5 tips para mantener vivos los valores de la organización*. Yucatán:
Expok.

Reina (2016). *Principios y valores organizacionales*. San Francisco: Prezi.

La Republica (2013). *Capacidad para dirigir, lo más importante a la hora de llegar a
ser jefe*. Lima: Google.pe

Piqueras (2012). *Las 10 cosas que debes saber para dirigir equipos*. Albacete:
Excélicas Global.

Esaño (2016). *Cuando la preocupación se apodera de nosotros*. Málaga:
Lamenteesmaravillosa.

Giménez (2016). *La preocupación, una respuesta cognitiva característica de la ansiedad*. Montevideo: Área humana.

Camilleri (2016). *7 charlas TED para motivarte a nivel profesional o personal*. London: Novicap.

Romero (2015). *¡20 charlas de motivación que cambiarán tu vida!* Cataluña: Manu Romero.

Ortiz (2017). *La política laboral en la era de la tecnológica*. Lima: Voces y opiniones.

Céspedes (2015). *Política laboral*. Medellín: Prezi.

Groppe (2012). *Los reglamentos en una empresa*. México: Google. Pe

Runa (2017). *Qué contiene el reglamento interior de trabajo*. Perú: Google.pe.

Delgado (2012). *7 formas de conectarse, colaborar y escuchar a tus consumidores*. Valencia: Social Bla.

Ebrard (2014). *Internet es para escuchar y colaborar*. México: Animal Político.

Hernández, Fernández y Baptista (2012). *Tesis de investigación*. México: Mc Graw Hill.

Avendaño (2015). *Implementación y uso escolar de las tecnologías y la comunicación en la Meseta Comiteca Tojobal del estado de Chiapas*. Chiapas: Centro Regional de Formación Docente e Investigación Educativa.

Vásquez (2015). *Los factores que influyen en la calidad de la educación*. Barranquilla: Itinerario Educativo.

Cobián (2015). *10 habilidades fundamentales de liderazgo empresarial*. San Juan: Cobian Media.

ANEXOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CUESTIONARIO A TRABAJADORES

Estimado Amigo(a):

Soy estudiante del taller de titulación de la Escuela Profesional de Administración de ULADECH Católica. A continuación se le presentará éste cuestionario breve, el cual se recopilará la información necesaria para la investigación denominada Caracterización de la Capacitación y Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017. Por tal razón le solicito su cooperación, respondiendo a esta con la mayor franqueza; puesto que de ello depende la seguridad de los resultados:

Marque con una “X” la respuesta que considera correcta, se le agradece por su participación:

1. ¿Renueva constantemente su compromiso a la enseñanza de sus alumnos?

- a) Si
- b) No

2. ¿Considera a la capacitación como un crecimiento intelectual?

- a) Si
- b) No

3. ¿Sabe de algunas aplicaciones que ayuden a capacitarse?

- a) Si
- b) No

4. Considera que en términos generales, ¿la capacitación debe innovarse?

- a) Si
- b) No

5. ¿Se verifican los resultados de las capacitaciones que se les brinda?

- a) Si
- b) No

6. ¿Cuentan con programas de capacitación dirigidos por especialistas?

- a) Si
- b) No

7. ¿Consideran importante las capacitaciones en el lugar donde se encuentra laborando?

- a) Si
- b) No

8. ¿Forma parte de su vida cotidiana las capacitaciones que la empresa le brinda?

- a) Si
- b) No

9. ¿Siente usted que la empresa se preocupa por el crecimiento laboral de sus empleados?

- a) Si
- b) No

10. ¿Las técnicas de entrenamiento empleadas sobre usted influyen en el desempeño dentro de la empresa donde labora?

- a) Si
- b) No

11. ¿Promueve la participación de sus alumnos en clase?

- a) Si
- b) No

12. ¿Cree usted que es justo el pago que recibe por parte de la empresa?

- a) Si
- b) No

13. ¿Les evalúan para poder medir como se encuentran en conocimientos?

- a) Si
- b) No

14. ¿Suele participar de congresos alusivos a su especialidad?

- a) Si
- c) No

15. ¿Se encuentra a gusto en su actual horario de trabajo?

- a) Si
- b) No



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CUESTIONARIO A GERENTES

Estimado Amigo(a):

Soy estudiante del taller de titulación de la Escuela Profesional de Administración de ULADECH Católica. A continuación se le presentará éste cuestionario breve, el cual se recopilará la información necesaria para la investigación denominada Caracterización de la Capacitación y Liderazgo Empresarial en las MYPE rubro Escuelas Superiores en la Ciudad de Piura – Centro, 2017. Por tal razón le solicito su cooperación, respondiendo a esta con la mayor franqueza; puesto que de ello depende la seguridad de los resultados:

Marque con una “X” la respuesta que considera correcta, se le agradece por su participación:

16. ¿Su desempeño laboral puede ser evaluado por terceros?

- a) Si
- b) No

17. ¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficie a sus compañeros de trabajo?

- a) Si
- b) No

18. ¿Conserva un adecuado léxico hasta terminar la jornada laboral?

- a) Si
- b) No

19. ¿Mantiene sus valores hasta acabar la jornada laboral?

- a) Si
- b) No

20. ¿Cree tener la capacidad de dirigir al personal de esta empresa?

- a) Si
- b) No

21. ¿Realmente se preocupa por el desempeño de sus trabajadores?

- a) Si
- b) No

22. ¿Cree tener los conocimientos necesarios para brindar charlas al personal de la empresa que tiene a cargo?

- a) Si
- b) No

23. ¿Cuenta con alguna política de trabajo dónde los docentes se sientan respaldados?

- a) Si
- b) No

24. ¿Le dan a conocer a los trabajadores el reglamento de la empresa?

- a) Si
- b) No

25. ¿Están acostumbrados los trabajadores a saber escuchar y a colaborar?

- a) Si
- b) No

CONTANCIA DE VALIDACIÓN

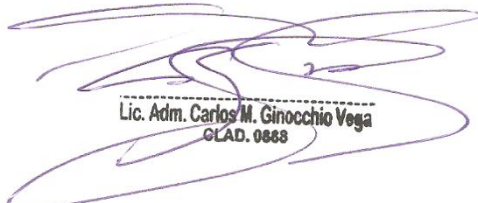
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO, Carlos Manuel Ginocchio Vega identificado con DNI
02867439 MAGISTER EN: ADMINISTRACIÓN Y
DIAGNÓSTICO DE EMPRESAS.

Por medio de la presente hago constar que eh revisado con fines de validación el(los)
instrumento(s) de recolección de datos: CUESTIONARIO
elaborado por, CLEVER CUMACERO REGALADO a los efectos
de su aplicación a los elementos de la población (muestra) seleccionada para el trabajo de
investigación: "CAPACITACIÓN Y LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LAS MYPES
RUBRO ESCUELAS SUPERIORES EN LA CIUDAD DE PIURA – CENTRO, 2017",
que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al (la) estudiante tener en cuenta
las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar sus resultados.

Piura, 11 FEBRERO 2017


Lic. Adm. Carlos M. Ginocchio Vega
CLAD. 0868

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO, Edith Lovanny Cruz Bautista identificado con DNI
02847742. MAGISTER EN: Dirección y Gestión
Empresarial.

Por medio de la presente hago constar que eh revisado con fines de validación el(los)
instrumento(s) de recolección de datos: Cuestionario
elaborado por, Cleber Chumacero Regalado a los efectos
de su aplicación a los elementos de la población (muestra) seleccionada para el trabajo de
investigación: "CAPACITACIÓN Y LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LAS MYPES
RUBRO ESCUELAS SUPERIORES EN LA CIUDAD DE PIURA – CENTRO, 2016",
que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al (la) estudiante tener en cuenta
las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar sus resultados.

Piura, 27 Abril 2016

Lic. Edith Cruz Bautista
CLAD 6007

Chumacero Regalado Cleber

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO, Hector Orlando Arica Clavijo identificado con DNI
02786302 MAGISTER EN: DOCENCIA UNIVERSITARIA

Por medio de la presente hago constar que eh revisado con fines de validación el(los) instrumento(s) de recolección de datos: Cuestionario elaborado por, Chumaceiro Rogelindo Clever a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra) seleccionada para el trabajo de investigación: "CAPACITACIÓN Y LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LAS MYPES RUBRO ESCUELAS SUPERIORES EN LA CIUDAD DE PIURA – CENTRO, 2016", que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al (la) estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar sus resultados.

Piura, 24 abril 2016


LIC. ARICA CLAVIJO HECTOR ORLANDO
D.N.I. 02786302
CLAD - 06245

TURNITIN

[Visualizador de documentos](#)

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 18-sept.-2019 20:51 -05

Identificador: 1175489871

Número de palabras: 10174

Entregado: 1

informe completo final Por Clever Chumacero Regalado

Similitud según fuente	
Índice de similitud	
0%	
Internet Sources:	0%
Publicaciones:	N/A
Trabajos del estudiante:	N/A

CONSTANCIA DE NO ADEUDO

USER: 45757402

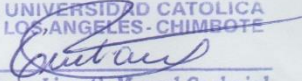
Nro: 082019-00007678
Fecha: 20-09-2019 17:11

CONSTANCIA DE NO ADEUDO

La Jefatura de Cobranzas hace constar que el alumno(a) CHUMACERO REGALADO CLEVER FRANCISCO, con código de matrícula 0811131189, de la ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION; no registra deuda pendiente a la fecha para optar TALLER DE TITULACION.

Se expide el presente a solicitud del interesado(a).

PIURA, 20 DE SEPTIEMBRE DEL 2019.

 UNIVERSIDAD CATOLICA
LOS ANGELES - CHIMBOTE

Giuliana Lisseth Moscol Carbajal
UNIDAD DE CAJA PIURA

V°B° CAJA

 UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD PIURA

Sra. Ana Silvia Huayta Guevara
ESPECIALISTA C.I.R.

V°B° BIBLIOTECA (*)

V°B° LABORATORIO/ CLINICA (*)

(*) Requerido en los centros donde exista Biblioteca y/o Laboratorio.

LIBRO DE CÓDIGOS

1. Propietarios

N° PREGUNTAS	Pregunta 01	Pregunta 02	Pregunta 03	Pregunta 04	Pregunta 05	Pregunta 06	Pregunta 07	Pregunta 08	Pregunta 09	Pregunta 10
N° ENCUESTA	¿Su desempeño laboral puede ser evaluado por terceros?	¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficie a sus compañeros de trabajo?	¿Conserva un adecuado léxico hasta terminar la jornada laboral?	¿Mantiene sus valores hasta acabar la jornada laboral?	¿Cree tener la capacidad de dirigir al personal de esta empresa?	¿Realmente se preocupa por el desempeño de sus trabajadores?	¿Cree tener los conocimientos adecuados para brindar charlas al personal?	¿Cuenta con alguna política de trabajo donde los docentes se sientan respaldados?	¿Le dan a conocer a los docentes el reglamento de la empresa?	¿Están acostumbrado los docentes a colaborar y a saber escuchar?
01	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
02	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
03	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
04	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
TOTAL	7	8	8	8	8	8	6	8	8	7
SI	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3
NO	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1
PORCENTAJE										
SI	75%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	100%	100%	75%
NO	25%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	25%

VALORALIZACIÓN	
SI	2
NO	1

