



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
EMPRESARIALES**

**TESIS**

**“LOS PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y SU  
INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL TALENTO  
HUMANO EN LA EMPRESA APTIM DE LA PROVINCIA  
DE PISCO – 2019”**

**PRESENTADO POR:  
BACH. ESTEFANY ROCIO RAMÍREZ VILLANUEVA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESORA:  
DRA. CARMEN NAVARRO DE BERNAOLA**

**ICA – PERÚ**

**2021**

**LOS PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y SU  
INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL TALENTO  
HUMANO EN LA EMPRESA APTIM DE LA PROVINCIA  
DE PISCO – 2019**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedico a mi padre celestial porque nunca me abandono, a mis amados padres que son mi fortaleza mi valentía, por que nunca dejaron de creer en mí, a mis hijos y mi esposo que son mi mayor motivación.

## **AGRADECIMIENTO**

Con mucho cariño a la Universidad Alas Peruanas por los medios necesarios y poder sobresalir desempeñándome de manera correcta en el mundo laboral.

A mis docentes por sus enseñanzas, por su dedicación y por su tiempo brindado en mis estudios universitarios.

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad Alas Peruanas por el gran esfuerzo en la educación y formando profesionales para que puedan y logren un desarrollo para nuestra región.

A sus docentes por su gran aporte en la formación y enseñanza impartiendo sus conocimientos para las nuevas y futuras generaciones en la carrera profesional.

## ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xiii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>01</b>
<b>1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA</b>	<b>01</b>
<b>1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>02</b>
1.2.1 Delimitación Espacial	02
1.2.2 Delimitación Social	02
1.2.3 Delimitación Temporal	03
1.2.4 Delimitación Conceptual	03
<b>1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>03</b>
1.3.1 Problema Principal	03
1.3.2 Problemas Secundarios	03
<b>1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>04</b>
1.4.1 Objetivo General	04
1.4.2 Objetivos Específicos	04
<b>1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>04</b>
1.5.1 Hipótesis General	04
1.5.2 Hipótesis Secundarias	04
1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional)	05
<b>1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>08</b>
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación	08
a) Tipo de Investigación	08
b) Nivel de Investigación	08
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación	08
a) Método de Investigación	08
b) Diseño de Investigación	08
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación	09
a) Población	09
b) Muestra	09
1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	10
a) Técnica	10
b) Instrumentos	11

1.6.5	Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	12
	a) Justificación	12
	b) Importancia	13
	c) Limitaciones	13
	<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>14</b>
2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.2	BASES TEÓRICAS	19
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	31
2.4	BASES HISTÓRICAS	34
2.5	BASE LEGAL	35
	<b>CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>36</b>
3.1	Análisis de Tablas y Figuras	36
3.2	Discusión de Resultados	52
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>54</b>
	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>56</b>
	FUENTES DE INFORMACIÓN	57
	ANEXOS	61
	Matriz de Consistencia	
	Instrumento Recolección de Datos (Validados por Expertos)	<b>95</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

### ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Población de Estudio	09
<b>Tabla 2</b>	Proceso de las Variables de Estudio	36
<b>Tabla 3</b>	Proceso de la Variable Independiente	38
<b>Tabla 4</b>	Proceso de la Variable Dependiente	41

### ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Resultado de la Variable Independiente	36
<b>Figura 2</b>	Resultado de la Variable Dependiente	37
<b>Figura 3</b>	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente	38
<b>Figura 4</b>	Resultado de la Dimensión 2: Variable Independiente	39
<b>Figura 5</b>	Resultado de la Dimensión 3: Variable Independiente	40
<b>Figura 5</b>	Resultado de la Dimensión 1: Variable Dependiente	41
<b>Figura 6</b>	Resultado de la Dimensión 2: Variable Dependiente	42
<b>Figura 7</b>	Resultado de la Dimensión 3: Variable Dependiente	43



## RESUMEN

Todo el proceso investigativo denominado **“LOS PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA APTIM DE LA PROVINCIA DE PISCO – 2019”**; tuvo por objetivo establecer certeramente cómo estos principios influyen en el valor principal como es el capital humano. Todo trabajador tiene la obligación de transmitir y sentirse que existen mecanismos en la cual le puede servir para mejorar su desempeño, este se desprende de una buena gestión de la organización por parte del gestor o administrador.

Conocer las herramientas de los principios de la administración, le servirá a los directores de la organización para poder realizar una óptima gestión donde se debe cumplir los procesos establecidos en la parte interna y junto con los empleados poder alcanzar los objetivos y resultados esperados con la única finalidad de crecer empresarialmente y beneficiar a la empresa como a los propios trabajadores.

Cuando el hombre aparece en la tierra tiene la necesidad de satisfacer sus necesidades y lo hace de una manera rudimentaria por medio de la división primitiva del trabajo, por edad y sexo; aplicando la administración en la tribu, donde el jefe, patriarca o líder organizaba las actividades como: la recolección de frutos, raíces, casa y pesca. Así fue evolucionando la administración de acuerdo a la civilización, estado, organización política y religión, hasta llegar a una administración organizada y planeada en el siglo XXI con tecnología y telecomunicaciones a nivel mundial.

La vida nos ha enseñado como el ser humano por cubrir sus necesidades aprendieron a emprender, en la época antigua lo hicieron sin tener los mínimos conocimientos de que es hoy en la actualidad el emprendimiento, esta forma ha evolucionado y muchas personas con liderazgo, con mejora continua y con procesos de gestión son capaces de poder incursionar en el mundo de los negocios y poder aprovechar las oportunidades que se presentan.

La finalidad principal de las entidades ya sean pequeñas, medianas o grandes industrias surgen para poder satisfacer a los clientes que somos nosotros y que de alguna manera dependemos de ellos, pero siempre y cuando lo que nos ofrecen sean productos o servicios de calidad o que permita la satisfacción plena, no sola las empresas deben pretender vender sino también participar en las actividades en conjunto con los aspectos sociales.

La administración es buena si se considera los estamentos que todo administrador debe conocer, pero eso no implica que puedan apostar por otros indicadores como la motivación, las evaluaciones, la integración, el trabajo en equipo entre otros permitan el desarrollo sostenible de la organización y de ello dependerá los cambios que se deben adaptar al desarrollo continuo que es generado por la globalización y la tecnología.

## ABSTRACT

The entire investigative process called "THE PRINCIPLES OF THE ADMINISTRATION AND ITS INFLUENCE ON THE DEVELOPMENT OF HUMAN TALENT IN THE APTIM COMPANY OF THE PROVINCE OF PISCO - 2019"; aimed to establish accurately how these principles influence the main value such as human capital. Every worker has the obligation to transmit and feel that there are mechanisms in which it can be used to improve his performance, this is clear from a good management of the organization by the manager or administrator.

Knowing the tools of the principles of administration, will help the directors of the organization to be able to carry out an optimal management where the processes established in the internal part must be fulfilled and together with the employees to be able to achieve the objectives and expected results with the only purpose of business growth and benefit the company as well as the workers themselves.

When man appears on earth he has the need to satisfy his needs and he does so in a rudimentary way through the primitive division of labor, by age and sex; applying the administration in the tribe, where the chief, patriarch or leader organized activities such as: the collection of fruits, roots, house and fishing. This is how the administration evolved according to civilization, state, political organization and religion, until it reached an organized and planned administration in the 21st century with technology and telecommunications worldwide.

Life has taught us how human beings learned to undertake by meeting their needs, in ancient times they did it without having the minimum knowledge of what entrepreneurship is today, this form has evolved and many people with leadership, with improvement continuous and with management processes they are able to enter the business world and take advantage of the opportunities that arise.

The main purpose of the entities, whether they are small, medium or large industries, arise to be able to satisfy the clients that we are and that in some way we depend on them, but as long as what they offer us are quality products or services or that allow the full satisfaction, not only the companies must pretend to sell but also participate in the activities in conjunction with the social aspects.

The administration is good if one considers the levels that every administrator must know but that does not imply that they can bet on other indicators such as motivation, evaluations, integration, teamwork among others, allow the sustainable development of the organization and therefore the changes that must be adapted to the continuous development that is generated by globalization and technology will depend.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo investigativo permitió evaluar la relación entre las variables de estudio que se han planteado. Los resultados de las organizaciones se deben gracias al capital humano y a la adaptación de continuos cambios empresariales. Siempre está presente la aplicación de los principios; entendido por las cualidades de los líderes en las empresas para dirigir a los trabajadores en busca de alcanzar las metas establecidas y los principios de administrar todos los componentes que conforman a la entidad, ya sean estos humanos, económicos, materiales, insumos, infraestructura, tecnología, innovación, investigación, como aquellos bienes intangibles que son de mucha importancia como la imagen, la confianza y el prestigio. La ejecución del trabajo se cumplió tomando en cuenta la estructura establecida por la universidad.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:**

Todas las empresas modernas, es decir en la actualidad está vienen luchando enormemente con sus trabajadores o llámese colaboradores, personal, fuente de trabajo, capital humano, recursos humanos y en la actualidad muchas de las empresas le dicen capital intelectual. Esta lucha de las empresas se debe al desarrollo del talento humano en las empresas, que puede llegar a un desarrollo personal como a un desarrollo profesional; desde el capital intelectual de menor rango hasta el capital intelectual de mayor rango.

Este desarrollo que buscan las empresas con sus trabajadores se debe y se establece que lo más valioso que tienen las empresas no es el nombre de la empresa, no son sus marcas de bienes o servicios, no es su infraestructura moderna, no es su tecnología de punta, no son sus maquinarias modernas, no es su capital económico, no son sus accionistas, no son sus socios; es su capital intelectual es decir sus trabajadores.

Porque tanto interés hoy de parte de las empresas por su capital intelectual; esto se debe que de nada les sirve a las empresas tener todo lo que engloba a una empresa moderna si no cuenta con un capital humano desarrollado o que se esté desarrollando de manera continua en su ámbito profesional como en su ámbito personal.

Este desarrollo de talento de los colaboradores en las entidades, depende enormemente de procesos y gestión; entendiendo que en toda organización debe existir alguien que los dirija y los motive a dos sentidos al logro de las metas propuestas por parte de las empresas como objetivo principal y el logro que quiere alcanzar el capital intelectual ya sea profesional o personal. No puede existir un logro profesional si no se logró de manera conjunta con el logro personal.

En este siglo que vivimos tan globalizado y con un desarrollo muy acelerado por parte de las empresas en sus procesos productivos, obliga a que estas sean competitivas es por ello su aceleración; entiéndase que si una empresa no es competitiva en el mercado lo más probable que vaya perdiendo mercados, clientes y competitividad. De este acápite se puede plantear los siguientes problemas: ¿es muy necesario el desarrollo profesional y personal del capital humano?, ¿crecer empresarialmente se debe al desarrollo del capital intelectual? En vista a este planteamiento de investigación solo queda establecer que una empresa no podrá desarrollarse si es que primero su capital intelectual no logre y alcance un desarrollo profesional y personal.

## **1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.2.1 Delimitación Espacial:**

Esta comprende la ubicación de la empresa y donde se realizó la investigación, es decir la provincia de Pisco.

### **1.2.2 Delimitación Social:**

Se refiere a la parte humana como parte fundamental dentro de la organización, viene hacer los trabajadores considerados como el capital intelectual.

**1.2.3 Delimitación Temporal:**

Hace referencia al periodo de tiempo en el que se desarrolló todo el proceso investigativo, comprende el año 2019.

**1.2.4 Delimitación Conceptual:**

Se considera a los argumentos teóricos que enmarcan a las variables de estudio en las bases teóricas de la investigación; y a los aportes metodológicos para desarrollar la metodología de la investigación.

**1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:****1.3.1 Problema Principal:**

¿En qué medida los principios de la administración influyen en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019?

**1.2.2 Problemas Secundarios:**

- ¿De qué manera la dirección empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019?
- ¿De qué manera la administración empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019?
- ¿De qué manera la integración empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019?



## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.4.1 Objetivo General:**

Determinar cómo los principios de la administración influyen en el desarrollo del talento humano en la empresa APPIM de la Provincia de Pisco, 2019.

### **1.2.2 Objetivos Específicos:**

- Establecer cómo la dirección empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.
- Establecer cómo la administración empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.
- Establecer cómo la integración empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.

## **1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.5.1 Hipótesis General:**

Los principios de la administración influyen significativamente en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.

### **1.5.2 Hipótesis Secundarios:**

- La dirección empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.

- La administración empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.
- La integración empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.

### 1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional)

- **Definición Conceptual de las Variables:**

**Variable Independiente:**

**Principios de la Administración**

**Fuentes M. & Cordón E. (2014)** Las empresas están formadas por dos apartados muy distintos pero necesarios hablamos de la infraestructura como del personal, que dependen de si para alcanzar las metas determinadas. Los principios de la administración se deben aplicar y conocer dependiendo las actividades que desarrolla cada organización, sus objetivos, visión y misión; aspectos que permiten alcanzar el desarrolla empresarial.

**Variable Dependiente:**

**Desarrollo del Talento Humano**

**Cuesta A. (2010)** Las personas dentro de la organización son los recursos tangibles más importantes en el desarrollo propio de la empresa, pero esto no surge de la nada para ello se debe prepara, capacitar, entrenar y otorgarle toda

independencia para su actuar aplicando o poniendo en la práctica sus conocimientos y experiencias, es muy de vital importancia la delegación de funciones para que cada uno demuestre sus competencias, habilidades y destrezas.

- **Definición Operacional de las Variables:**

Hace referencia a la evaluación mediante la aplicación de un cuestionario sobre las variables y sus dimensiones que se derivan entre sí; se formularan preguntas claras y sencillas para que permita a los colaboradores un desarrollo dinámico y productivo para la investigación.

- Operacionalización de las Variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>	Las empresas están formadas por dos apartados muy distintos pero necesarios hablamos de la infraestructura como del personal, que dependen de si para alcanzar las metas determinadas (...)	Se considera a la ejecución práctica de la encuesta y su instrumento desarrollado fue el cuestionario donde se formularon preguntas claras dependiendo de las variables y dimensiones, donde los colaboradores participaron y cuyos datos sirvieron para la parte estadística.	Dirección Empresarial	Líder Organizador
				Líder Motivador
			Administración Empresarial	Gestionar el Trabajo en Equipo
				Gestionar la Resolución de Problemas
			Integración Empresarial	Capacidad de Socialización
				Capacidad de Adaptación
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b>	Las personas dentro de la organización son los recursos tangibles más importantes en el desarrollo propio de la empresa, pero esto no surge de la nada para ello se debe preparar, capacitar, entrenar (...)		Conocimiento del Trabajador	Conocimiento Intelectual
				Conocimiento Práctico
			Habilidad del Trabajador	Grado de Decisión
				Grado de Visión
			Comunicación del Trabajador	Comunicación Directa
				Comunicación Asertiva

## 1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:

### 1.6.1 Tipo y Nivel de Investigación:

#### a) Tipo de Investigación:

**Sánchez H. & Reyes C. (2015)** En relación al trabajo el tipo es APLICADA, sus argumentos dependen de la información de conceptos a un hecho determinado.

#### b) Nivel de Investigación:

**Sánchez H. & Reyes C. (2015)** La presente investigación es del nivel DESCRIPTIVO; es llamada también investigaciones preliminares o de sondeo.

### 1.6.2 Método y Diseño de la Investigación:

#### a) Método de Investigación:

**Sánchez H. & Reyes C. (2015)** La presente investigación corresponde al método SISTÉMICO, cuyo medio permite un desarrollo estructural para llegar a determinar una relación de sus procesos para una finalidad investigativa.

#### b) Diseño de Investigación:

**Sánchez H. & Reyes C. (2015)** El desarrollo señala que el diseño es CORRELACIONAL; es propio cuando se busca relacionar las variables y que estas deben estar consignadas en la parte de la muestra que se desprende de la población de estudio.

### 1.6.3 Población y Muestra de la Investigación:

#### a) Población:

**Valderrama S. (2015)** Se determina aquellas personas que tienen similitudes en propiedades en común, al respecto se establece (203) trabajadores que laboran en la empresa.

**TABLA 1  
POBLACIÓN DE ESTUDIO**

CIUDAD DE PISCO	
EMPRESA APPIM	TOTAL
TRABAJADORES	203

FUENTE: Departamento de Recursos Humanos.

#### b) Muestra:

**Valderrama S. (2015)** Comprende una proporción donde se mantienen aquellas propiedades en común. Se aplicó la fórmula respectiva con un resultado de (53) colaboradores a encuestar.

#### Formula:

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

#### Donde:

n = Tamaño de la Muestra

N = Tamaño del Universo

p = Participantes Hombres ( $p = S/N$ )

q = (p – 1) Participantes Mujeres

Z = Nivel de Confianza (1.96)

e = Margen de Error 0.5

Para el caso en estudio, en primer lugar, se halla el tamaño de las proporciones (p y q): Entonces si "S" es el número de varones que trabajan en la empresa:

$$p: \frac{S}{N} = \frac{193}{203} = 0,951 = 95,1\% \text{ (Participantes Hombres)}$$

$$q: (1 - 0,951) = 0,049 = 4,9\% \text{ (Participantes Mujeres)}$$

Una vez conocido el tamaño de las proporciones, en segundo lugar se procede:

$$\frac{203 (1.96)^2 \cdot (0.951) (0.049)}{(203 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.951) (0.049)}$$

$$\frac{203 (3.8416) \cdot (0.046599)}{(202) (0.00255) + (3.8416) (0.951) (0.049)}$$

$$\frac{36.3399882}{202 (0.0025) + (3.8416) (0.046599)}$$

$$\frac{36.3399882}{0.505 + 0.17901472}$$

$$53.1274944$$

$$\frac{\quad}{\quad} \left| \begin{array}{l} n^{\circ} = 53 \end{array} \right.$$

#### 1.6.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos:

##### a) Técnica:

**Sabino C. (1992)** Es un procedimiento que le permite al investigador poder obtener información, para ello se utilizó a la ENCUESTA.

**b) Instrumento:**

**Arbaiza L. (2014)** Es donde se detallan las preguntas ya establecidas por el sujeto responsable del trabajo, esta corresponde al CUESTIONARIO.

▪ **Validez y Confiabilidad del Instrumento:**

**Hernández S. & Fernández C. & Baptista P. (2014)** Para la validación dependió de la participación de expertos en metodología y de las Fichas de Juicio de Expertos. Para la confiabilidad se realizó una encuesta significativa y se procesó en la fórmula de Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

$$\frac{26}{26-1} \left( 1 - \frac{14,90}{49,67} \right)$$

$$26 \times (1 - 0.30)$$

$$= 0.728$$

Principios de la Administración	N° Examinados
0.728	26

Desarrollo del Talento Humano	N° Examinados
0.728	26



### 1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación:

#### a) Justificación:

- **Justificación Teórica:**

Para que dicha investigación sirva como un antecedente, estableciendo que una buena dirección y administración conlleva al desarrollo humano en cualquier empresa que tenga visión de futuro. De la misma forma esta investigación servirá como guía para las nuevas generaciones de estudiantes que aspiran a realizar sus investigaciones en los ámbitos de dirección y administración como en el desarrollo humano.

- **Justificación Práctica:**

En este estudio queda justificado que el desarrollo humano es el valor fundamental en la empresa tanto para su presente empresarial como su futuro determinado por la globalización, entendiéndose que esta globalización se debe ser competitiva y esta competitividad se logra con desarrollo humano, sin dejar de lado el desarrollo que engloba a la propia empresa y a su ámbito de desarrollo, se sabe que para estar en el mercado se debe contar con una serie de ventajas competitivas que lo diferencien del competidor, la empresa debe tener en claro cuáles son sus objetivos.

- **Justificación Metodológica:**

Hace referencia al tipo de investigación del trabajo, al nivel de investigación del trabajo, la técnica seleccionada y su cuestionario que fue aplicado de manera total a la muestra determinada.

**b) Importancia:**

Es importante señalar que en toda empresa con visión de futuro maneja muy bien los fundamentos de dirección y administración aspecto que debe quedar plasmado no solo para esta investigación, sino para aportes de desarrollo de cualquier empresa sin distinción de su producción tangible como de su servicio intangible.

**c) Limitaciones:**

- Carencia de información; debido a que en la universidad en Pisco su biblioteca, tiene muy pocos libros relacionado al tema de investigación.
- La falta de bibliotecas particulares en la ciudad de Pisco.
- La falta de librerías de libros académicos.
- La falta de economía; para adquirir libros en tiendas formales, cuyo precio dista de nuestro presupuesto.
- El tiempo; en vista que la investigación no se puede detener en su desarrollo y este se complicaba con los estudios y actividades personales.
- Información restringida; por parte del personal de la empresa a la hora de realizar el trabajo de recolección de datos.
- El horario rígido; que la empresa impone a sus trabajadores en sus distintos turnos, impidiendo recabar información relevante.
- Desinterés; por parte del área administrativa en apoyar al desarrollo de la investigación, sabiendo que se le entregaría un ejemplar que quedará bajo su custodia.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO:

#### 2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

Flores S. (2015) El trabajo *“PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN COPROABAS JINOTEGA”*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

La autora concluyó:

- Todo el proceso administrativo y la gestión empresarial de la cooperativa tiene un procesamiento funcional y progresiva considerando que no el primer estamento no se gestión de manera aceptable.
- El establecimiento valorativo de los dos elementos del trabajo no están afianzadas en un mismo objetivo, esto se ve enfocado en las limitados resultados que la empresa viene obteniendo en sus procesos.

De La Rosa S. & Arregoces A. (2015) La tesis: *“DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LOS DEPARTAMENTOS DE COMPRA, LOGISTICA Y RECURSOS HUMANOS, DE LA EMPRESA BUZCA S.A., EN LA CIUDAD DE CARTAGENA”*. Universidad de Cartagena.

Los autores establecieron las siguientes conclusiones:

La organización y su buena imagen en la localidad, y al buen gestor y la aplicación de sus planes estratégicos han obtenidos resultados positivos en el desarrollo empresarial; esto determina lo siguiente:

1. La administración de hoy obliga que la toma de decisiones sea compartida con todos de forma integrada.
2. Se debe considerar un departamento dedicado a planes para que estos sean viables y favorezcan a la entidad.
3. Es importante actualizar el MOF y ROF.

Broggi A. (2010) La investigación *“METODOLOGÍA PARA LA MEJOR ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIO EN ETAPA DE MADURACIÓN”*. Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires.

El autor concluyó lo siguiente:

- En la actualidad el factor humano toma un valor primordial en el desarrollo de la empresa, y con ello la evolución de la tecnología para los procesos productivos o de gestión para una mayor eficiencia.
- La importancia del departamento de personal corresponde en la ejecución de las metas que permitan una medición, para ello es muy importante aplicar estrategias que influyan en todos los trabajadores como la motivación.

### 2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES:

Mitta F. & Dávila S. (2015) La presente *“RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO: POLÍTICAS Y PRÁCTICAS APLICADAS SOBRE JOVENES MILLENNIALS EN UN GRUPO DE ORGANIZACIONES”*. Universidad Católica del Perú.

Los autores concluyeron:

La función “rango de generación” se refiere a un determinado grupo de personas que han sido procesadas para poderlas segmentar ya sea por el factor edad donde todos han desarrollado una serie de acciones en su formación.

Estos cumplen tres aspectos: uno de ellos es la autopercepción de pertenencia, el otro se refiere a las conductas simples que son asumidas por todos y por último está la historia donde se indican los principales hechos en la vida de todos.

Parimango P. (2014) El título: *“PROPUESTA DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DEL PERSONAL EMPRESA INVERSIONES MISHEL SAC DE LA CIUDAD DE TRUJILLO”*. Universidad Privada Antenor Orrego.

El autor concluyó:

- Los principales problemas identificados en la empresa es que no se cuenta con una organización formal, no existe el manual donde se establece las funciones de cada personal y mucho menos se determina las políticas de la empresa.
- También se pudo establecer que en los cargos de cada uno de los colaboradores no están establecidos ni definidos para un desarrollo eficiente y con un desempeño estructurado, que permita un sustento documentado por parte de la entidad.

Zelada J. (2015) La estudio "*CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA CENTRAL DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*". Universidad Nacional de Piura.

El autor establece las siguientes conclusiones:

1. No se acepta la hipótesis donde se señala que existe relación directa entre el clima y el desempeño (Sig. > 0.05).
2. La hipótesis específica no se aprueba porque no hay una unión entre ambos indicadores expuestos anteriormente.
3. El clima laboral es percibido de una manera negativa en cuanto a todas sus dimensiones.

### **2.2.3 ANTECEDENTES REGIONALES:**

Alfaro M. (2015) La investigación titulada "*LA SOCIALIZACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA*". Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica.

El autor determina la conclusión:

El 50.26% de las encuestas señala que la municipalidad cumple con su función social el desarrollo con la sociedad.

El 41.88% se concluye que los fines y objetivos de la socialización personal son aceptable con sus estudios profesionales.

El 56.02% respecto a las actividades en el municipio se cumple las obligaciones de cada colaborador.

La investigación es del tipo aplicada y su diseño investigativo es no experimental.

Ramírez A. (2015) El estudio denominado: *“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA”*. Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

El autor estableció las siguientes conclusiones:

- Los directivos de los órganos competentes de la entidad de Parcona no gestión las estrategias de motivación para lograr una buena administración.
- El 80.27% relacionado al personal de la municipalidad señalaron que no se sienten satisfecho con el pago que perciben por su labor.
- El 41.11% de los empleados de la institución recién se está cumpliendo con el servicio de salud a todos en forma progresiva.

Hernández O. (2015) La tesis propuesta *“SOFTWARE DE CONTROL DOCUMENTARIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA - CHINCHA”*. Universidad “Autónoma de Ica - Chincha”.

El autor señalo las conclusiones:

- Todos los procesos de información viabilizan los procesos en las empresas para poder tomar decisiones más acertadas.
- La ejecución de un sistema de gestión documental mejoraría sosteniblemente el control y toda la organización favoreciendo los resultados empresariales.
- Un sistema de información será bueno si primero se capacita a todos para poder cumplir con sus actividades.

## **2.1 BASES TEÓRICAS:**

### **2.2.1 PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN:**

#### **2.2.1.1 DEFINICIÓN DE EMPRESA Y ORGANIZACIÓN:**

**Del Mar F. y Cordón E. (2014)** Si realizáramos un camino mental por las empresas con las que siempre frecuentamos durante los días, dichas apreciaciones serían diversas. En todo caso si analizamos a las propias organizaciones a las cuales hemos visitado en un corto tiempo lo más probable que mencionáramos muchas: un cafetín, una entidad no gubernamental, una licorería, una clínica, una financiera, un centro comercial, entre otras.

¿Por qué se puede discutir por organizaciones y no de empresas? Respecto a la primera no casi siempre se manejan como la segunda opción. Si se estudió para poder dirigir una empresa el interés será considerar los procesos empresariales en términos generales; su propio funcionamiento y su acción en su entorno de desarrollo. Para poder lograrlo se tiene que saber que la empresa es una organización de todas sus partes articuladas.

#### **CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN:**

Durante la evolución histórica permitió superar diversas limitaciones entre el desempeño humano y los recursos organizacionales, hay organizaciones que tienen diversos objetivos ya sean unos destinados a productos y otros a los servicios. Hay que considerar que hay órganos sin fines de lucro que buscan favorecer acciones sociales y culturales.



**CONCEPTO DE EMPRESA:**

El complejo mundo de las empresas permite definirlo de manera fácil; se define como un conjunto de aspectos productivos en base a una coordinación esperando el máximo beneficios. La empresa se desarrolla obteniendo del entorno externo una serie de recursos seleccionados y procesados mediante la tecnología y dispuestos para los mercados y sus respectivas ventas.

**2.2.1.2 TIPOS DE EMPRESA:**

Pueden dividirse según criterios que establecen ciertas propiedades. Se consideran que también pueden clasificarse dependiendo su rubro, al grupo de actividades que van a procesar, según su lugar de desarrollo ya sea en el mercado local o traspasar las fronteras, o por su tamaño y capitales económicos.

Una empresa jurídica, sus actividades las puede realizar una sola persona, quien asume el capital y es quien lo dirige teniendo una responsabilidad ilimitada. Una empresa societaria participan varias personas quienes aportan capital. Nos podemos encontrar que diversos tipos de empresas: sociedades mercantiles, colectivas, comanditas, anónimas, etc.

**Sociedad Colectiva:**

Aquí los socios generan capital y trabajo, y responden a dudas, incluso lo pueden hacer con su patrimonio. La repartición se toma en consideración al aporte de trabajo.

**Sociedad Comanditaria:**

Se expresa por socios colectivos y comanditarios; el primero tiene las mismas acciones aportando capital y trabajo de forma solidaria; en el segundo solo generan capital siendo de esta forma limitada su responsabilidad.

**Responsabilidad Limitada:**

Es una empresa donde el capital se divide en igualdad de participación social, es limitada la responsabilidad de los socios porque sus aportaciones tienen limitaciones, para su desarrollo empresarial necesita de la aprobación de una junta general.

**Sociedad Anónima:**

Considerada como sociedad de capital pero con límites menores, el capital se denomina acciones por cada socio, esta permite el ingreso de nuevos inversionistas.

**Empresas de Economía Social:**

Estas empresas aparecen para enfrentar crisis, se consideran organizaciones democráticas y su fin hace referencia a las personas antes que lo económico; donde se destaca las sociedades cooperativa y laboral. Hay que señalar que los socios aportan en igualdad capital como trabajo. Cuando surgen problemas en una empresa de este tipo los trabajadores conservan su empleo.

**2.2.1.3 ENFOQUE SISTÉMICO DE LA EMPRESA:**

**Del Mar F. y Cordón E. (2014)** Se refiere a un conjunto de aspectos que están unificados, cuya labor es poder alcanzar objetivos y su operación en los ingresos que pueden ser (información o materia prima u otros) y

salidas (que bien pueden ser procesos finales) todo ello más os objetivos forman los fundamentos de un enfoque sistémico de la empresa. El sistema propio de la empresa está en contacto con otros sistemas externos de otras organizaciones.

Los sistemas que se presentan serán abiertos y cerrados, todo lo concerniente al sistema abierto siempre estará en contacto con su entorno y el sistema contrario desarrolla límites de interacción interno y externo. Se puede decir que todo lo relacionado en primer sistema constantemente importan y exportan elementos de su entorno y pasan por un proceso de transformación.

Este punto muy importante se ha desarrollado al concepto propio de las empresas que puede considerarse como un sistema artificial con diferentes características y propiedades que han sido creadas por el hombre y que siempre estarán conectadas con su entorno de actividad empresarial y social.

#### **2.2.1.4 LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y LOS OBJETIVOS Y FUNCIONES GENERALES:**

**Del Mar F. y Cordón E. (2014)** Los responsables de las empresas son aquellos que dirigen las actividades y procesos buscando los mejores resultados. Los gestores siempre estarán luchando y enfrentando con los desafíos naturales que ofrece el mundo de los negocios y sea cualquier sector de desarrollo.

La gestión empresarial siendo parte de todos los conocimientos estará analizando diversos factores que

influyen en el desempeño de los directores buscando siempre que estos sean los más adecuados para lograr los resultados que toda empresa busca para lograr su crecimiento.

A la pregunta ¿Es normal que ciertas empresas logren mejores resultados que otras? Todo dependerá de la evaluación de los resultados que se han establecidos y el nivel en el que la empresa pueda alcanzarlos, no se pueden establecer objetivos que no podrán ser viables si no se han medido los recursos de la empresa para poder lograrlos.

En el desarrollo de la planificación, los gestores ponen en un plan los objetivos que se van a perseguir pero en consecuencia se debe establecer las estrategias para poder lograrlos; los planes de acciones permiten integrar y coordinar con todas las actividades que se ejecutan en la empresa y que estas son de formas concretas y coherentes.

Después de los indicadores y políticas planificadas los directores tienen que diseñar patrones de organización donde se incluyen las tareas que se van a procesar y para ello se debe contar con colaboradores capaces de poder llevarlas correctamente y donde las decisiones a tomar son fundamentales para la obtención de los mejores resultados.

Referido a la dirección esta permite coordinar con los integrantes o equipo humano que se tendrá en cuenta en las operaciones u actividades propias de la empresa. Para que esta función sea adecuada se deben poner en la

práctica diversas herramientas como la motivación o el liderazgo utilizando los medios de comunicación para buscar una interacción donde se pueda orientar o guiar.

El control es el último elemento en ejecución dentro de la empresa; los administradores deben considerar que las actividades deben darse como se ha planificado, organizado y dirigido, por tal es muy importante el proceso de control para que no se desvíen acciones o para que se pueda solucionar problemas en el mismo momento.

## **2.2.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:**

### **2.2.2.1 CONCEPTO:**

**Cardozo A. (2012)** Son acciones que todas las personas dentro de una empresa desarrollan y es el centro de todo proceso administrativo; lo que hacen y lo que deben hacer es lo que realizan en sus labores diarias. Su aporte es fundamental para poder alcanzar los objetivos que se establecen.

El recurso humano en las entidades son partes que son importantes en las áreas que las forman, es muy entendible que cada individuo es diferente y muestran habilidades distintas pero siempre por el mismo camino. De hecho que una buena gestión administrativa aporta a su propia cultura y considera a sus trabajadores parte de ella, de tal forma que es un valor que marca la diferencia.

Encontrar estudios relacionados con los recursos humanos que no establezcan instrucciones necesarias en que las instituciones dependan del balance de la vida de

sus colaboradores, tareas dinámicas no complejas, buena relación con los directivos son aspectos que siempre se deben considerar a la hora de gestionar y dirigir una organización ya sea esta lucrativa o sin fines de lucro.

Seguimos ubicando, por lo tanto, fuertes diferencias entre lo que investigación y la academia postulan para una buena gestión de los RRHH y lo que vemos en la práctica empresarial diaria. Daniel Pink incluso sostiene enfáticamente que dicha práctica de los negocios le sigue dando la espalda y por ende, actuando directamente en contrario de lo que la investigación evidencia sobre la naturaleza de la motivación y su impacto en la productividad del trabajar; que los tradicionales incentivos económicos no solo nos motivan en tareas que demanden cierta capacidad y destreza intelectual, sino que pueden incluso ser contraproducentes para su cumplimiento.

#### **2.2.2.2 EL TRABAJO, LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL TALENTO HUMANO:**

**Cardozo A. (2012)** Se refiere al análisis entre tres elementos, pero es necesario apoyarnos en sucesos que han determinado diferencias; en relación al primero se le asume la Revolución Industrial, en función al segundo se le une a la Revolución del Productividad y el último se enmarca con la Revolución Tecnológica de la Información y Comunicación; y que en la actualidad este se sigue desarrollando.

Se puede establecer como parte de la historia sobre la función del recurso humano tiene sus inicios en el siglo XIX en Inglaterra, siendo resultado de la primera

revolución, ya que influyó en la economía, producción, socialmente y empresarial, además impacto en la parte propia de la naturaleza del trabajo.

Lo relevante para la gestión de recursos humanos se comenzó a desarrollar planes estratégicos para poder capacitar al personal, al pago por resultados de trabajo y otros aspectos en bienestar del personal de las empresas. En esta época de expansión de la industria aparece Robert Owen (padre de la administración de recursos humanos) quien señala que la implementación de mejoras en condiciones laborales favorece no solo al trabajador sino al desarrollo de la empresa.

Se desarrolla entonces de la mano de Taylor la segunda revolución, la de la productividad, que entraba de lleno y con grandes impactos en la actividad industrial. Se produce aquí “la aplicación del saber acumulado al trabajo, si se quiere una derivación lógica de la revolución industrial”. El fundamento era la búsqueda de una mayor productividad apuntando a organizaciones más eficaces y eficientes.

El cambio en el trabajo se acelera drásticamente en los últimos años del siglo XX con la tercera revolución, tecnología de las comunicaciones. En esta etapa se ponen en evidencias ejemplos extremos de GRRHH que llevan a la reflexión y libertad basada en el autocontrol hasta aquellos que llevan al límite la salud de las personas. Finalmente sin llegar a ocasionar suicidios, los casos de acoso moral son muy preocupantes para la salud física y mental de los trabajadores. El fenómeno es denominado mobbing.

### **2.2.2.3 EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANOS Y LA PERFORMANCE EMPRESARIAL:**

**Cardozo A. (2012)** A fin de analizar el vínculo entre los tres factores mencionados, nos apoyamos en tres hitos o sucesos que han marcado etapas claramente diferenciadas que influyen en:

#### **Formar Personas para la Gestión del Talento Humano:**

La formación de personal en el área de recursos humanos es considerada una etapa importante tanto para los líderes de cada departamento de la organización, como para sus respectivos miembros de equipo. Existe una serie de pasos que hacen parte de la formación del personal de una organización:

##### **1. Evaluar Necesidades de los Colaboradores:**

En este paso, lo primordial es evaluar las necesidades personales de cada miembro de manera individual. Luego se deben evaluar las necesidades de los miembros según el cargo que tengan, relativo a las materias en las que hay que formarlos. Las necesidades pueden surgir del entorno; esto quiere decir que por ejemplo las innovaciones tecnológicas obligan a las empresas a actualizar los conocimientos técnicos y herramientas de la empresa.

##### **2. Desarrollo de un Plan de Formación:**

En esta fase del proceso de formación, la descripción del cargo de cada miembro es lo que determina de qué manera se va a desarrollar el proceso y qué tipo de contenido se necesita. A partir de esta información se llevan a cabo las siguientes acciones:



- **Los objetivos del programa de formación:** La formación que se vaya a impartir siempre tiene que tener una manera de cuantificarse, ya que los objetivos son los que al final miden el éxito del proceso.
- **El contenido del programa:** Se les pregunta a los miembros o integrantes acerca de sus necesidades de capacitación. Esto no sólo permite observar las necesidades específicas de capacitación individual, sino que este se convierte en un factor motivador para los miembros, ya que ellos son quienes determinan el contenido del proceso de formación.
- **El aprendizaje y los resultados del contenido impartido:** Lo ideal de conseguir en el aprendizaje del contenido impartido es conseguir un nivel satisfactorio de desempeño de los miembros en un determinado periodo de tiempo.

### **3. La impartición de acciones formativas:**

En esta fase ya se considera llevar a cabo la ejecución del plan de formación mediante las siguientes acciones:

- Estudios de caso.
- Formación por medio de talleres.
- Videos, conferencias y aprendizaje en línea.

### **4. Evaluar las habilidades adquiridas:**

En esta fase final se pretende medir y cuantificar la efectividad del proceso de formación en general; tanto la metodología que se utilizó para impartir el contenido, y el nuevo contenido. Hay que tener en cuenta que antes de comenzar con la impartición del programa de formación, se deben tener evaluaciones que permitan ubicar el punto de partida de cada miembro. Tras

finalizar el programa de formación, aplicar otra evaluación que permita medir y ver el cambio obtenido.

#### **2.2.2.4 TALENTO HUMANO Y EL ESPIRITU EMPRENDEDOR:**

**Aquije M. (2012)** Tener el espíritu emprendedor es llevar a cabo una idea contra viento y marea. El espíritu emprendedor, que muchas veces nace de la educación emprendedora, es esa fuerza que te va a acompañar en las decisiones de emprender, y que te llenará de pasión y entusiasmo a la hora de la acción. Es esa certeza que te dice que puedes lograr tus objetivos; es la firmeza del ánimo en esforzarte cada día y a cada momento, buscando la oportunidad para la inventiva.

El espíritu emprendedor es la conexión directa con el creador, con aquella persona que disfrutó haciendo todo lo que hoy tenemos. Ese espíritu es el que aprendemos a desarrollo cuando nos conectamos con el gran deseo de emprender y buscamos la manera de hacerlo, no aceptando un “no” por respuesta, sino siempre viendo que detrás de cada puerta que se cierra hay dos que se abren. Detrás de un “no” hay un mundo nuevo de oportunidades disfrazadas. El espíritu de emprendimiento es el que dará brillo a tus decisiones, un brillo de esperanza y de fe.

Por otra parte, cuando uno habla de espíritu emprendedor, no solo está hablando de dinero: se trata de crear riqueza a todo nivel a través de recursos que únicamente las grandes relaciones pueden traer; se trata de reunir los puntos de conexión de la inteligencia, la sabiduría, el deseo y la capacidad, que son aspectos innatos en la gente; se trata de tener la intuición de saber

qué hacer con los recursos y poder cultivar continuamente la innovación y la iniciativa. El espíritu emprendedor tiene que ver con la confianza, con la fe, con el creer que lo haces y harás tendrá un resultado positivo. En pocas palabras, debes aprender a confiar en ti mismo para pensar en grande, hacer una diferencia y tener un impacto en todo lo que haces todos los días; así, lograrás el mejoramiento de un todo más saludable para ti y para todos los que trabajan a tu lado.

#### **2.2.2.5 EL TALENTO HUMANO, ORGANIZACIÓN Y CLIMA INTERNO:**

**Campoverde J. (2012)** El autor señala un caso: en una oportunidad, cuando asesorábamos a una organización para implantar la dirección por objetivos, se sentía y percibía un conflicto intergrupal que no era abordado con franqueza por la gerencia. Son los problemas humanos que nos preocupan porque son difíciles de abordar.

Los intereses personales dividían los intereses grupales y organizacionales; el grado de cultura de los integrantes de este grupo los hacía pensar que les estaba vedado enfrentarse a dicho conflicto: solo les estaba permitido sentirlo, pero de ninguna manera eliminarlo, y así estaban trabajando, deteriorados. Todos lo sienten, lo observan... pero... con frecuencia el conflicto se encubre y disimula por falta de capacidad para afrontarlo y manejarlo con madurez.

Al hablar del clima interno de una organización nos referíamos al ambiente que reina en ella, a la posición

existencial de cada persona respecto de su organización respecto del puesto de trabajo que ocupa, al área o dirección que pertenece y cientos de correos son mal interpretados a diario y afectan al clima.

Para mejorar el clima de una organización, el análisis transaccional bajo la perspectiva del desarrollo organizacional tiene una respuesta al enseñar a cada persona cómo mejorar su comportamiento, es decir cómo controlar su vida emocional, causa del 90% de los conflictos organizacionales, y cómo ubicarse en una posición adulta y responsable. Nos acostumbramos a vivir así, insatisfechos.

### **2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:**

#### **1. ACCIÓN:**

Es el accionar de toda persona a algo por impulso o por orden ya sea personal o en un centro laboral donde la acción es fundamental de cada trabajador.

#### **2. ACTITUD:**

Es la forma de comportarse frente a diversas etapas o planes que se fijan con la finalidad de lograr siempre objetivos en la parte social, económica, empresarial y personal.

#### **3. ACTIVIDAD:**

Es el desarrollo individual o colectivo de una persona o grupo humano que se van a sentir beneficiados y sentirse satisfactorios con el desarrollo conseguido.

**4. ADMINSTRADOR:**

Se le considera la persona responsable del funcionamiento de una organización y asume el control interno de los recursos con los que cuenta ya sean tangibles e intangibles.

**5. AUTORITARIO:**

Se considera a elemento que no requiere sugerencias ni opiniones de terceros, rechaza el cambio.

**6. CAPACITACIÓN:**

Es propio de aquellas empresas que buscan que sus colaboradores asuman cambios bajo el pleno conocimiento de la tecnología para mejorar su desempeño.

**7. CAPITAL HUMANO:**

Se considera el valor fundamental antes que otros medios en la entidad, sin este elemento lo más probable es que la funcionalidad de las actividades seria nulas.

**8. CULTURA:**

Considerado como el aporte racional que fortalece la imagen de la institución y esto genera en los trabajadores confianza y ellos se identifican con la misma.

**9. CONTROL:**

Proceso que sirve para medir los resultados progresivos de las acciones que desarrollo el personal.

**10. DECISIÓN:**

Factor que determina una persona valiéndose de su conocimiento para poder resolver problemas en un momento determinado.

**11. DIRECCIÓN:**

Parte del proceso administrativo dentro de la empresa con la cual se vale de otros medios para dirigir con objetividad sobre los objetivos establecidos.

**12. EFICAZ:**

Toda organización busca alcanzar resultados eficaces minimizando los errores que se puedan presentar y maximizando el potencial de cada uno de los trabajadores.

**13. EFICIENCIA:**

Capacidad se tienen para hacer las cosas de una manera aceptable dentro de los lineamientos establecidos.

**14. EMPRESA:**

Estructura definida con áreas que permiten una buena labor en todas las funciones que les compete en beneficio de ella.

**15. ESTRATEGIA:**

Forma estructura que permite viabilizar una acción favorable y cuyos resultados depende exclusivamente de la estrategia formulada.

**16. GERENTE:**

Recurso humano capacitado para llevar al éxito una organización, para el trabajo en equipo es fundamental.

**17. GESTIÓN ADMINISTRATIVA:**

Aporte de normas y reglas que permiten un desempeño bueno en todos los procesos que se desarrollan en una entidad.

**18. GESTIÓN OPERATIVA:**

Procedimiento que se utiliza para modificar elementos en algo productivo y útil, que puede ser puesto a la venta.

**19. GESTIÓN DE RECURSOS:**

Se refiere al implemento de mecanismos de supervisión del personal, materiales, insumos, entre otros que sirven para la función de la organización.

**20. HABILIDAD:**

Aspectos innatos de un individuo y que los pone a disposición para fortalecer su desempeño y diferenciarse de los demás.

**2.4 BASES HISTORICAS:****PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN**

La evolución progresiva de la administración remota muchos años de antigüedad y se relaciona con el ser humano y el uso de la razón, cuando surgieron las primeras sociedades donde se empleaban ya elementos como liderazgo, decisión, planes y acciones con la finalidad de lograr metas ya sean individual como sociales. La persona en su historia siempre ha buscado sentirse pleno logrando su satisfacción y cubriendo sus necesidades básicas y fundamentales; de la misma forma se aprendió los factores de organización y las funciones de cada uno de ellos para poder cumplir con sus actividades y mostrando las habilidades personales considerando los elementos propios de la administración y valiéndose de cada uno de ellas para el desarrollo sostenible de todas las empresas que pretenden consolidarse en la actualidad.

**MARKETING MIX:**

Por largo tiempo, las instituciones dependían de variables conocidas como las cuatro P que todos sabemos y manejamos; aplicar formalmente estas estrategias del marketing mix se obtenían resultados ventajosos. La evolución de la tecnología y los medios digitales, esta estrategia derivada de del marketing mix se ha fortalecido adecuando sus elementos a los

objetivos que toda empresa pretende alcanzar. Las empresas al igual que las estrategias han ido cambiando y esto puso en prueba a los gestores o especialistas en marketing, quienes si supieron adaptar estos cambios al desarrollo empresarial. Los nuevos tiempos en que vivimos donde las organizaciones deben generar planes de marketing deben estar convencidos que es la única forma de poder posicionar sus productos o servicios en la mente de los consumidores y de ello dependerá la imagen de la institución.

## **2.5 BASES LEGALES:**

### **REGLAMENTO INTERNO**

#### **TÍTULO I: DEL COLEGIO**

##### **Artículo 1º Persona Jurídica y Representante Legal**

El Colegio de Licenciados de Administración – CLAD es una entidad autónoma con personería jurídica propia, representativa de los profesionales en administración del Perú con sede en la Ciudad de Lima. El Decano Nacional es el representante legal del CLAD.

##### **Artículo 2º Naturaleza del Colegio**

El CLAD es ajeno a todo tipo de actividad político – partidaria y/o religioso y está impedido ejercer actividades distintas a sus fines y de adoptar formas de acción propias de la actividad sindical.



### CAPÍTULO III

#### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

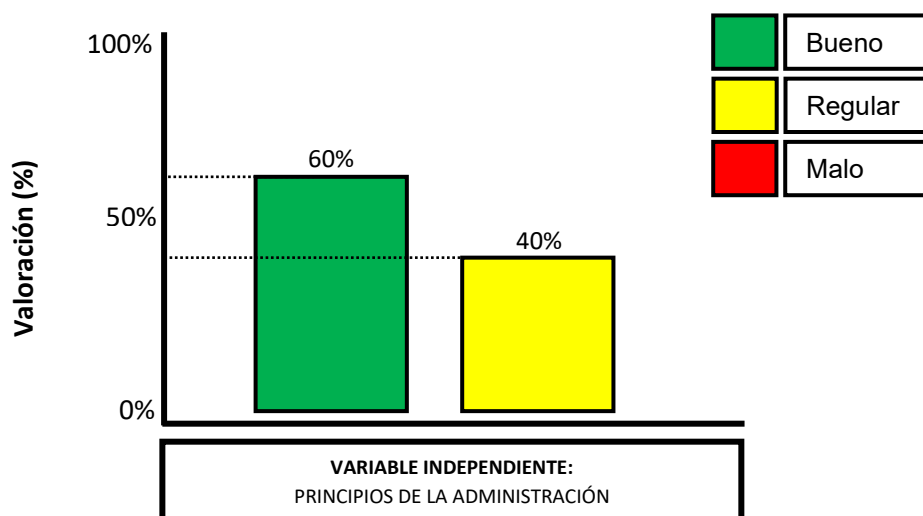
#### 3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y FIGURAS:

**TABLA 2**  
**PROCESO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO**

DESCRIPCIÓN		PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS		DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	
ESCALA DE VALORACIÓN	PUNTUACIÓN	TRABAJADORES	%	TRABAJADORES	%
MALO (M)	01 – 05	00	0	00	0
REGULAR (R)	06 – 10	21	40	18	34
BUENO (B)	11 – 20	32	60	35	66
TOTAL		53	100%	53	100%

**FIGURA 1**  
**RESULTADO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

¿Los principios de la administración que se gestiona en la empresa APPIM influyen en el desempeño de los trabajadores; de una manera?



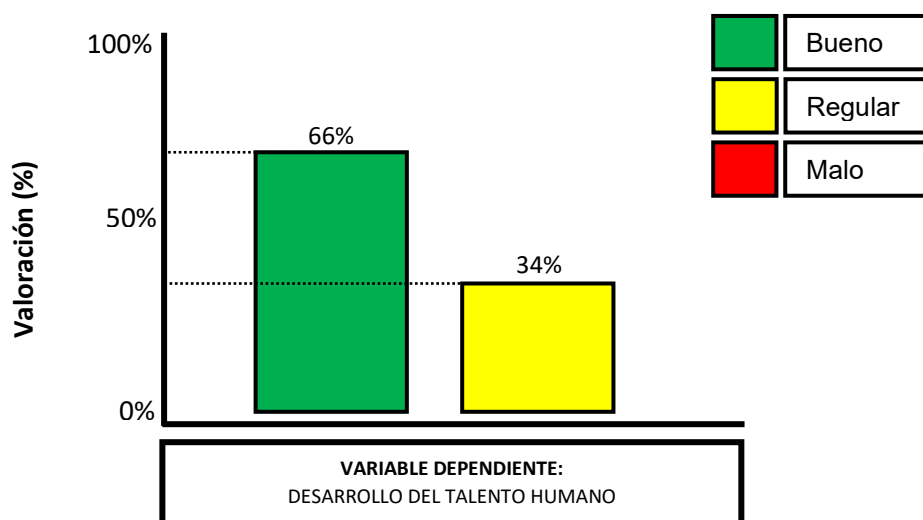
FUENTE: Tabla 2

**INTERPRETACIÓN:**

Tomando en cuenta las variables de estudio los Principios de la Administración; queda evidenciado: ningún encuestado marco la alternativa (Malo), el 40% que equivale a 21 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Regular) y el 60% que equivale a 32 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Bueno).

**FIGURA 2****RESULTADO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

¿En la empresa se promueve el desarrollo del talento humano como parte de una administración, que es?



FUENTE: Tabla 2

**INTERPRETACIÓN:**

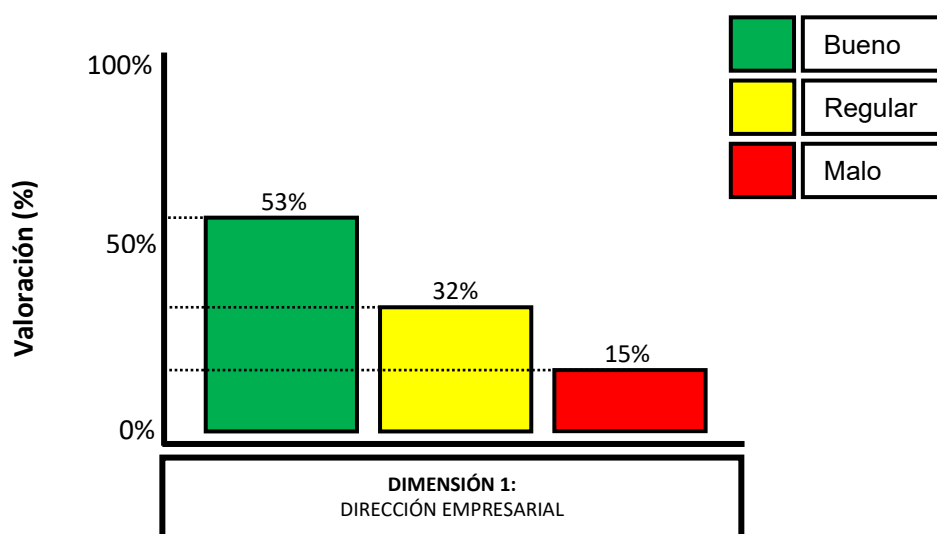
Tomando en cuenta las variables de estudio el Desarrollo del Talento Humano; queda evidenciado: ningún encuestado marco la alternativa (Malo), el 40% que equivale a 21 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Regular) y el 60% que equivale a 32 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Bueno).

**TABLA 3**  
**PROCESO DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**

DIMENSIONES		DIRECCIÓN EMPRESARIAL		ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL		INTEGRACIÓN EMPRESARIAL	
ESCALA DE VALORACIÓN	PUNTUACIÓN	TRABAJADORES	%	TRABAJADORES	%	TRABAJADORES	%
MALO (M)	01 – 05	08	15%	07	13%	10	19%
REGULAR (R)	06 – 10	17	32%	25	47%	19	36%
BUENO (B)	11 – 20	28	53%	21	40%	24	45%
TOTAL		53	100%	53	100%	53	100%
MEDIA ARITMETICA		11,20		10,31		10,45	
DESVIACIÓN ESTANDAR		4,86		20,64		4,96	

**FIGURA 3**  
**RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 1**

¿Según su opinión; la dirección empresarial que se gestiona a los trabajadores es?



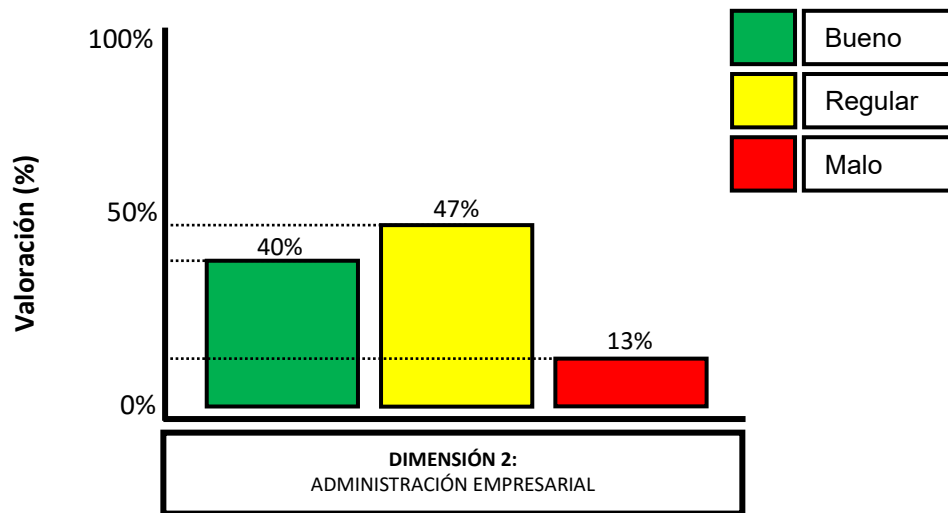
FUENTE: Tabla 3

### INTERPRETACIÓN:

Tomando en cuenta la dimensión la Dirección Empresarial; queda evidenciado: que el 15% que equivale a 08 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Malo), el 32% que equivale a 17 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Regular), y el 53% que equivale a 28 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Bueno).

**FIGURA 4**  
**RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 2**

¿Según su opinión; la administración empresarial que se desarrolla en la empresa influye en el desempeño de los trabajadores, de una manera?



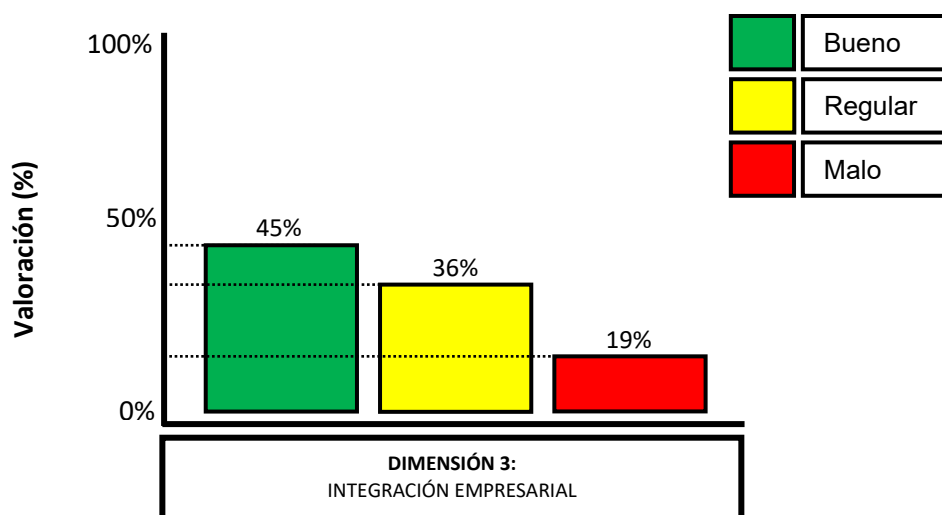
FUENTE: Tabla 3

**INTERPRETACIÓN:**

Tomando en cuenta la dimensión la Administración Empresarial; queda evidenciado: que el 13% que equivale a 07 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Malo), el 47% que equivale a 25 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Regular), y el 40% que equivale a 21 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Bueno).

## FIGURA 5 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 3

¿Según su opinión; la integración empresarial que se aplica a los trabajadores es importante para mejorar su desempeño, que es?



FUENTE: Tabla 3

### INTERPRETACIÓN:

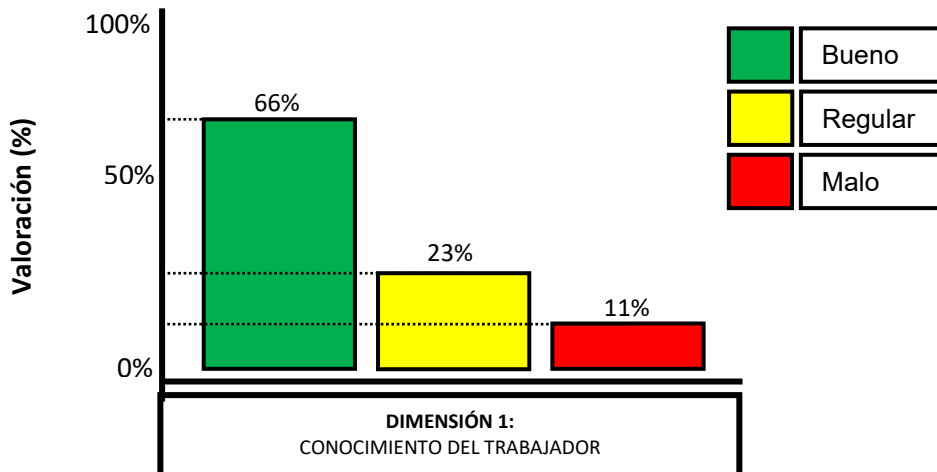
Tomando en cuenta la dimensión la Integración Empresarial; queda evidenciado: que el 19% que equivale a 10 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Malo), el 36% que equivale a 19 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Regular), y el 45% que equivale a 53 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Bueno).

**TABLA 4**  
**PROCESO DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

DIMENSIONES		CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR		HABILIDAD DEL TRABAJADOR		COMUNICACIÓN DEL TRABAJADOR	
ESCALA DE VALORACIÓN	PUNTUACIÓN	TRABAJADORES	%	TRABAJADORES	%	TRABAJADORES	%
MALO (M)	01 – 05	06	11%	07	13%	14	26%
REGULAR (R)	06 – 10	12	23%	08	15%	18	34%
BUENO (B)	11 – 20	35	66%	38	72%	21	40%
TOTAL		53	100%	53	100%	53	100%
MEDIA ARITMETICA		13,80		12,72		12,95	
DESVIACIÓN ESTANDAR		3,17		4,67		3,59	

**FIGURA 6**  
**RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 1**

¿Según su criterio; el conocimiento que tienen los trabajadores le permite desarrollar sus funciones, de una manera?



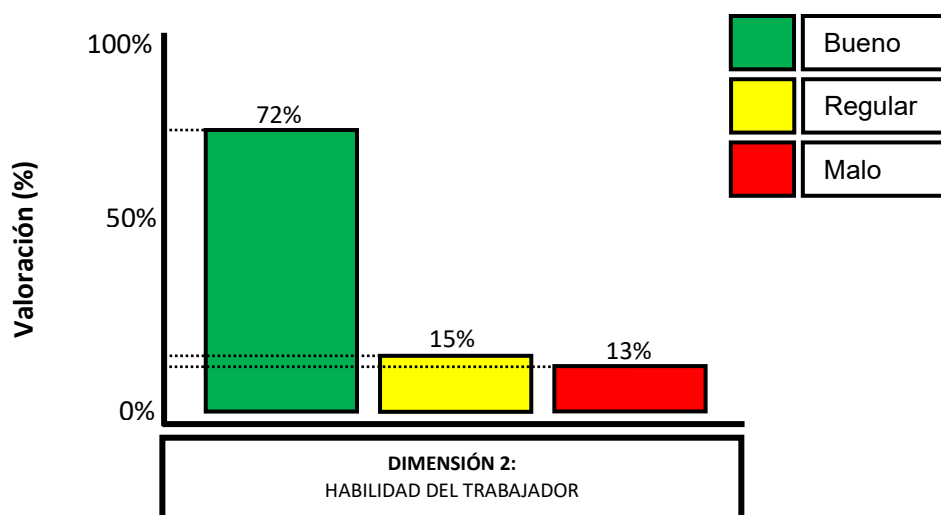
FUENTE: Tabla 4

#### **INTERPRETACIÓN:**

Tomando en cuenta la dimensión el Conocimiento del Trabajador; queda evidenciado: que el 11% que equivale a 06 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Malo), el 23% que equivale a 12 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Regular), y el 66% que equivale a 35 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Bueno).

## FIGURA 7 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 2

¿Según su criterio; la habilidad que muestran los trabajadores en sus actividades influye en la mejora de la organización, de una manera?



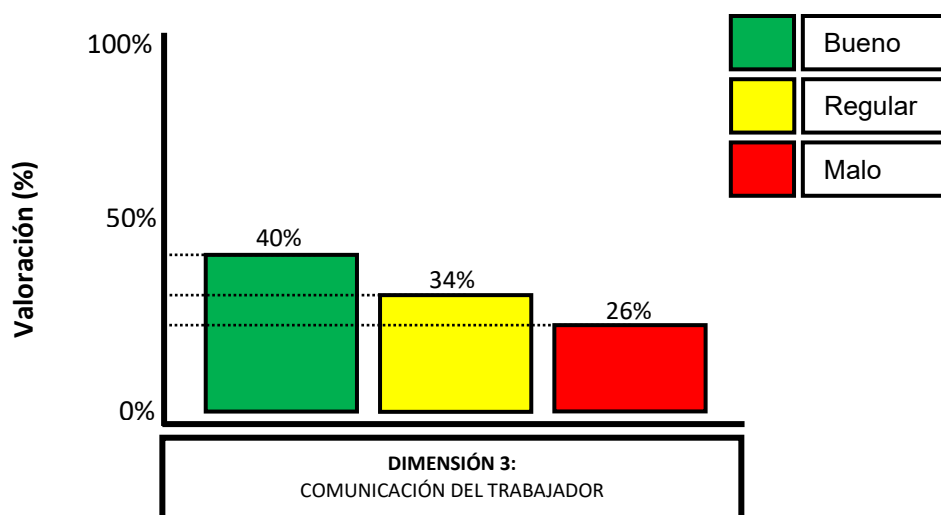
FUENTE: Tabla 4

### INTERPRETACIÓN:

Tomando en cuenta la dimensión la Habilidad del Trabajador; queda evidenciado: que el 13% que equivale a 07 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Malo), el 15% que equivale a 08 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Regular), y el 72% que equivale a 38 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Bueno).

## FIGURA 8 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 3

¿Según su criterio; la comunicación entre los trabajadores y los gestores de la empresa influyen en la organización, de una manera?



FUENTE: Tabla 4

### INTERPRETACIÓN:

Tomando en cuenta la dimensión la Comunicación del Trabajador; queda evidenciado: que el 26% que equivale a 15 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Malo), el 34% que equivale a 18 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Regular), y el 40% que equivale a 21 trabajadores encuestados marcaron la alternativa (Bueno).



- **CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS:**

**Formulación de la Hipótesis General:**

**Ha:** Los principios de la administración influyen significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

**Ho:** Los principios de la administración no influyen significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

1. **Nivel de Confianza:** 0.05

2. **Estadístico de Prueba:**

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 5 columnas  $(F-1)*(C-1) = 6 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN	DIRECCIÓN EMPRESARIAL	ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL	INTEGRACIÓN EMPRESARIAL	TOTAL
MALO	0	8	7	10	25
REGULAR	21	17	25	19	82
BUENO	32	28	21	24	105
TOTAL	53	53	53	53	212

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN	DIRECCIÓN EMPRESARIAL	ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL	INTEGRACIÓN EMPRESARIAL
MALO	6,25	6,25	6,25	6,25
REGULAR	20,5	20,5	20,5	20,5
BUENO	26,25	26,25	26,25	26,25

d) **Calculando el CHI CUADRADO:**

$$\frac{(F_o - F_t)}{F_t} = 13,4100$$

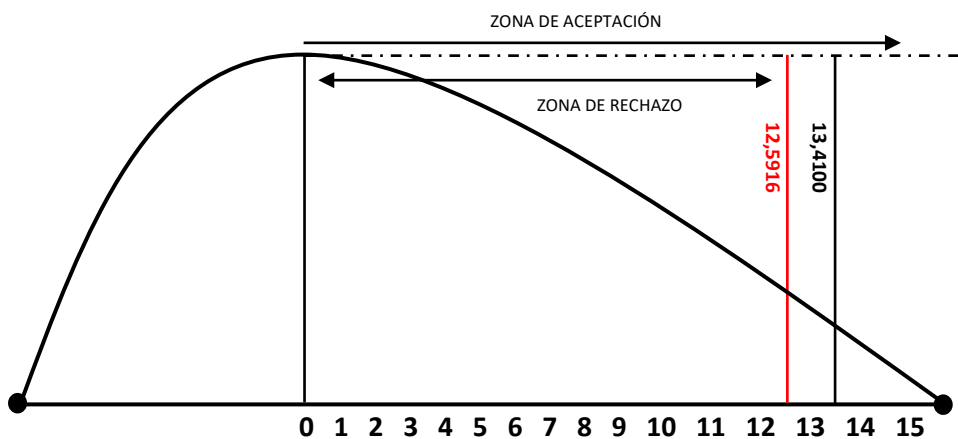
e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

TABLA							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,1194	<b>12,5916</b>	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,017
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,666	19,0228	16,919	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,307	15,7872

Se ubica el grado de libertad con el  $\alpha$  y su intersección es: (6 y 0.05) = **12,5916**

13,4100 > 12,5916  
**Chi calculado** > **Chi critico**

3. Gráfica:



4. Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: Los principios de la administración influyen significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

### Formulación de la Hipótesis Específica N°1:

**Ha:** La dirección empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

**Ho:** La dirección empresarial no influye significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

1. **Nivel de Confianza:** 0.05

2. **Estadístico de Prueba:**

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas  $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	DIRECCIÓN EMPRESARIAL	CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR	TOTAL
MALO	8	0	8
REGULAR	17	12	29
BUENO	28	41	69
TOTAL	53	53	106

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	DIRECCIÓN EMPRESARIAL	CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR
MALO	4	4
REGULAR	14,5	14,5
BUENO	34,5	34,5

d) **Calculando el CHI CUADRADA:**

$$\frac{(F_o - F_t)}{F_t} = 11,3113$$

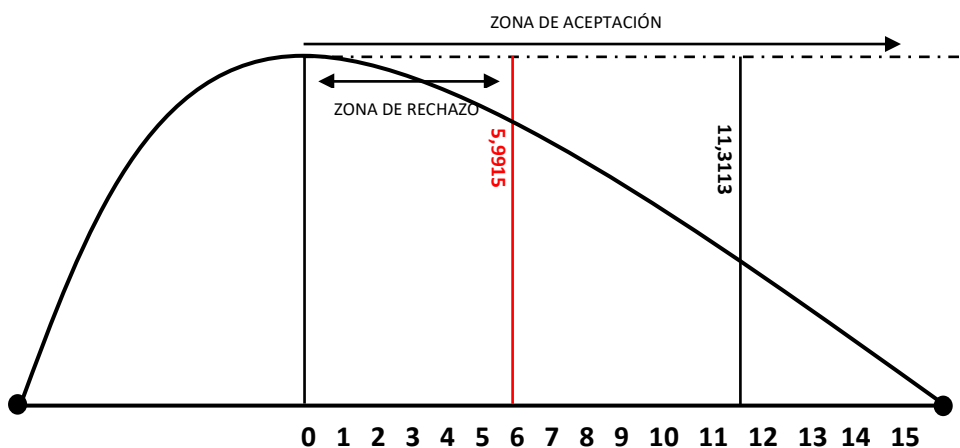
e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

TABLA							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	<b>5,9915</b>	4,6052
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,1194	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,017
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,666	19,0228	16,919	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,307	15,7872

Se ubica el grado de libertad con el  $\alpha$  y su intersección es: (2 y 0.05) = **5,9915**

11,3113 > 5,9915  
**Chi calculado** > **Chi critico**

3. Gráfica:



4. Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La dirección empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

### Formulación de la Hipótesis Específica N°2:

**Ha:** La administración empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

**Ho:** La administración empresarial no influye significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

1. **Nivel de Confianza:** 0.05

2. **Estadístico de Prueba:**

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas  $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL	HABILIDAD DEL TRABAJADOR	TOTAL
MALO	7	7	14
REGULAR	25	8	33
BUENO	21	38	59
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>106</b>

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL	HABILIDAD DEL TRABAJADOR
MALO	7	7
REGULAR	16,5	16,5
BUENO	29,5	29,5

d) **Calculando el CHI CUADRADA:**

$$\frac{(F_o - F_t)}{F_t} = 13,6600$$

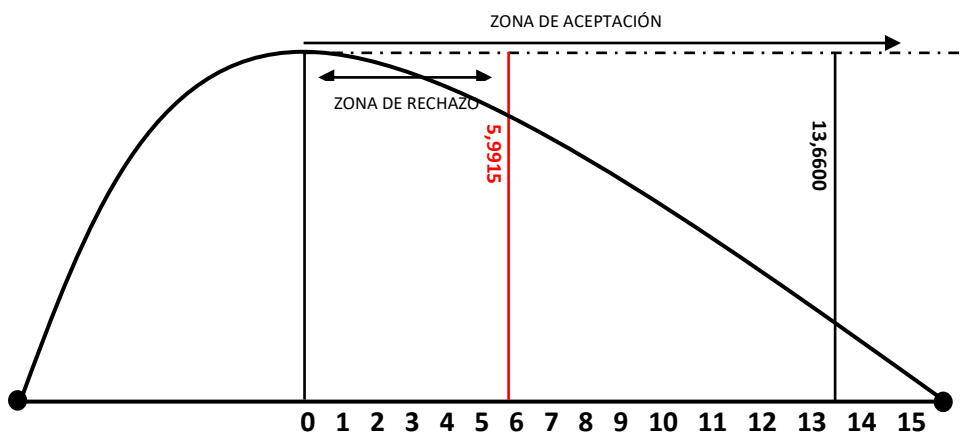
e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

TABLA							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	<b>5,9915</b>	4,6052
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,1194	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,017
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,666	19,0228	16,919	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,307	15,7872

Se ubica el grado de libertad con el  $\alpha$  y su intersección es: (2 y 0.05) = **5,9915**

13,6600 > 5,9915  
**Chi calculado** > **Chi crítico**

3. Gráfica:



4. Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La administración empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

### Formulación de la Hipótesis Específica N°3:

**Ha:** La integración empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

**Ho:** La integración empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APTIM, en la provincia de Pisco – 2019.

1. **Nivel de Confianza:** 0.05

2. **Estadístico de Prueba:**

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas  $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	INTEGRACIÓN EMPRESARIAL	COMUNICACIÓN EMPRESARIAL	TOTAL
MALO	10	0	10
REGULAR	19	18	37
BUENO	24	35	59
TOTAL	53	53	106

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	INTEGRACIÓN EMPRESARIAL	COMUNICACIÓN EMPRESARIAL
MALO	5	5
REGULAR	18,5	18,5
BUENO	29,5	29,5

d) **Calculando el CHI CUADRADA:**

$$\frac{(F_o - F_t)}{F_t} = 12,0800$$

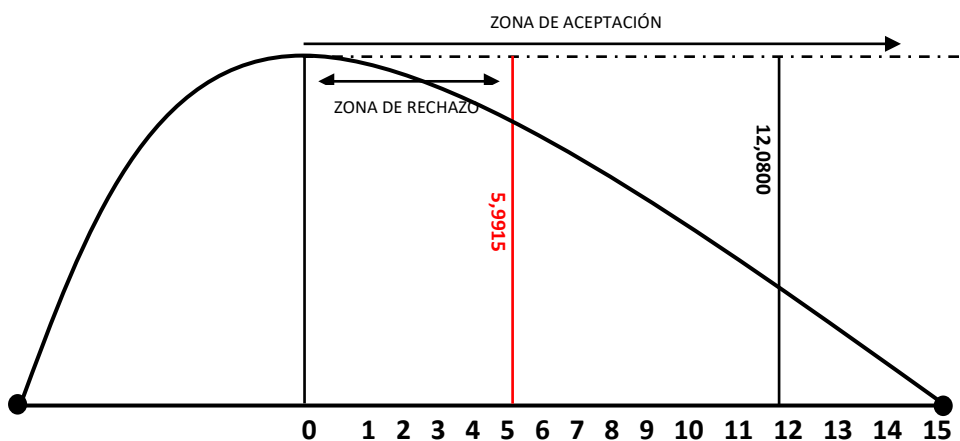
e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

TABLA							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	<b>5,9915</b>	4,6052
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,1194	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,017
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,666	19,0228	16,919	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,307	15,7872

Se ubica el grado de libertad con el  $\alpha$  y su intersección es: (2 y 0.05) = **5,9915**

12,0800 > 5,9915  
**Chi calculado** > **Chi crítico**

### 3. Gráfica:



### 4. Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La integración empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano de la empresa APPIM, en la provincia de Pisco – 2019.



### 3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Sobre la base del estudio efectuado y considerando los hallazgos encontrados, es posible realizar la siguiente discusión:

En la actualidad, las empresas buscan el éxito empresarial sobresaliendo por el resto; este éxito se logra cuando las empresas gestionan y aplican eficientemente los principios de una buena administración que se vea reflejada en el ámbito humano, estratégico y social. Los principios de la administración se sustentan y se argumentan en los pilares básicos para la gestión óptima en el mundo empresarial.

En este contexto, pasemos a los resultados estadísticos:

Respecto a los resultados estadísticos de las dimensiones de la variable los PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN, esto se hace evidente en la opinión de los trabajadores encuestados sobre LA DIRECCIÓN EMPRESARIAL donde marcaron que esta dimensión es buena con un 53%, sobre LA ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL donde marcaron que esta dimensión es regular con un 47% y sobre LA INTEGRACIÓN EMPRESARIAL donde marcaron que esta dimensión es buena con un 45%.

Respecto a los resultados estadísticos de las dimensiones de la variable dependiente el DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, esto se hace evidente en la opinión de los trabajadores encuestados sobre EL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR donde marcaron que esta dimensión es buena con 66%, sobre LA HABILIDAD DEL TRABAJADOR donde marcaron que esta dimensión es buena con 72% y sobre LA COMUNICACIÓN DEL TRABAJADOR donde opinaron que esta dimensión es buena con 40%.

Respecto a los resultados estadísticos de las variables de estudio: Los PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN es evidente en la opinión de los trabajadores encuestados que marcaron que esta variable es buena con 60% y sobre el DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO es evidente en la opinión de los trabajadores encuestados que marcaron que esta variable es buena con 66%

## CONCLUSIONES

- Los principios de la administración si influyen en el desarrollo del talento humano de la empresa APPIM, un buen gestor en una empresa debe equilibrar los aspectos de la administración enfocado en el desarrollo del recurso humano, para que con esfuerzo y compromiso se pueda alcanzar los objetivos que se planifica en función a los tiempos. Es evidente que el crecimiento de una empresa es respaldado por el desarrollo humano pieza fundamental de toda empresa exitosa. Esto es evidenciado por lo siguiente; el 60% de los encuestados que equivale a 32 trabajadores opinaron que los principios de la administración es buena y si influye en el desarrollo del talento humano, el 40% de los encuestados que equivale a 21 trabajadores opinaron que los principios de la administración es regular y si influyen en el desarrollo del talento humano.
- La dirección empresarial de la empresa APPIM, está basado por un liderazgo que valora y respeta a los trabajadores, haciéndolos sentir parte fundamental de los logros que alcanza la empresa. Esto es evidenciado por lo siguiente; el 53% de los encuestados que equivale a 28 trabajadores opinaron que la dirección empresarial es buena, el 32% de los encuestados que equivale a 17 trabajadores opinaron que la dirección empresarial es regular y por último el 15% de los encuestados que equivale a 08 trabajadores opinaron que la dirección empresarial es mala.
- La administración empresarial que gestiona la empresa APPIM, es una administración que toma en cuenta las tendencias innovadoras en gestión empresarial que se requiere en la actualidad para el buen desarrollo de las empresas modernas que luchan para ser competitivas y líderes en el mercado. Esto es evidenciado por lo siguiente; el 40% de los encuestados que equivale a 21 trabajadores opinaron que la administración empresarial es buena, el 47% de los encuestados que equivale a 25 trabajadores opinaron que la administración empresarial es regular y por

último el 13% de los encuestados que equivale a 07 trabajadores opinaron que la administración empresarial es mala.

- La integración empresarial es una estrategia que utilizan la empresa para el trabajo en equipo, promoviendo reuniones, charlas o talleres con el único objetivo de integrar a todos los trabajadores y fortalecer su desempeño buscando la mejora continua para beneficio de la empresa y de los propios trabajadores. Esto es evidenciado por lo siguiente, el 45% de los encuestados que equivale a 24 trabajadores opinaron que la integración empresarial es buena, el 36% de los encuestados que equivale a 19 trabajadores opinaron que la integración empresarial es regular y por último el 19% de los encuestados que equivale a 10 trabajadores opinaron que la integración empresarial es mala.

## RECOMENDACIONES

- Los principios de la administración en la empresa APPIM deben ser coherentes y estar relacionados con los recursos que cuenta la empresa. Para ello se debe que los gestores de la empresa deben estar preparados con las tendencias innovadoras en administración; estos conocimientos buscaran fortalecer el desarrollo del talento humano.
- La dirección empresarial que la empresa APPIM ejecuta debe focalizarse en los trabajadores asumiendo el aspecto humano, es decir que está dirección empresarial supervise el desempeño de los trabajadores para un trabajo bueno, pero además debe buscar los medios para cumplir con los trabajadores aspectos que generen en ellos una sensación de que la empresa también busca en ellos un estado emocional aceptable.
- La administración empresarial que la empresa APTIM gestiona de manera global es aceptable, por ello la recomendación que se puede hacer, es que tenga una visión de conocer de las empresas exitosas en otros países su gestión administrativa, para que en determinadas circunstancias se puedan aplicar en la empresa, asumiendo que la administración es cambiante de acuerdo a los factores externos que los condicionan en su actividad.
- La integración empresarial que la empresa APTIM desarrolla en sus reuniones, charlas o talleres con sus trabajadores, debe hacerse de una manera permanente e involucrando no solamente a los trabajadores sino también deben estar presentes también los trabajadores de nivel; esto hará que el compromiso sea de todos.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### □ BIBLIOGRAFÍA:

- Aquije Vásquez María. TU ERES UN EMPRENDEDOR. Perú-Lima: Editorial San Marcos; 2012.
- Campos Ayres José. DESARROLLO ORGANIZACIONAL Estrategias para Mejorar Organizaciones. Perú – Lima: Editorial Supergráfica EIRL. 4ta. Edición; 2012.
- Cardozo Alejandro Pablo. DESARROLLO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. Argentina-Buenos Aires: Grupo Editorial SRL; 2012.
- Carrasco Díaz Sergio. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. 1ra. Edición. Lima: San Marcos; 2006.
- Del Mar Fuentes María y Cordón Pozo Eulogio. FUNDAMENTOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. España-Madrid: Ediciones Pirámides; 2014.
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Batista Lucio Pilar. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. 5ta. Edición. Ciudad de México D.F. MG Graw-Hill; 2010.
- Sánchez Carlessi Hugo y Reyes Meza Carlos, METODOLOGÍA Y DISEÑOS EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Perú – Lima: Editado: Business Support Aneth SRL; 2015.

- Vara Horna Arístides. DESDE LA IDEA HASTA LA SUSTENTACIÓN: SIETE PASOS PARA UNA TESIS EXITOSA - UN MÉTODO EFECTIVO PARA LAS CIENCIAS EMPRESARIALES. 3ra. Edición. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos; 2012.

□ **PÁGINAS WEB:**

- Flores S. (2015) “PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN COPROBAS JINOTEGA”  
Recuperado:  
<http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- De La Rosa S. & Arregoces A. (2015) “DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LOS DEPARTAMENTOS DE COMPRA, LOGÍSTICA Y RECURSOS HUMANOS, DE A EMPRESA BUZCA SA EN LA CIUDAD DE CARTAGENA”  
Recuperado:  
<http://posgrado.frba.utn.edu.ar/prod-cient/tesis/MAN-2011-Broggi.pdf>
- Broggi A. (2010) “METODOLOGÍA PARA LA MEJOR ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIO EN ETAPA DE MADURACIÓN”  
Recuperado:  
<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2536/1/Trabajo%20de%20Grado%20susan%20de%20la%20rosa%20y%20anderson%20arregoces.pdf>

- Mitta F. & Dávila S. (2015) “RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO: POLÍTICAS Y PRÁCTICAS APLICADAS SOBRE JOVENES MILLENNIALS EN UN GRUPO DE ORGANIZACIONES”  
Recuperado:  
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1448>
  
- Parimango P. (2014) “PROPUESTA DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DEL PERSONAL EMPRESA INNVERSIONES MISHEL SAC DE LA CIUDAD DE TRUJILLO”  
Recuperado:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6948/Mitta\\_DANIEL\\_DAVILA\\_CARMEN\\_RETENCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6948/Mitta_DANIEL_DAVILA_CARMEN_RETENCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  
- Zelada J. (2015) “CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA CENTRAL DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA”  
Recuperado:  
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/358/ADM-ZEL-BUR-15.pdf?sequence=1>
  
- Alfaro M.(2015) “LA SOCIALIZACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA”  
Recuperado:  
<http://www.unica.edu.pe/transparencia/InfAdic/pdfs/CT2015/trabajos-investigacion-conclusiones2015.pdf>



- Ramírez A. (2015) “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA”  
Recuperado:  
<http://repositorio.automadeica.edu.pe/bitstream/automadeica/54/3/OMAR%20HERNANDEZ%20SIFUENTES%20->
  
- Hernández O. (2015) “SOFTWARE DE CONTROL DOCUMENTARIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA – CHINCHA”  
Recuperado:  
<http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3626/Integraci%C3%B3n-del-personal-a-la-empresa>

# ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: LOS PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA APTIM DE LA PROVINCIA DE PISCO, 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO CONCEPTUAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿En qué medida los principios de la administración influyen en el desarrollo del talento humano en la empresa APPIM de la Provincia de Pisco, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿De qué manera la dirección empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019?</li> <li>▪ ¿De qué manera la administración empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019?</li> <li>▪ ¿De qué manera la integración empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar cómo los principios de la administración influyen en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer cómo la dirección empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.</li> <li>▪ Establecer cómo la administración empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.</li> <li>▪ Establecer cómo la integración empresarial influye en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.</li> </ul>	<p><b>Principios de la Administración:</b> Una organización es un conjunto de personas, bajo una estructura determinada, que emplea ciertos recursos para conseguir unos objetivos. Las empresas además de las características anteriores, tienen como objetivo principal el ánimo de lucro (...)</p> <p><b>Desarrollo del Talento Humano:</b> El desarrollo del talento humano asume un gran cúmulo de actividades relacionadas con la organización laboral en su interacción con las personas, destacándose actividades clave como inventario de personal, selección, evaluación del desempeño, planes de comunicación (...)</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Los principios de la administración influyen significativamente en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La dirección empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.</li> <li>▪ La administración empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.</li> <li>▪ La integración empresarial influye significativamente en el desarrollo del talento humano en la empresa APTIM de la Provincia de Pisco, 2019.</li> </ul>	<p><b>Variable Independiente:</b> <b>Principios de la Administración</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> D1: Dirección Empresarial D2: Administración Empresarial D3: Integración Empresarial</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> <b>Desarrollo del Talento Humano</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> D1: Conocimiento del Trabajador D2: Habilidad del Trabajador D3: Comunicación del Trabajador</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Método de Investigación:</b> Sistémico</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Población:</b> Está conformada por (203) trabajadores de la empresa</p> <p><b>Muestra:</b> Aplicada la formula la muestra es de (53) trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Prueba de hipótesis:</b> Se utilizará el Chi Cuadrado</p>

## ANEXO 2: ENCUESTA



### CUESTIONARIO SOBRE:

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Principios de la Administración

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Desarrollo del Talento Humano

LA ENCUESTA A DESARROLLAR ESTA REFERIDA PARA LA SUSTENTACIÓN DE MI TESIS, ES DECIR QUE SOLO ES DE INTERES DE LA INVESTIAGCIÓN SIN INFLUIR EN ASPECTOS PERSONALES, GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

### PREGUNTAS

PREGUNTA: VARIABLE PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN	
1.	¿Los principios de la administración que se gestiona en la empresa APTIM influyen en el desempeño de los trabajadores; de una manera?
A.	Mala
B.	Regular
C.	Buena
PREGUNTA: VARIABLE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	
2.	¿En la empresa se promueve el desarrollo del talento humano como parte de una administración, que es?
A.	Mala
B.	Regular
C.	Buena
PREGUNTA: DIMENSIÓN DIRECCIÓN EMPRESARIAL	
3.	¿Según su opinión; la dirección empresarial que se gestiona a los trabajadores, es?
A.	Mala
B.	Regular
C.	Buena

**PREGUNTA: DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL**

4.	¿Según su opinión; la administración empresarial que se desarrolla en la empresa influye en el desempeño de los trabajadores, de una manera?	
	A.	Mala
	B.	Regular
	C.	Buena

**PREGUNTA: DIMENSIÓN INTEGRACIÓN EMPRESARIAL**

5.	¿Según su opinión; la integración empresarial que se aplica a los trabajadores es importante para mejorar su desempeño, que es?	
	A.	Mala
	B.	Regular
	C.	Buena

**PREGUNTA: DIMENSIÓN CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR**

6.	¿Según su criterio; el conocimiento que tienen los trabajadores le permite desarrollar sus funciones, de una manera?	
	A.	Mala
	B.	Regular
	C.	Buena

**PREGUNTA: DIMENSIÓN HABILIDAD DEL TRABAJADOR**

7.	¿Según su criterio; la habilidad que muestran los trabajadores en sus actividades influye en la mejora de la organización, de una manera?	
	A.	Mala
	B.	Regular
	C.	Buena

**PREGUNTA: DIMENSIÓN COMUNICACIÓN DEL TRABAJADOR**

8.	¿Según su criterio; la comunicación entre los trabajadores y los gestores de la empresa influyen en la organización, de una manera?	
	A.	Mala
	B.	Regular
	C.	Buena