



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa de  
San Martín de Porras 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada de Administración**

**AUTORA:**

Bernales Rodriguez, Gloria Marina ([orcid.org/0000-0003-0317-8165](https://orcid.org/0000-0003-0317-8165))

**ASESOR:**

Dr. Carranza Estela, Teodoro ([orcid.org/0000-0002-4752-6072](https://orcid.org/0000-0002-4752-6072))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedico este estudio de investigación con amor hacia mis padres quienes siempre han estado ahí para apoyarme desde mis inicios de vida, hoy en día gracias a ellos soy quien soy, dispuesta a seguir avanzando cada día a pesar de las circunstancias que se nos pueda presentar. De la misma forma agradecer aquellas personas especiales que se sumaron a esta aventura académica y me apoyaron moralmente, esto es solo un peldaño más.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y a mis padres por haberme guiado por esta travesía académica, y a mis docentes por ser parte de esta trayectoria académica.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	15
3.3. Escenario de estudio .....	17
3.4. Participantes .....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	18
3.6. Procedimientos .....	19
3.7. Rigor científico .....	20
3.8. Método de análisis de la información .....	21
3.9. Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	23
V. CONCLUSIONES .....	28
VI. RECOMENDACIONES .....	29
Referencias .....	30
Anexos	

## Resumen

En el trabajo de investigación , tuvo como objetivo determinar las características del desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa en San Martín de Porres, 2022, investigando la importancia del desenvolvimiento profesional y conocimiento de un colaborador puede adquirir en una empresa; se dio a conocer una metodología que fue de tipo de estudio interpretativo ya que contó con datos conformados por un análisis de teorías y con un diseño de investigación no experiencial porque se investigó las subcategorías con sus divisiones; viendo los resultados que fueron evaluados a través de una entrevista realizadas a 8 colaboradores de la empresa con respuestas similares según las subcategorías que presentó en la guía de la entrevista, y la conclusión fue que la capacitación en una empresa y en la vida debe entenderse como la oportunidad que se tiene para aumentar la capacidad y competitividad de una persona o empresa; siendo la capacitación del personal de una empresa, no depende exclusivamente de los recursos que posea la organización, sino de las estrategias que se empleen para llevarla a cabo. Los programas de capacitación deben diseñarse para considerar la formación ética de los participantes.

Palabras clave: Desarrollo profesional, Capacitación, Cultura organizacional, Oportunidad de crecimiento

## **Abstract**

In the research work, the objective was to determine the characteristics of the professional development of the collaborators of a company in San Martin de Porres, 2022, investigating the importance of professional development and knowledge that a collaborator can acquire in a company; a methodology that was of the type of interpretive study was disclosed since it had data made up of an analysis of theories and with a non-experiential research design because the subcategories with their divisions were investigated; Seeing the results that were evaluated through an interview carried out with 8 employees of the company with similar answers according to the subcategories that were presented in the interview guide, and the conclusion was that training in a company and in life should be understood as the opportunity that one has to increase the capacity and competitiveness of a person or company; Being the training of the personnel of a company, it does not depend exclusively on the resources that the organization possesses, but on the strategies that are used to carry it out. Training programs should be designed to consider the ethical training of the participants.

**Keywords:** Professional development, training, organizational culture, growth opportunity

## I. INTRODUCCIÓN

La **formación profesional**, como tal se lee, nos trata de dar a conocer sobre la formación que tuvo como objetivo principal el inicio de preparación al colaborador para un trabajo ya sea propio o para una empresa. Desde años atrás se conoció el desarrollo profesional como actividad laboral que está sujeta a una estipulación bajo un salario y condiciones laborales, teniendo presente las actividades que no son remuneradas o por cuenta propia. Casanova, (2003). El desarrollo profesional depende de una preparación exclusiva según los aspectos donde se va desenvolver el colaborador con carácter técnico, generando una comprensión más amplia del conocimiento que se estaría desarrollando para que pueda ejecutar las funciones en el área, pero solo se da en los aspectos de un puesto de trabajo; preparando no solo en sus formas y modalidades, sino incluso para la vida, formando una armonía en la preparación de conocimiento y la vida en comunidad; sin embargo, se sabe de un concepto general, por la cual el desarrollo profesional es una acción con la finalidad de encontrar y formar las habilidades humanas para una vida más productiva. En función junto a ello, los que se han involucrado en un desarrollo profesional deben analizar las condiciones de trabajo y el medio social, para intervenir en ello. Organización Internacional del Trabajo, (1975). Esta actividad nos llevó a segmentarla en diferentes campos, pero con la misma finalidad de poder contribuir a la formación profesional de los colaboradores dentro de una organización, las cuales son: Actividad pedagógica; que nos va brindar conocimiento y destrezas; para desenvolverse en el mercado laboral, siendo una ocupación puntual o área profesional; complementándonos con la formación para la vida. Actividad relacionada a la tecnología e innovación; implica la trasmisión de conocimiento a través de la tecnología hacia los colaboradores y organizaciones, sosteniendo el conocimiento que es el pilar para los métodos de innovación y desarrollo tecnológico, dependiendo para su proceso de la formación profesional ya que ha sido un eje estratégico. Desarrollo profesional en el trabajo; su importancia de su aporte a los empleos y trabajos en términos generales, donde vemos la productividad, competencia y mejora de calidad, bajo estándares de condiciones apropiadas y saludables dentro del trabajo. El desarrollo profesional forma parte de método didáctico, como otras formas de educación, orientado aspectos más técnicos y tecnológicos, debido por

los cambios que se pueden estar dando en el mundo sobre la producción del mercado laboral. En la Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT (2000), nos dan a conocer en su resolución de la Formación de Recursos Humanos, expresando que: a parte de los colaboradores y las organizaciones, los que se benefician del desarrollo profesional, son la sociedad y la economía del país. La formación trae consigo para la sociedad, una igualdad entre mujeres y hombres, brindando una participación responsable de la sociedad.

El desarrollo profesional al ser pedagógico, resuelve el tema de la falta de empleo en la sociedad, contribuyendo a mejorar el oficio de las personas. Los ciudadanos participantes deben fortalecer el dialogo sobre la formación bajo la responsabilidad política, educativa, sintetizando acciones o con el gobierno actual para mejorar la formación. Al respecto Marin, y Placencia (2017) nos da a conocer que no todo se basa en el desarrollo profesional del colaborador para la empresa, sino como el colaborar gracias a la motivación le va permitir dar a conocer esta formación pedagógica con mayor rendimiento y desempeño es sus áreas. De acuerdo a la motivación laboral, una parte de los trabajadores se pueden hallar altamente motivados, como se indicaba en líneas anteriores, mostrando mayor rendimiento y desempeño laboral. Sin embargo, para seguir trabajando en la motivación de los colaboradores y se siga notando en su producción, se puede proponer un incremento de funciones del área, permitiendo otorgar mayor responsabilidad al empleado, encontrando estas funciones más complejas, con la finalidad que encuentre la oportunidad de satisfacer sus necesidades de crecimiento profesional y personal, a ello, nos da a conocer Herzberg, Mausner, y Snyderman (2011) siete tácticas, como, la exclusión de controles innecesarios, más responsabilidad, designar a los colaboradores a unidades naturales y completas de trabajo, otorgar más autonomía en las tareas, y brindar tareas especializadas. En lo que se expuso, se formuló los siguientes problemas de investigación

El **problema general** fue: ¿Cuáles fueron las características del desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa en San Martín de Porres, 2022?, de igual manera, los problemas específicos fueron: (a) ¿Cuáles fueron las características de las capacitaciones?, (b) ¿Cuáles fueron las características de las oportunidades de crecimiento?, (c) ¿Cuáles fueron las características de la

cultura organizacional?

El desarrollo del proyecto de investigación presentó justificación teórica, práctica y metodológica.

La **investigación se explicó teóricamente**. De acuerdo Fidias, Arias (2019) admite que una justificación sea adecuada en el sentido que abarque una información y deba responder, al estudio llevado. Con respecto, al resultado de esta investigación se ampliará la literatura disponible referida al desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa en San Martín de Porres. Por lo tanto, la justificación teórica favorece que el aporte de la publicación de la autora que compare conceptos referentes a diferentes estudios de la variable desarrollo contiene información detallada.

La justificación presentó **justificación práctica** de acuerdo con los autores

Murillo (2008), Fidias, Arias (2019) manifiestan que una investigación práctica se caracteriza por basarse en la utilización de los conocimientos adquiridos, afines a la problemática actual estudiada, luego de sistematizar la práctica orientada en investigación. Según la investigación realizada en ese estudio se encontró carencia en la aplicación de la formación de los colaboradores, sabiendo que ello es una herramienta de servicio importante para la organización, pero a eso se le suma la falta de motivación en el trabajo para el colaborador de la empresa en San Martín de Porres. Los resultados de la investigación lo que buscan es dar a conocer lo importante que es la educación como parte del desarrollo profesional de los colaboradores, aumentando el rendimiento y desempeño en sus áreas, gracias a la motivación que pueda brindar la empresa, apoyando en la salida de problemas que se puede dar en la formación educativa por medio de recomendaciones u otras pautas brindando posibles soluciones a la problemática con la ayuda del uso de herramientas que contribuyan a la educación y motivación.

La investigación presentó **justificación metodológica**. Según los autores Quecedo y Castaño (2003) enfocando el problema que son las características que da en el desarrollo profesional, como la formación educativa y la motivación en el trabajo. Los resultados de la investigación tendrán como objetivo encontrar una

nueva metodología que proporcione un juicio válido y confiable, es decir, sugerir métodos de investigación que reconozcan las preguntas, sean útiles y pertinentes a la guía de la entrevista porque la capacitación es un aspecto esencial y lograr un gran valor en la optimización del rendimiento de los colaboradores de la empresa en San Martín de Porres.

El **objetivo general** fue: determinar las características del desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa en San Martín de Porres, 2022. De igual manera, los objetivos específicos fueron: (a) determinar las características de las capacitaciones del desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa en San Martín de Porres, 2022, (b) determinar las características de las oportunidades de crecimiento del desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa en San Martín de Porres, 2022, (c) determinar las características de la cultura organizacional del desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa en San Martín de Porres, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, en España, Mertens (2000) en este documento se presenta un análisis de diferentes pensamientos y tendencias en el entorno de la competencia laboral, a la vez que propone una caracterización conceptual del desarrollo profesional basada en la competencia, dando a conocer un individuo que muestra un grado de nivel de competencia no necesariamente lo ejerce siempre. Cambiando de repente en el ambiente laboral, como, por ejemplo, la ausencia de algunos bienes necesarios en el proceso productivo o el nacimiento de un mal clima laboral que impide la producción, la falta de reconocimiento y de un sistema de compensación monetaria adecuada a las circunstancias actuales.

En Ecuador, Yáñez (2020) en su estudio de investigación el estrés laboral se ha visto reflejado en el sistema educativo, son muchos los estudios realizados a nivel mundial, sin embargo, a nivel nacional es poco el análisis realizado a la problemática en relación a las propias causas que ocasionan el estrés laboral, tomando como referencia la estabilidad laboral de los docentes graduados en comparación con los docentes titulados, por lo que, se necesita mayor investigación con el fin de contribuir una mayor descartes de los resultados obtenidos, aportando al desarrollo de planes de prevención más exactos a la realidad laboral de los docente.

En Venezuela, Paulin y Quintero (2006) en su investigación análisis de la relación entre las oportunidades de desarrollo profesional y el compromiso organizacional; en el caso del desarrollo profesional se debe considerar como estrategia clave para que la empresa crezca, ya que la empresa tiene una serie de metas, necesidades y objetivos que deben satisfacer, pero para ello se necesita la inversión del colaborador como elemento fundamental para lograr el funcionamiento. Sin embargo, esto debe de ocurrir como consecuencia de la relación del colaborador y la empresa donde las necesidades de ambos sean correspondidas. La combinación de colaborador y empresa, para que sea eficaz, deben ganar en establecidos acuerdos y contratos no siempre formales. Cuando un individuo se integra a una empresa, la organización debe proveer las condiciones necesarias para desarrollar su capacidad de los colaboradores, con el fin de obtener los objetivos y productividad de la organización, teniendo presente la satisfacción del autoestima, cooperación, autorrealización,

oportunidades y respeto mutuo de formación de los colaboradores.

En España, Nemiña, García y Montero (2009) en su investigación sobre las perspectivas y problemas del desarrollo profesional de los docentes, compara la enseñanza con profesionales altamente calificados, que se distinguen por el conocimiento profesional general, la ética y la ética para el servicio al cliente y las normas de la organización. Sobre la cultura profesional de los docentes que cumplen con los estándares de expertos en el campo de la educación. Lo vemos en los docentes de secundaria, pero es diferente con los docentes de primaria, porque no tienen un conocimiento fuerte de una materia, y difícilmente comparten conocimientos técnicos y técnicos como lenguaje común. Además, lo que los profesores realmente valoran es su experiencia práctica, no mucho conocimiento científico que puedan absorber. Por tanto, la docencia no es técnica ni mixta, y no cumple los requisitos para convertirse en una profesión.

En Colombia, Arana (2006) en este artículo de investigación nos dan a conocer en la composición general, sobre la base de una combinación de conocimientos socio humanos y científicos y tecnología, que son aspectos diferentes y, a veces, contradictorios., lo que ha sido un error en las estrategias educativas en los valores profesionales. Todo proceso educativo se realiza con una finalidad social, aunque no siempre se encuentre acorde a los ideales de la sociedad, es por ello, que surgen los problemas económicos, sociales y políticos que atraviesa en mundo, ocasionado por personajes en el ámbito académico.

En el continente europeo, Day (1998) en esta investigación nos dan a conocer sobre la formación de un profesional en la carrera de docencia en el siglo XXI, existe poco reconocimiento respecto a la investigación, pero nos muestra que la vida personal de un profesional influye mucho en su desarrollo profesional, como las circunstancias personales y motivación. Aun así, hallamos en la investigación que, si queremos que el desarrollo profesional sea efectivo, las necesidades tienen que enfocarse en el crecimiento profesional; hasta hace poco el lenguaje utilizado para la formación profesional por los investigadores, nos indican que es una línea continua.

En España, García (1999) en esta investigación vamos a dar a conocer un concepto más complejo sobre el desarrollo profesional, que relación guarda en diferentes contextos teóricos que se han ido formando a lo largo del tiempo,

sabiendo que esta expresión de formación profesional es nueva, de alguna aparición en su discurso especializado de teorías alternativas; como para otros el término es sinónimos de perfeccionamiento e entrenamiento, cobrando sentido en determinados conceptos teóricos, que se relacionan con el enfoque práctico.

En Colombia, Rivera y Carrillo (2018) en esta investigación de los retos y desafíos para una cultura organizacional saludable, sabiendo que el clima organizacional incide en la cultura de la empresa, porque tiene patrones de comportamiento, valores y creencias compartidas por los integrantes. Por lo tanto, son las personas que definen la cultura, y el enfoque que puede adoptar una organización es importante para su cultura y facilita la resolución de problemas relacionados con la adaptación ambiental y social.

En Suiza, Casanova (2003) aborda los métodos de cambio que han tenido un espacio en el campo del desarrollo profesional de América latina y el Caribe y como las instituciones de formación religiosa lo han enfrentado, limitándose a los aspectos que sufrieron alguna transformación, como el desarrollo profesional, relacionándose con otros campos de la economía y política social de los países, brindando información por el cambio y porque se ha dado estos cambios, que han tenido en la materia de su organización y gestión, como tal la productividad, competencia, y el objetivo final de un trabajo acorde a la necesidad, es decir, un trabajo decente.

En Cuba, González M. y González T. (2009) nos muestran un análisis de la docencia universitaria, donde se forma la competencia y formación profesional; desde una perspectiva más compleja, la competencia profesional estrascender el enfoque en virtud que se conocen como cualidades aisladas, que van a definir el éxito profesional en ambientes laborales, a través de un enfoque personal que movilice, contribuya y fusión e sus cualidades cognitivas y motivacionales, en diferentes escenarios laborales.

**En el contenido nacional**, en Lima se vio pertinente citar a Díaz (2007) en sus estudio de investigación de la motivación como elemento de desarrollo, crecimiento, mantenimiento y profesionalismo en los hoteles cinco estrellas, porque es importante el desarrollo y crecimiento profesional de la empresa, entonces esto es lo que buscan las personas, los factores intrínsecos que existen nos lo impiden, sin embargo, es Ahora se sabe que las empresas brindan este

apoyo para lograr un mejor desarrollo y crecimiento institucional dentro de la organización. (p.42)

En Ucayali, Gonzales (2021) en su investigación busca determinar la relación sobre el desarrollo profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA, donde se demuestra que ha mayor desarrollo profesional del trabajador a través de la motivación, objetivos, superación y trabajo en equipos, hay mayor competencia laboral y para el emprendimiento de cada uno de los colaboradores, lo cual se vio reflejado en una mejor atención hacia el cliente, a mayor exigencia profesional, nos convertimos en colaboradores con alta exigencia en el campo siendo un individuo competitivo en la organización, no solo ganando la corporación con el servicio que se brinda, sino el usuario que acude a la empresa a solicitar sus servicios, convirtiéndose ello en un universo donde todos vinculados ganan según su profesionalismo, productividad y crecimiento. (p.1)

En Lima, Mendoza (2021) este estudio tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre Lean Six Sigma y la calidad del servicio en el área de logística de la Escuela Nacional de Formación de la Policía PNP (ENFPP-PNP) durante el periodo 2020, por lo que en la actualidad El estudio es de enfoque mixto de tipo básico y de diseño descriptivo, correlacional y no experimental. Para la población de estudio se incluye al personal que labora en el campo de la logística dentro del colegio nacional Formación Profesional Policial - PNP (ENFPP-PNP), probablemente muestreada, resultando 36 trabajadores (10 trabajadores) de la Unidad de Logística de la División Administrativa, 3 Gerentes de Logística y 23 Personal de Logística de Colegios Nacionales PNP, evaluados mediante dos cuestionarios complementarios según sus dimensiones e indicadores.

Asimismo, esto fue confirmado por la evaluación pericial de tres expertos en la materia y la confiabilidad se determinó con base en una prueba piloto realizada, Tiene un alfade Cronbach de 0,941. Los resultados muestran que las variables de búsqueda están altamente correlacionadas. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,172. Así se concluyó según el art. Los resultados mostraron que no existe una relación estadísticamente significativa entre Lean Six Sigma y la calidad del servicio en el área de logística de la Escuela de Formación de la Policía Nacional de la Policía Nacional Palestina, donde actualmente se realiza

este estudio.

En Arequipa, Mamani (2015), nos da a conocer en esta investigación el desarrollo profesional de los estudiantes de maestría de la Universidad de San Pedro de Chimbote, siguiendo las tendencias actuales que se observan en el mundo, que se reflejan en las universidades de nuestro país, son los desafíos que se presentan y debemos enfrentarlos y responderlos creativamente si queremos deben ser receptivos. Este desafío académico está a la par de instituciones internacionales, modernizando nuestra educación superior. (p.22)

En Lima, Díaz (2017), Este estudio se preparará para presentar los efectos de la motivación como un factor para la retención, el desarrollo y el crecimiento profesional del talento. humanidad. Además de conocer los motivos laborales de los empleados de un hotel 5 estrellas en el metro Lima. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo comprender la importancia que tiene el departamento o área de recursos humanos de cada empresa hotelera para sus clientes. empleados, la importancia de invertir tiempo y dinero, conocer a cada empleado, desde el empleado hasta el experto, así como conocer sus necesidades, etc. La información se recogerá a través de entrevistas a diferentes personas en puestos de supervisión y se revelará la importancia de cada uno de ellos. El título o puesto de trabajo se relaciona con las motivaciones y la importancia del crecimiento y desarrollo profesional de cada empleado del hotel. Descubra cómo cada empleado puede motivarse, crear un buen ambiente de trabajo y lograr resultados comerciales como productividad y satisfacción, rotación de campos, adaptación, crecimiento y aumento del jefe. Además, una encuesta sobre el papel del departamento o área de recursos humanos en la relación con los empleados del hotel revelará los resultados de este estudio.

En Tingo María, Coral (2019), nos muestra en su investigación el proceso del desarrollo y satisfacción del profesional en la red de salud, la madurez del ser humano se ve a través de un proceso secuencial, se forma por las experiencias vividas donde se suman elementos de aprendizaje que se va aplica en el ámbito personal, y profesional hacia una empresa, marcando la calidad de vida. Para que esto se lleve en marcha, necesitamos el desarrollo personal, aceptando cambios que se darán a partir de vivencias, donde se guiara los comportamientos que se van a aplicar en la organización, haciendo uso para su éxito. (p.5)

En Lima, Abarca, y Arce (2019), la exploración se escogió por determinar la relación del desarrollo profesional asociado al clima laboral de los trabajadores de una universidad privada del país, debido a la importancia que tienen ambos factores, la globalización y el incesable avance de la ciencia tecnológica, han alcanzado niveles altos, causando grandes impactos en el mercado laboral. Una de las principales consecuencias es la disminución de la vida promedio de los conocimientos, habilidades y competencia de los trabajadores, generando a las empresas sean obligadas que los profesionales sean capacitados de forma frecuente. (p.31)

En Lima, León (2017), el siguiente ensayo nos indica como campo del conocimiento es muy extenso donde existen diferentes formas de abordarlo; el artículo nos señala brevemente como la investigación cualitativa, destaca su apoyo en entendimiento de la enfermería profesional, mediante experiencias de una persona en una situación en particular, así mismo nos brinda una visión diferente para la investigación cualitativa en la carrera profesional de enfermería. Todo situado en el Perú.

En Lima, Vela (2021), el artículo nos brinda información de cómo un estudiante egresado de la U. de Lima, afronta diversos desafíos profesionales donde podemos citar: gestión administrativa, investigación y desarrollo, apoyo a las operaciones, gestión de proyectos y arquitectura empresarial, retos en los cuales puede demostrar su nivel de experiencia y capacidad de análisis para un óptimo desarrollo a las soluciones a los retos indicados. Nos indica la adopción del término arquitecto de negocios donde hace uso de todos sus conocimientos adquiridos.

En Lima, Ríos (2018), este autor nos da a conocer a través de una encuesta que fue desarrollada con el propósito de conocer cómo Desarrollo profesional y motivación para el ejercicio laboral en Personal del Juzgado de Familia de la Corte Suprema de Justicia de limón verde, el estudio es no experimental, descriptivo y correlativo. lo sé Utilizar dos cuestionarios estructurados, uno de motivación, aplicado a una muestra de 58 empleados judiciales, y otra muestra de desempeño laboral, unas gobernantes Entre los resultados obtuvimos: estimulación media en esencia, encuentran que los trabajadores son consistentes con su trabajo y se sienten parcialmente motivados. En la media móvil externo, trabajadores

indiferentes, escala efectiva Trabajadores según sus indicadores y lo que representa Jueces, se ha comprobado que más del 60% casi siempre y casi siempre hacen sus propias actividades; Según las observaciones, más del 50% de los trabajadores siempre y casi siempre valoran la eficiencia. Entonces se comprobó que no hay relación estadísticamente significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral Trabajadores. Por el contrario, se determinó que no existe una relación significativa entre Motivación intrínseca y desempeño laboral. También para motivar Desempeño externo y del trabajador, no existe una relación significativa.

**Con relación a las teorías** respectivas al tema, Abarca (1995) nos menciona que el estudiante en su faceta de desarrollo de aprendizaje se mueve por la motivación de desarrollarse y formarse, siendo capacitado de obtener visiones críticas y crear juicios basado en la actualidad de lo que se le enseña pedagógicamente. Permitiendo su desarrollo profesional interiorizar sus propios juicios, siendo competente para tomar mejores decisiones. (p.101)

La teoría socio cognitiva, Banduro (2019) se basa en la idea de que las personas aprenden observando a otros en el contexto de las interacciones sociales, las experiencias y las influencias de los medios externos. Cada comportamiento observable puede cambiar nuestra forma de pensar. La autoeficacia es el punto principal de su teoría. La autoeficacia es la creencia en la capacidad de un individuo para organizar e implementar los planes de acción necesarios para lograr ciertas metas. La autoeficacia es el indicador más influyente del comportamiento humano.

Como ultima teoría sobre el auto concepto del desarrollo, Super (1953) se centra en los factores biológicos, sociológicos, psicológicos y culturales que se ven influencias a la elección, cambio y abandono de la carrera, analizando las etapas de la vida hacia el desarrollo, siendo más realista y estable, también lo hace nuestra elección vocacional. El ser humano elige aquellas ocupaciones que les permiten expresar auto conceptos, consistiendo las tareas de desarrollo en el crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y rechazo.

En relación con las tres teorías, el desarrollo profesional es una herramienta importante para las empresas como servicio que le brinda los colaboradores, basando esta herramienta en la educación del procedimiento de

instrucción e ilustración. Así mismo, la evaluación del desarrollo compone un método de dirección indispensable en la calificación de enseñanza y aprendizaje. De modo que, se puede detectar problemas en el desenvolvimiento del desarrollo profesional en las empresas por el proceso de aprendizaje de los profesionales.

Con respecto a los **enfoques conceptuales**, encontramos el juicio del desarrollo profesional, dividido por segmentos, es decir, la variable de desarrollo profesional: capacitación, oportunidades y cultura organizacional cada uno con sus respectivos indicadores.

Como concepto general la variable del desarrollo profesional, Fernández, (2002, p.67) es el proceso por lo cual los seres humanos atraviesan un progreso de etapas caracterizadas por diferentes tareas de desarrollo, relaciones y actividades.

### **Categoría 1**

**Capacitación.** Según, Dolan (2007) es el conjunto de actividades cuya finalidad es contribuir a la mejora del presente o futuro rendimiento, sumando su volumen a través de la mejora constante de sus conocimientos actitudes y habilidades.

#### **Subcategoría 1**

**Inversión.** Según, Keynes (1949) significa compra de productos de media producción, es decir, constante compra de capital, omitiendo el capital variable.

#### **Subcategoría 2**

**Conocimiento.** Según, Piaget (1997) es algo que se tiene que ir construyendo, no se recibe de forma pasiva, sino se construye de forma activa.

#### **Subcategoría 3**

**Resultado.** Según, Sampieri (1988) es un procedimiento de datos que incluye las funciones de edición y codificación, formatos de legibilidad y consistencia en los datos que se presente, brindando una respuesta o resultado.

### **Categoría 2**

**Oportunidad de crecimiento.** Según, Muñoz (2010) como ideas o invenciones para alcanzar fines económicos, estando asociada por los clientes y considerada posible

### **Subcategoría 1**

**Desarrollo.** Según, Vygotsky (1909) es la brecha entre el nivel real de crecimiento resultante de la resolución de problemas y el nivel potencial de crecimiento determinado por la resolución de problemas bajo la dirección de un colaborador más eficiente en el campo.

### **Subcategoría 2**

**Competencia.** Según, Kobinger (1996) es conjunto de comportamientos sociales, emocionales, cognitivos, sensoriales, motores y psicológicos que posibilitan la realización de una actividad.

### **Subcategoría 3**

**Jerarquía.** Según, Cabanellas (2017) consiste en una orden y grado entre personas y cosas, lo cual va a determinar, en lagunas las atribuciones y el mando, o la importancia que puede tomar según su valor o preferencia

### **Categoría 3**

**Cultura Organizacional.** Según, Chiavenato (1989) Es una forma de vivir dentro de un sistema de valores y creencias, una forma aceptable de interacción y relaciones propias de una comunidad empresarial.

### **Subcategoría 1**

**Clima laboral.** Según, Goncalves (2000) grupo de cualidades, propiedades o atributos relativo de un escenario laboral que son observadas o habitadas por las personas que conforman una empresa y que influye sobre superfil conductual.

### **Subcategoría 2**

**Adaptación.** Según, Darwin (1837) explica la adaptación como imperfectas herencias de viejos actos de adaptación directa y lo establece en un mecanismo actualista de evolución, siendo el concepto que el más acto adaptarse al escenario sobrevive.

### **Subcategoría 3**

**Comunicación efectiva.** Según, Nápoles, Saladrigas, Pérez y Vázquez, (2021) Es la persona que dirige la atención al análisis de sus elementos y la secuencia de cambio, y la comunicación es entrar en negociaciones, en una transacción de información, codificación y decodificación, y transferencia entre personas en la recopilación de información de nuevo y en una existente. ambiente.

#### **Subcategoría 4**

**Liderazgo.** Según Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) es la que forma la capacidad de un individuo para ejercitar predominio sobre otro con la finalidad de lograr ciertas metas deseadas (p.138).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**El tipo de estudio** fue interpretativo. De acuerdo con Gálvez (2003) este estudio compone una síntesis de análisis explícito de los datos conformados, de esta manera, están más relacionados por la teoría, o sea los procesos intelectuales que ejerce el investigador para exponer y entender los fenómenos que persisten restringidos por premisas conceptuales y teóricos que guía la interpretación y posteridad de la teoría.

**El diseño de la investigación fue no experimental**, según el autor Hernández (2018, p. 88-89) el método no se va a manipular de forma voluntaria las variables, es decir, se perciben los fenómenos tal como se desarrollan en su contenido natural, mencionando o investigando las variables y la correlación que pueden hallarse entre ellas, pero sin provocar variación alguna por parte del investigador. Las formas no experimentales, pueden describirse por su magnitud temporal, es decir, períodos que en el tiempo se recopilaban los antecedentes transversales y longitudinales.

La investigación fue de **enfoque cualitativo** de acuerdo con Hernández, Fernández Baptista (2014, p.7) según este tipo de exploración se asienta en la recolección y análisis de los información o datos para mejorar las interrogantes o dudas que se presentan en la investigación, descubriendo nuevas interrogantes en el desarrollo de interpretación.

Con respecto a lo mencionado se utilizó el método inductivo, para Beck (2007), nos da a conocer el **método inductivo** debo de empezar por su contra parte que es lo deductivo, por un lado, tenemos que la deducción nace de una proposición universal a una particular, mientras que la inducción viene hacer un método lógico por lo cual pasa una proposición particular a una universal. En el proceso inductivo, lo particular expresa el resultado de la experiencia de la observación, es decir, trascender el ámbito de la experiencia (p. 14).

#### 3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

El componente temático del desarrollo de investigación fue el desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa de San Martín de Porres, 2022;

tuvo la categoría de **desarrollo profesional** que conlleva las tres subcategorías como **capacitación, oportunidad de crecimiento, cultura organizacional**. De esta manera se podrá visualizar en la parte de los anexos en el cuadro de la matriz de categorización. La categoría de desarrollo profesional según Sánchez E., Gómez A. (2015). Define el desarrollo profesional a través de un proceso de aprendizaje con contenido estadístico, promoviendo así el desarrollo de elementos sobre los pensamientos estadísticos, permitiendo involucrar las actividades o funciones relacionadas del individuo, favoreciendo así experiencias que dan paso al aprendizaje.

Esta entrevista incluyó una categoría con tres subcategorías. En la categoría nos muestra: un desarrollo de carrera en cuanto a sus aspectos, es decir: formación, oportunidades de desarrollo, clima organizacional. La categoría fue cualitativa, el número de índices de la primera subcategoría es la capacitación, conformada por inversión, conocimiento, y resultado; la segunda subcategoría fue la oportunidad de crecimiento conformada por el desarrollo, competencia, y jerarquía; la tercera subcategoría fue la cultura organizacional conformada por el clima laboral, adaptación, comunicación efectiva y liderazgo; la herramienta utilizada fue una guía de entrevista conformada por 10 preguntas.

Como la primera subcategoría fue la capacitación, está se dividió en: inversión, conocimiento y resultado. Definiendo la capacitación Siliceo, A. (2004) como actividad planeada, basada en necesidades reales de una organización, dirigida hacia un cambio en los conocimientos, actitudes y habilidades del personal, sabiendo que la educación adquirida va recibir mayor importancia en ese entorno, mientras que el objetivo de la capacitación se va basar en lo va aportar hacia la organización en base al adiestramiento que se le brinde al personal, para que se desempeñe según las funciones a realizar, previamente descubierto las necesidades de la corporación, satisfaciendo necesidades presentes (p. 25).

La segunda subcategoría que es la oportunidad de crecimiento está se dividió en: desarrollo, competencia y jerarquía, donde el autor Castaño, E. (2012) la corporación al mostrar interés en su personal, no solo se consigue que realicen su deber, crezcan profesionalmente y se sientan satisfechos con la empresa, sino que aumenta su producción, mejorando su competitividad. Para ello se debe

invertir en su desarrollo, garantizando su crecimiento del personal por lo tanto el de la empresa también, aunque esto va en contra de la teoría taylorista, ya que la organización no posee un compromiso honesto con la fuerza humana, sin permitir el acompañamiento al personal para descubrir las necesidades profesionales del empleado.

Por último, la subcategoría de cultura organizacional se dividió en: clima laboral, adaptación, comunicación efectiva y liderazgo. Definiendo cultura organizacional Terán W., Leal, M., (2009) nos explica que tiene una finalidad y objetivo de supervivencia, cruzando por etapas de problemas de crecimiento, teniendo una personalidad, carácter, necesidad, formando un proceso de socialización, englobando todo ello a la cultura (p.33).

### **3.3 Escenario de estudio**

El estudio de investigación se realizó en el área administrativa de la empresa de San Martín de Porres, ya que cuenta con una cantidad grande de personal trabajando para la corporación, y se quiere saber a través de esta investigación que tan importante para ellos es el desarrollo profesional de sus colaboradores en el desenvolvimiento de su perfil profesional ante las áreas de trabajo con sus respectivas funciones y metas.

La infraestructura de la empresa donde se realizó la investigación en el distrito de San Martín de Porres cuenta con una oficina de 4 pisos donde sus áreas están descentralizadas según los pisos, pero han crecido en los 27 años de creación que actualmente se encuentran con sedes en Piura y Arequipa, pero la investigación se va central en el personal de la sede de Lima, ofreciendo al mercado industrial venta por mayor y menor de máquinas de soldar y herramientas

En la investigación cualitativa, como ya se había mencionado anteriormente, se usó diferentes herramientas como métodos o técnicas como parte de la estrategia que nos permitió recopilar datos según la categoría que se empleó para su uso interpretativo, a través de los estudios realizados.

En la empresa se recolectó la información de colaboradores de diferentes áreas de trabajo, para saber al detalle el grado de importancia que le dan al desarrollo profesional de los colaboradores.

### 3.4 Participantes

Los participantes que aceptaron ser entrevistados fueron 8 colaboradores que laboran en la empresa más de año, evaluando su perspectiva durante todo este tiempo de labor según las funciones del área.

N°	Participantes	Cargo
1	Irene	Jefe RRHH
2	Laura	Jefe Contabilidad
3	Sofía	Comercial 1
4	Ivet	Logística
5	Christian	Asistente
6	Nadia	Comercial 2
7	Sara	Asistente
8	Héctor	Comercial 3

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas que se lograron a usar en el instrumento de entrevista fueron mediante el programa de zoom a los profesionales entrevistados, donde nos expusieron los puntos que se necesita para definir la investigación, mediante la guíade entrevista que se utilizó para recopilar la información.

#### **Instrumento 1: Entrevista**

Según el autor Artacho (2006, p. 46), al usar el término entrevista, estamos describiendo un conjunto de métodos de investigación basados en preguntas, es decir, preguntar y recopilar la investigación a través de un conjunto de preguntas y respuestas, no solo un intercambio de ideas o contenido. En contexto, la entrevista es el procedimiento conversacional más común en el descubrimiento social.

La práctica de recolección de información se implementó a través de una entrevista (un enfoque cualitativo) que consistió en realizar 10 preguntas formuladas a ocho colaboradores (trabajadores activos) en campo empresarial, facilitándonos información relevante para comprender la característica del desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa en San Martín de Porres, 2022.

## **Instrumento 2: Guía de entrevista**

Para Troncoso Pantoja, C. (2016) el procedimiento previo al desarrollo de la entrevista debe tener un formato que facilite ser empleada o más de un investigador, siendo fundamental ajustar las actividades a ejecutar mediante la guía de entrevista, ello determinado como un registro prudente de los que se va ir detallando en el desarrollo científico.

En el escenario de estudio, nos permitió buscar información importante a través de sus respuestas, para nuestra investigación.

### **3.6 Procedimientos**

Se realizó el instrumento de investigación para los colaboradores, para validar la categoría de estudio y las tres subcategorías con sus preguntas respectivas en la entrevista, con el objetivo que la información recopilada se valide lo que se quiere demostrar según los objetivos establecidos en la matriz.

Para demostrar la **validez del instrumento** se efectuó mediante el juicio de expertos conformados por los cuatro docentes, donde nos dan a conocer que el instrumento es válido y se aplicó mediante una entrevista; respecto a los participantes, para el siguiente estudio se solicitó una invitación a los profesionales para tener una entrevista mediante el programa zoom, previamente se procuró reconocer a los especialistas, autoridades encargadas vinculadas al tema del desarrollo profesional de ocho colaboradores (trabajadores activos) especialistas en sus funciones; se envió un link donde se detalla la hora y la fecha de la reunión y el tema de que se va tratar, exponiéndoles un interrogatorio, con el único propósito de obtener información. De igual manera, se elaboró un cuestionario conformado por 10 preguntas con el propósito de recolectar datos de interés para estudiar el proyecto de investigación por tema: Desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa en San Martín de Porres, 2022.

Luego de haber obtenido las respuestas frente a las preguntas se ha redactado y gravado todo lo que se ha manifestado en la entrevista, se analizó y sintetizó la información para colocar en el estudio de investigación.

### **Instrumento 1: Entrevista**

#### **Primero:**

Zoom planteó preguntas sobre cuestiones generales y específicas al entrevistar a empleados seleccionados para proporcionar información sobre el asunto.

#### **Segundo:**

Después de responder las preguntas, que guardaron automáticamente en la aplicación ampliada, y las respuestas según los datos son producto del conocimiento y la experiencia del interlocutor en el campo de la educación. Luego recopilamos, acercamos y alejamos la información y la incluimos en el proyecto de investigación.

### **Instrumento 2: Guía de entrevista**

#### **Primero:**

Las preguntas se formularon de acuerdo con subcategorías para cada aspecto del estudio, es decir, la guía de entrevista conformada por 10 preguntas con sus respectivas respuestas.

#### **Segundo**

Una vez obtenidas las respuestas se procedió hacer el análisis correspondiente y finalmente tabularlas en tablas para facilitar la presentación e interpretación.

### **3.7 Rigor científico**

La validez del instrumento contó con la aprobación de los expertos de la escuela de administración ya que tienen un gran conocimiento y capacidad en el tema de estudio y las entrevistas realizadas a profesionales especializados en el tema dando credibilidad y validez.

<b>N°</b>	<b>Nombre del experto validador</b>	<b>Institución de procedencia</b>
1	Alva Arce, Rosel César	Docente de la universidad Cesar Vallejo Lima Norte
2	Cárdenas Saavedra, Abraham	Docente de la universidad Cesar Vallejo Lima Norte
3	Dávila Arenaza, Víctor	Docente de la universidad Cesar Vallejo Lima Norte
4	Carranza Estela, Teodoro	Docente de la universidad Cesar Vallejo Lima Norte

### **3.8 Método de análisis de la información**

La recopilación de datos acerca de la categoría del desarrollo profesional fue importante para centrar la información que se necesitaba al momento de clasificar, usando diferentes pasos para obtener una información.

#### **Instrumento 1: Entrevista**

El desarrollo de la entrevista se realizó a través del análisis categórico y meta síntesis.

Para Cegarra (2012, p. 83) se refiere al hecho de que el método inductivo implica confiar en declaraciones individuales, como describir investigaciones o conclusiones empíricas para hacer declaraciones universales, como hipótesis o teoría.

#### **Instrumento 2: Guía de entrevista**

Para reunir la información se acompañó la entrevista mediante la guía de entrevista conformada por diez preguntas, formulada a los profesionales y la categoría investigativa con sus subcategorías, dando a conocer el desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa en San Martín de Porres.

Para Cegarra (2012, p. 82) Usamos el método inductivo hipotético para derivar conclusiones desde el principio (suposición) hasta el evento real, se va seguir dando en la vida cotidiana y en la exploración científica. Esta es la forma lógica de encontrar soluciones a los problemas que descubrimos.

### **3.9 Aspectos éticos**

Según González (2012, p. 191) nos da a conocer el hecho de que consideramos la ética como fase de la filosofía que analiza la equidad en el comportamiento humano. La ética establece normas, emite elección de lo que es bueno o malo y facilita razones para esta elección, es decir, explica el motivo del por qué.

Las consideraciones éticas fueron de suma importancia en la realización del estudio, así como la investigación brindada fue auténtica por la autora, no se incurre en imitación. Toda la información relevante se utilizó de forma

referenciada en la investigación, solo con fines académicos.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Conforme al desarrollo de investigación el primer objetivo específico fue **determinar las características de las capacitaciones del desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa en San Martín de Porres, 2022**, la subcategoría capacitación (C) divide en 3 partes: inversión, conocimiento y resultado; donde se conoce que es un pilar importante el conocimiento profesional que un individuo logra obtener en el periodo académico previo al ingreso del mercado laboral, preparado para la competencia y fortalecimiento de su desarrollo profesional, a través de una inversión, lo cual depende del presupuesto que uno está dispuesto a invertir en fortalecer su imagen profesional o el perfil de sus colaboradores, con la finalidad que se evalué los resultados mediante diferentes indicadores, mejorando el desempeño laboral.

Las respuestas de este ítem, los participantes de jefatura manifestaron lo siguiente:

“... Apostamos por una capacitación constante para reforzar el conocimiento del personal, pero lo que van a evaluar antes va a ser el presupuesto del costo destinado para la capacitación y la elección de quienes son el personal idóneo para invertir en su formación, con la seguridad que al ser evaluado va a rendir resultados óptimos ... (E2)”

Por otro lado, la respuesta del personal administrativo indicó lo siguiente:

“... Si estoy de acuerdo que las capacitaciones semestrales, con el objetivo que todos los colaboradores reciban la capacitación, así no se le excluye a nadie... (E6)”

“... La capacitación debe ser para todos los trabajadores del área, sino como hubiera mejora .... (E3)”

“... En el área comercial, si debiera ver capacitaciones constantes sobre técnicas de ventas, ya que el mercado va cambiando constantemente, y un asesor comercial debe adecuarse a la situación actual pero siempre generando necesidad del producto que se ofrece... (E8)

La cual se vino planteando en el presente estudio relacionada con la categoría del **desarrollo profesional**. Sangra, A., Estévez, I., Iglesias, V., y Souto,

A. (2019) sustenta sobre el desarrollo profesional a través del aprendizaje según la perspectiva de docentes de España, investigando una descripción de docentes que participaron en un test, donde se halla deficiencias en el uso de tecnología. Vemos en ello por la causa de una deficiencia de un instrumento para el avance educativo como es la tecnología, nos lleva a un avance constante, pero al no conocer el uso de esta herramienta tecnológica nos produce un estancamiento de conocimiento.

De la misma forma la característica de la **capacitación** fue sujeta al sistema monetario, acorde a las necesidades de cuanto uno está dispuesto a invertir en su conocimiento o para brindar conocimiento. Allende, S.; Nayar (2009) sustenta que la capacitación hoy en día se conoce más sobre la formación o capacitación del personal en sus áreas de trabajo basado en la educación formal y el aprendizaje que pueda adquirir en la trayectoria del trabajo (p.87). Así mismo la capacitación es parte primordial de la inversión capital humana, facilitando la mejora de la calidad de la oferta laboral, por ese motivo, la educación superior se tiene que relacionar con el mercado laboral, para evitar la ineficiencia de los recursos económicos y sociales, es decir, una educación adecuada nos va a facilitar una tasa de empleo segura con un desarrollo económico estable.

Con respecto a las entrevistas que se realizó a la subcategoría de capacitación, los ocho colaboradores tienen respuesta similar ya que nos dan a conocer que la inversión es de suma importancia para el desarrollo profesional dentro de la empresa, puesto que un mayor nivel de capacitación al personal repercutirá directamente en la mejora continua de la eficiencia de procesos de la empresa, solo es tema de organizar un presupuesto destinado a la inversión de capacitaciones del personal de la empresa, lo cual no genera un costo adicional porque sería un monto previamente presupuestado para el desarrollo profesional de los colaboradores dentro de sus funciones. Mientras que la empresa va a monitorear las mejoras implementadas dentro de los procesos internos.

El segundo objetivo específico que se realizó, fue **conocer las características de las oportunidades de crecimiento del desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa en San Martín de Porres, 2022**, la subcategoría de oportunidades de crecimiento (OC) que se divide en 3

partes: desarrollo, competencia y jerarquía, así mismo la oportunidad de crecimiento estará relacionada a la mejora continua de procesos, considerando el desarrollo como competencia a la capacidad para implementar mejoras dentro de los procesos establecidos de la empresa, avanzando según el nivel jerárquico que tenga el personal y en base a ello se va medir también la exigencia, sabiendo que cuenta con un reforzamiento constante que es la capacitación.

Las respuestas de este ítem, los participantes de jefatura manifestaron lo siguiente:

“... En la opinión del personal de línea gerencial, la oportunidad de crecimiento fue brindada a todos los colaboradores que demuestren su capacidad sobresaliente en las funciones según el área de trabajo, facilitando esas oportunidades que se le puede dar dentro de la empresa para que siga creciendo profesionalmente...(E5)”

Por otro lado, la respuesta del personal administrativo indicó lo siguiente:

“... Nosotros tenemos claro que, para obtener esta oportunidad de crecimiento, debe nacer en un ambiente laboral competente, permitiendo el crecimiento profesional y un cargo jerárquico... (E1)”

Coincidimos con lo afirmado por Assuncao, Carvalho, F., Oliveira. (2015) nos da a conocer en este estudio cuantitativo la oportunidad de crecimiento de personas discapacitadas del país de Brasil, donde encontramos que las políticas de desarrollo sobre carreras profesionales no son claras en la empresa, y la gestión influye en la satisfacción del personal que cuenta con una discapacidad, sin percatarse que las funciones a ejercer no consideran la competencia técnica y funcional de estos colaboradores, ocasionando una insatisfacción con las oportunidades de crecimiento profesional que puede encontrar en esa empresa. Es de suma importancia tener una inclusión en nuestro trabajo, haciendo útil a todo el personal, que se sientan satisfechos con el trabajo que realizan y facilitando las oportunidades de crecimiento.

Por último, el tercer objetivo fue **conocer las características de la cultura organizacional del desarrollo profesional de los colaboradores de una empresa en San Martín de Porres, 2022**, la subcategoría de cultura

organizacional (CO) que se divide en 4 partes: clima laboral, adaptación, comunicación efectiva y liderazgo; por ello lograr mantener un clima organizacional impacta directamente, ya que un mal colaborador podría influenciar negativamente en el equipo; pero en referencia al clima personal, es algo delicado, ya que cada persona pasa por sus propios retos y problemas por lo que habría que poner atención en cuanto ello afecta directamente a los procesos de la empresa o al clima organizacional; mientras que la comunicación influye de manera directa en los procesos de la empresa, una buena comunicación es necesaria para la óptima dirección de la empresa, donde el liderazgo es importante, permitiendo visualizar a las personas más idóneas para la dirección de un equipo de trabajo, ello podemos encontrar en sus capacidad para resolver los problemas que se puedan suscitar.

Las respuestas de este ítem, los participantes de jefatura manifestaron lo siguiente:

“... El clima laboral que tenemos en la empresa es adecuado, pero suele pasar que tenemos momentos hostiles, haciendo que el rendimiento disminuya generando disertantes, pero normalmente nos encontramos motivados, rindiendo buenos resultados; en lo personal mis problemas que puedo tener procuro dejarlo en casa para no reflejar en mis funciones ni en mi equipo de trabajo, mientras que se siga manteniendo buena comunicación, vamos a lograr colaboradores eficientes. Como líder de un equipo velo por mantener un ambiente motivado, de esta forma inculco a mi personal a crecer profesionalmente con esta experiencia ... (E2)”

Por otro lado, la respuesta del personal administrativo indicó lo siguiente:

“... Mientras más comunicación se dé entre áreas, el trabajo va a ser más rápido y fácil, así se va formando un ambiente de trabajo unificado, disminuyendo el riesgo de fallas que afecten a la gestión contable; se sabe que no se debe mezclar lo personal con lo profesional, aunque en algunas ocasiones es inevitable que suceda reflejado en nuestro trabajo, para ello se debe diferenciar y no mezclar ambas situaciones ... (E4)”

“... Bajo el liderazgo logístico se busca un personal que no solo organice, sino que permita expresar sus ideas con mayor comodidad en el ambiente laboral, mostrando el avance constante de todo el equipo bajo el líder, y facilitando

oportunidades de crecer profesionalmente en la empresa ...(E8)”

Garza, R., Lorente, y García. (2006) en este estudio nos dan a conocer que las empresas familiares en los países de Estados Unidos y España a pasar las generaciones tienen menos porcentaje de supervivencia. En una empresa de servicios funerarios el objetivo era encontrar la relación de la cultura organizacional y permanencia de los familiares de la tercera generación; parte de los elementos culturales indiferente a la empresa familiar, como los valores que tienen de familia, influye en el deseo de la continuidad para la próxima generación, y el orgullo de producto o servicio, terminan siendo influenciados en la forma del desarrollo del tránsito intergeneracional (p.61).

Es importante reconocer y marcar diferencia de lo familiar con el ámbito laboral, si bien es cierto se habla de una empresa familiar pero lo que se busca es prevalecer la continuidad de la gestión como negocio, ya sea que se mantenga un contexto familiar pero la cultura organizacional no se debe ver influenciada por ese contexto, sino ser imparcial y mantener una cultura organizacional equitativa ya que todo el personal no son familiares sino trabajadores externos, con la finalidad de encontrar un balance equitativo.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Según el primer objetivo específico, la capacitación en una empresa y en la vida debe entenderse como la oportunidad que se tiene para aumentar la capacidad y competitividad de una persona o empresa; siendo la capacitación del personal de una empresa, no depende exclusivamente de los recursos que posea la organización, sino de las estrategias que se empleen para llevarla a cabo. Los programas de capacitación deben diseñarse para considerar la formación ética de los participantes.

### **Segunda**

Según el segundo objetivo específico, dentro de las características para el crecimiento en la empresa, es importante formar una cultura organizacional basada en el respeto y valores, fomentando así el trabajo en equipo, esto no solo creara un ambiente óptimo para trabajar, sino que también fortalecerá el compromiso de los trabajadores hacia la empresa, logrando así un mayor crecimiento y mejora de sus procesos ya sean productivos o administrativos.

### **Tercera**

Según el tercer objetivo específico, para una buena cultura organizacional es imperativo saber lo siguiente:

Una buena cultura organizacional es aprendida, es decir la experiencia de los trabajadores más antiguos contribuye directamente en la buena o mala formación de la cultura organizacional dentro de la empresa.

Es fruto de la interacción, una buena cultura organizacional se forma como fruto de la interacción de las personas que trabajan dentro de la empresa cada uno con sus propias experiencias y conocimientos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda que se debe realizar un programa de capacitación sobre estrategias competitivas, lo cual no asegura el éxito de la empresa ni de los colaboradores comprometidos, pero ante ello este debería formar parte de un programa de actividades que la empresa deba realizar para mantener su competitividad; teniendo cuidado en la ejecución del programa de capacitación al momento de los cambios administrativos, procedimentales, tecnológicos, etc.

### **Segunda**

Se recomienda que el trabajar por objetivos y no por funciones, el trabajo por objetivos facilita realizar las funciones y tareas diarias, repartiéndolas entre varias personas inclusive formando sub-equipos, todo con la finalidad de agilizar los procesos productivos, es decir el apoyo constante entre equipos de trabajo es de suma importancia.

### **Tercera**

Se recomienda el tema de subculturas dentro de la empresa, esto es inevitable ya que más allá de la cultura organizacional general que existe dentro de toda la empresa, en diversas áreas de la empresa muchas veces formado por personas con los intereses o experiencias similares, es de suma importancia que este tipo de subculturas trabajen de forma conjunta con los demás miembros de la persona ya que de no ser así esto podría generar un conflicto de intereses lo cual afecta de manera directa a la empresa.

## REFERENCIAS

- Abarca Chumbile, S. A., y Arce Sardón, C. R., (2019). La formación y su relación con el clima organizacional de los colaboradores de una universidad privada del Perú. [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Recursos Humanos, UPC]. Repositorio UPC. Recuperado de:  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635427/Abarca\\_C\\_hS.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635427/Abarca_C_hS.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Arana Ercilla, M. H., (2006). Los valores en la formación profesional. Repositorio de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-24892006000100016](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24892006000100016)
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. A., Miranda Novales, M. G., (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México. (pp. 201-206). Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias Odón, F. G., (2019) Investigación teórica, investigación empática e investigación generativa para la construcción de teoría: Precisiones conceptuales. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/profile/Fidias-Arias-Odon-2/publication/335927792\\_Investigacion\\_teorica\\_investigacion\\_empirica\\_e\\_investigacion\\_generativa\\_para\\_la\\_construccion\\_de\\_teor%C3%ADa\\_Precisiones\\_conceptuales\\_1/links/5d8481d2299bf1996f7e550b/Investigacion-teorica-investigacion-empirica-e-investigacion-generativa-para-la-construccion-de-teoria-Precisiones-conceptuales-1.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fidias-Arias-Odon-2/publication/335927792_Investigacion_teorica_investigacion_empirica_e_investigacion_generativa_para_la_construccion_de_teor%C3%ADa_Precisiones_conceptuales_1/links/5d8481d2299bf1996f7e550b/Investigacion-teorica-investigacion-empirica-e-investigacion-generativa-para-la-construccion-de-teoria-Precisiones-conceptuales-1.pdf)
- Barahona, A. (cita a Darwin, C.). Darwin y el concepto de adaptación. Revista de cultura científica UNAM. Recuperado de:

<https://www.revistacienciasunam.com/es/138-revistas/revista-ciencias-3/1059-largo-2.html#:~:text=Darwin%20explica%20las%20adaptaciones%20imperfectas,id%C3%A9ntica%20a%20la%20de%20Paley.>

Casanova, F. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Boletín Cinterfor. Recuperado de:  
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/casanov1.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/casanov1.pdf)

Casanova, F., (2003). Formación profesional y relaciones laborales. Organización Internacional del Trabajo. (pp.75-77). Recuperado de:  
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/casan.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/casan.pdf)

Cegarra Sánchez, J, Metodología de la investigación científica y tecnológica. Universidad Politécnica de Catalunya. Recuperado de:  
<https://cienciaenlautn.files.wordpress.com/2018/08/cegarrametodologacc81-de-la-investigaciocc81n-cienticc81fica-y-tecnolocc81gica-cap-2-3-y-4-unidad-1.pdf>

Chornet Garcia, F., (2015). Estudio del coaching como herramienta para el desarrollo profesional y de su impacto en el rendimiento. Repositorio de la UCVSVM. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118027#:~:text=El%20coaching%20ejecutivo%20brinda%20la,m%C3%A1s%20impacto%20en%20las%20empresas.>

Coral Panduro, C. L., (2019). El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María – 2017 [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, UNAS]. Repositorio Institucional de la UNAS. Recuperado de: <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1402>

Day, C. (1998). La Formación Permanente del Profesorado en Europa:Temas

y Condiciones para su Desarrollo en el siglo XXI. Revista de Educación (317), 31-44. c. Recuperado de:

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:5eaf997e-e2ee-4405-99c5-d1054a000901/re3170200465-pdf.pdf>

Díaz Chacolla, O. D., (2017). La motivación como factor de retención, desarrollo y crecimiento profesional en hoteles de cinco estrellas en Lima Metropolitana [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración Hotelera, USIL]. Repositorio USIL.

Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/b61a3622-701b-4ffe-8e24-37f14493826d/full>

Frago, A. (1949). A propósito de los conceptos de Keynes sobre ahorro e inversión. Investigación Económica. Repositorio UNAM. Recuperado de:

<https://www.jstor.org/stable/42776223#:~:text=Inversi%C3%B3n%20para%20Keynes%20significa%20compra,o%20sea%20el%20capital%20variable.>

García Gómez, S. (1999). El Desarrollo Profesional: Análisis de un Concepto Complejo. Revista de Educación 318, 175-187.c Recuperado de:

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:940111bc-adf5-436d-b3a4-d7ae3e264a84/re3180907707-pdf.pdf>

Goncalves, (2000). Clima Laboral. Recuperado de:

[https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM\\_DxblwMDS0NDAzOQQGZapUtckhlQaptWmJOcSoAvXw9PDUAAAA=WKE#:~:text=Por%20clima%20laboral%20cabe%20entender,\(Gon%C3%A7alves%2C%202000.1\).](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM_DxblwMDS0NDAzOQQGZapUtckhlQaptWmJOcSoAvXw9PDUAAAA=WKE#:~:text=Por%20clima%20laboral%20cabe%20entender,(Gon%C3%A7alves%2C%202000.1).)

Gonzales Gambine, J. L., (2020). Desarrollo Profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad de Privada de Pucallpa]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa.

Recuperado de: <http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/handle/UPP/287>

González Maura, V., y González Tirados, R. M., (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. Revista Iberoamericana de Educación. (pp.185 - 209). Recuperado de: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/23230/00520083000550.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez Fierro, M., (2013). La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. Repositorio de Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf;jsessionid=EFFF1C253E6ED83954858C9B77A6EC7A?sequence=1>

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Enfoques de investigaciones. Repositorio Universidad de Colima. Recuperado de: <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>

Kobinger, L., (1996). Definiciones del concepto competencias. Recuperado de: [https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto\\_competencias.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Kobinger%20\(1996\)%2C%20%E2%80%9C,una%20actividad%20o%20una%20tarea%E2%80%9D.](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Kobinger%20(1996)%2C%20%E2%80%9C,una%20actividad%20o%20una%20tarea%E2%80%9D.)

León Rivera, J. S., (2017). La investigación cualitativa y el desarrollo profesional de enfermería. Revista URP. Recuperado de: [http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado\\_y\\_salud/article/view/1131](http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1131)

López Roldan, P., y Fachelli, Sandra, (2015). Towards a Comparative Analysis of Social Inequalities between Europe and Latin America. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=Mt8IEAAQBAJ&pg=PA29&dq=L%C3%B3pez+y+Fachelli+\(2015\)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjol5f\\_hf4AhXn](https://books.google.com.pe/books?id=Mt8IEAAQBAJ&pg=PA29&dq=L%C3%B3pez+y+Fachelli+(2015)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjol5f_hf4AhXn)

[uZUCHdxbBXkQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=L%C3%B3pez%20y%20F  
achelli%20\(2015\)&f=else](https://doi.org/10.1080/23247797.2016.1251785)

Mamani Vásquez, E., (2015). La formación investigativa en el Desarrollo Profesional de los Estudiantes de Maestría de la Universidad San Pedro de Chimbote, Arequipa [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Grado Educación con mención en Educación Superior, UNSA]. Repositorio Institucional de la UNSA. Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5388>

María Bernal (2016) Variación sociopragmática en la enseñanza del español: aplicación didáctica de un cuestionario de hábitos sociales, *Journal of Spanish Language Teaching*, 3:2, 114-126, Recuperado de:

<https://doi.org/10.1080/23247797.2016.1251785>

Marín Samanez, H. S., y Placencia Medina, M. D., (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. (pp. 42-52). Recuperado de:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-  
558x2017000400008&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract)

Mendoza Fernández, C.G., (2021). Lean Six Sigma y Calidad del Servicio del Área Logística de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial PNP (ENFPP-PNP) durante el periodo 2020 [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Grado académico de Maestra en Gestión Pública, USMP]. Repositorio USMP. Recuperado de:

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10164>

Mertens, L. (2014). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Programa de cooperación Iberoamericana para el diseño de la formación profesional. Recuperado de:

<http://www.relats.org/documentos/ET.Mertens2.feb.pdf>

Muñoz Canales, C. A., (2010). ¿De que hablamos cuando hablamos de oportunidades? Precisiones conceptuales para una más efectiva aplicación práctica. Repositorio Universidad de Santiago de Chile. Recuperado de: [https://fae.usach.cl/fae1/docs/opinion/DE\\_QUE\\_HABLAMOS\\_CUANDO\\_HABLAMOS\\_DE\\_OPORTUNIDADES.pdf](https://fae.usach.cl/fae1/docs/opinion/DE_QUE_HABLAMOS_CUANDO_HABLAMOS_DE_OPORTUNIDADES.pdf)

Nemiña, R. E., García Ruso, H. M., y Montero Mesa, L., (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente, perspectiva y problemas. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. Repositorio de UGE. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56711798016>

Organización Internacional del Trabajo, (2019). Normas Internacionales del trabajo. Declaraciones del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS\\_432225/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_432225/lang-es/index.htm)

Paulin, M. A., y Quintero, M. D., (2006). Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Grado para optar al Título de Industriólogo. Mención Recursos Humanos., UCAB]. Repositorio de la UCAB. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7156.pdf>

Quecedo Lecanda, R., y Castaño Garrido, C., (2003). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Repositorio de Universidad del País Vasco. Revista de Psico didáctica. (pp.5-40). Recuperado de: <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/48130/142-203-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ríos Bravo, B. A., (2018). Formación Profesional y Motivación como Factores Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de los

Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú  
[Trabajo de suficiencia profesional para optar el Grado académico de  
Maestra en Gestión Pública, USMP]. Repositorio USMP. Recuperado de:  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4061>

Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., NuvánHurtado,  
I. L., y Roza Sánchez, A. C., (2018). Cultura organizacional, retos y  
desafíos para las organizaciones saludables. Revista Espacios. (p.27).

Recuperadode:

[http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura  
%20org anizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20org%20anizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, E. M., (2022). Teoría sociocultural del desarrollo cognitivo de  
Vygotsky. Recuperado de: [https://lamenteesmaravillosa.com/teoria-  
sociocultural- del-desarrollo-cognitivo-de-vygotsky/](https://lamenteesmaravillosa.com/teoria-sociocultural-del-desarrollo-cognitivo-de-vygotsky/)

Tamayo y Tamayo, M., (2006) Diccionario de la investigación científica.

Repositorio Universidad ICESI. (pp.7-92). Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=jcGySsqyv4wC&oi=fnd&  
pg=PA7&dq=Tamayo+y+Tamayo+\(2006\)+&ots=32rAcSoVUT&sig=92NQbh  
14ilZWuFVM3d9znQ0Q\\_CY#v=onepage&q=Tamayo%20y%20Tamayo%2  
0\(2006\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=jcGySsqyv4wC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Tamayo+y+Tamayo+(2006)+&ots=32rAcSoVUT&sig=92NQbh14ilZWuFVM3d9znQ0Q_CY#v=onepage&q=Tamayo%20y%20Tamayo%20(2006)&f=false)

Valdivia Tasilla, M. E., (2018). La capacitación en la gestión del talento humano.

[Trabajo de suficiencia profesional para optar el Grado Académico de  
Bachiller en Administración de Empresas, UPAGU]. Repositorio de  
UPAGU. Recuperado de:

[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%2  
0ODE%20INVESTIGACI%C3%93N%20-  
%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=Sim%C3%B3n%20Dol  
an%20\(2007\)%2C%20la,sus%20conocimientos%2C%20habilidades%20y  
%20actitudes.](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20ODE%20INVESTIGACI%C3%93N%20-%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=Sim%C3%B3n%20Dolan%20(2007)%2C%20la,sus%20conocimientos%2C%20habilidades%20y%20actitudes.)

Vega, J. (cita a Guillermo Cabanellas de Torres), (2020). La definición de Jerarquía proporcionada por el Diccionario Jurídico Elemental. Recuperado de: <https://diccionario.leyderecho.org/jerarquia/#:~:text=Jerarqu%C3%ADa-Definici%C3%B3n%20B%C3%A1sica%20de%20Jerarqu%C3%ADa,la%20importancia%20preferencia%20o%20valor.>

Vela Alfaro, J. A., (2021). Desarrollo profesional hacia el dominio de la arquitectura de negocios [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Ingeniero de Sistemas, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/15295>

Yáñez Salgado, J. E., y Guerrero Velástegui, C. A., (2020). Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba [Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, UTA]. Repositorio de la UTA. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31259>

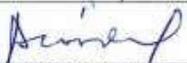
## Anexos

### Matriz de Categorización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	CÓDIGOS
¿Cuáles son las características de las capacitaciones?	Determinar las características de las capacitaciones	<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>  Según Gairín, Joaquín; Muñoz, Luis; Silva, Patricia & Suárez, Cecilia (2020) menciona que no solo es conveniente promover e intercambiar el conocimiento informal sino, sobre todo y una vez cualificado por su utilidad para la empresa, produciendo procesos de formalización e institucionalización que beneficie integrar en la mejora de la empresa y, por supuesto en el desarrollo profesional	<b>Capacitación</b> Inversión Conocimiento Resultado	<b>C</b>
¿Cuáles son las características de las oportunidades de crecimiento?	Determinar las características de las oportunidades de crecimiento		<b>Oportunidad de crecimiento</b> Desarrollo Competencia Jerarquía	<b>OC</b>
¿Cuáles son las características de la cultura organizacional?	Determinar las características de la cultura organizacional		<b>Cultura Organizacional</b> Clima laboral Adaptación Comunicación efectiva Liderazgo	<b>CO</b>

### Instrumento de recolección de datos

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: <b>DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA EN SAN MARTIN DE PORRES, 2022.</b>						
Apellidos y Nombres del investigador: <b>Bernaes Rodríguez, Gloria Marina</b>						
Apellidos y Nombres del experto: <b>Dr. CÁRDENAS SAAVEDRA, Abraham</b>						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEM PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<b>CAPACITACIONES</b>	Inversión	Cuanto considera que puede ser la inversión para el desarrollo profesional	X		
		Conocimiento	Que tan importante es el conocimiento profesional	X		
		Resultado	Cómo mide el resultado del desarrollo profesional de los colaboradores	X		
	<b>OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO</b>	Desarrollo	Cumple con promover el desarrollo profesional en los colaboradores	X		
		Competencia	Qué desarrollo considera para una competencia profesional	X		
		Jerarquía	Cuáles son sus niveles institucionales	X		
	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Clima Laboral	Considera que su clima laboral impacta sobre la organización de los colaboradores	X		
		Adaptación	El ambiente personal como influye para usted en su desarrollo profesional	X		
		Comunicación Efectiva	Cómo influye la comunicación en su entorno profesional y laboral	X		
Liderazgo		Considera que es importante el liderazgo para el desarrollo profesional	X			
Firma del experto: 			Fecha: <b>06/06/2022</b>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de investigación: DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA EN SAN MARTIN DE PORRES, 2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: Bernales Rodríguez, Gloria Marina							
Apellidos y Nombres del experto: DAVILA ARENAZA, Victor							
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OB SERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO PROFESIONAL	CAPACITACIONES	Inversión	Inversión para el desarrollo profesional		X		
		Conocimiento	Es importante el conocimiento profesional		X		
		Resultado	Mide el resultado del desarrollo profesional de los colaboradores		X		
	OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	Desarrollo	Promover el desarrollo profesional en los colaboradores		X		
		Competencia	Desarrollar competencia profesional		X		
		Jerarquía	Niveles institucionales		X		
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Clima Laboral	El clima laboral impacta sobre la organización de los colaboradores		X		
		Adaptación	El ambiente personal influye en el desarrollo profesional		X		
		Comunicación Efectiva	Comunicación en el entorno profesional y laboral		X		
		Liderazgo	El liderazgo para el desarrollo profesional		X		
Firma del experto:			Fecha: 14/06/2022				

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

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de investigación: DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA EN SAN MARTIN DE PORRES, 2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: Bernales Rodríguez, Gloria Marina							
Apellidos y Nombres del experto: ALVA ARCE, Rosel César							
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OB SERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO PROFESIONAL	CAPACITACIONES	Inversión	Inversión para el desarrollo profesional		X		
		Conocimiento	Es importante el conocimiento profesional		X		
		Resultado	Mide el resultado del desarrollo profesional de los colaboradores		X		
	OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	Desarrollo	Promover el desarrollo profesional en los colaboradores		X		
		Competencia	Desarrollar competencia profesional		X		
		Jerarquía	Niveles institucionales		X		
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Clima Laboral	El clima laboral impacta sobre la organización de los colaboradores		X		
		Adaptación	El ambiente personal influye en el desarrollo profesional		X		
		Comunicación Efectiva	Comunicación en el entorno profesional y laboral		X		
		Liderazgo	El liderazgo para el desarrollo profesional		X		
Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501			Fecha: 06/06/2022			<p><b>COLO ROJO</b></p> <p>Corregir todo, formular de <b>FORMA AFIRMATIVA</b> y no de <b>FORMA INTERROGATIVA</b></p>	

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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TEODORO CARRANZA ESTELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desarrollo Profesional de los colaboradores de una empresa de San Martín de Porras 2022", cuyo autor es BERNALES RODRIGUEZ GLORIA MARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TEODORO CARRANZA ESTELA <b>DNI:</b> 08074405 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 19- 11-2022 18:43:35

Código documento Trilce: TRI - 0446953