



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Inocente Briceño Oswaldo Alonso (orcid.org/0000-0003-4293-2271)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, mi fuente inagotable de amor y apoyo incondicional. Gracias por ser mi mayor inspiración y por alentarme a perseguir mis sueños con determinación y pasión. A mi familia, por su comprensión y paciencia durante esta etapa de mi vida. Cada logro alcanzado es también su triunfo. A mis amigos, por su amistad sincera y por estar siempre presentes en los momentos de alegría y desafíos. Finalmente, a Martha León mi compañera de vida y amor de la infancia. Tu presencia en mi camino ha sido un regalo y cada día a tu lado es una bendición que atesoro. Gracias por creer en mí y por ser mi apoyo, agradezco la oportunidad de compartir mi vida contigo y estoy emocionado por lo que el futuro nos depara juntos. A todos ustedes, ¡mil gracias!

Autor: Inocente Briceño, Oswaldo Alonso

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento al Dr. Huamanchumo Venegas Henry, mi guía y mentor a lo largo de este arduo pero gratificante proceso. También quiero agradecer a María Claudia Inocente por su valiosa contribución y ayuda. Finalmente, a todas las personas que han sido parte de mi tesis, que me brindaron su apoyo incondicional para culminar con éxito. Les agradezco por su amor, paciencia y dedicación. ¡Este logro es de todos nosotros!

Autor: Inocente Briceño, Oswaldo
Alonso



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao, 2022", cuyo autor es INOCENTE BRICEÑO OSWALDO ALONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17988344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 23-11-2023 21:31:00

Código documento Trilce: TRI - 0663446



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, INOCENTE BRICEÑO OSWALDO ALONSO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombre y Apellidos	Firma
INOCENTE BRICEÑO OSWALDO ALONSO DNI: 47255031 ORCID: 0000-0003-4293-2271	Firmado electrónicamente por: OSINOCENTEBR el 11- 12-2023 15:41:48

Código documento Trilce: INV - 1402307

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	11
3.1.1 Tipo de investigación	11
3.1.2 Diseño de investigación	11
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	12
3.3 POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO	15
3.3.1 Población	15
3.3.2 Muestra	16
3.3.3 Muestreo	16
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	17
3.5 PROCEDIMIENTO.	18
3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	19
3.7 ASPECTOS ÉTICOS	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXO.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Escala de Likert	17
Tabla 2: Resultados de la validación por juicio de expertos	18
Tabla 3: Variable independiente desarrollo profesional	21
Tabla 4: Dimensión actualización de conocimiento	22
Tabla 5: Dimensión desarrollo de competencias	23
Tabla 6: Dimensión planificación de la carrera	24
Tabla 7: Variable dependiente eficiencia operativa	25
Tabla 8: Dimensión de calidad del trabajo	26
Tabla 9: Dimensión uso eficiente de los recursos	27
Tabla 10: Dimensión adaptabilidad y flexibilidad	28
Tabla 11: Prueba de normalidad	29
Tabla 12: Prueba de la hipótesis general	30
Tabla 13: Nivel de influencia correspondiente a la variable desarrollo profesional y eficiencia operativa	30
Tabla 14: Prueba de la hipótesis específica 1	31
Tabla 15: Prueba de la hipótesis específica 2	32
Tabla 16: Prueba de la hipótesis específica 3	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable independiente desarrollo profesional	21
Figura 2: Dimensión actualización de conocimiento	22
Figura 3: Dimensión desarrollo de competencias	23
Figura 4: Dimensión planificación de carrera.....	24
Figura 5: Variable dependiente eficiencia operativa	25
Figura 6: Dimensión de calidad del trabajo	26
Figura 7: Dimensión uso eficiente de los recursos	27
Figura 8: Dimensión adaptabilidad y flexibilidad	28

RESUMEN

En el presente estudio titulado "La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao, 2022", tuvo como objetivo general evaluar dicha influencia. Para lograrlo, se utilizó un enfoque aplicado y un nivel descriptivo explicativo, empleando un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa Vinco2, a quienes se aplicó una encuesta utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos. La fiabilidad del cuestionario fue de 0.875 para el desarrollo profesional y 0.813 para la eficiencia operativa.

Obteniendo como resultado relevante que el desarrollo profesional está relacionado e influye con la eficiencia operativa de Vinco2. Concluyendo que, bajo un coeficiente de correlación de Spearman o R cuadrado de 0,714 y una significancia de p-valor 0.000 entre las dos variantes se pudo concluir que el desarrollo profesional influye en la eficiencia operativa de Vinco2 en Ventanilla.

Palabras clave: Desarrollo profesional, eficiencia operativa, adaptabilidad, flexibilidad

ABSTRACT

In the present study entitled "The influence of professional development on the operational efficiency of Vinco2 employees, Ventanilla - Callao, 2022", the general objective was to evaluate said influence. To achieve this, an applied approach and a descriptive explanatory level were used, employing a non-experimental design. The sample consisted of 20 employees of Vinco2, who were surveyed using a questionnaire as the data collection instrument. The questionnaire showed a reliability of 0.875 for professional development and 0.813 for operational efficiency.

The obtained results were relevant, demonstrating a significant relationship between professional development and operational efficiency in Vinco2. Conclusively, with a Spearman correlation coefficient or R squared of 0.714 and a significance of p-value 0.000 between the two variables, it was possible to conclude that professional development influences the operational efficiency of Vinco2 in Ventanilla.

Keywords: Professional development, operational efficiency, adaptability, flexibility

I. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones sobre el desarrollo profesional están ganando cada vez más atención y se han convertido en un desafío para los líderes empresariales. Esto se debe a que, en momentos de cambios disruptivos, es importante convertir el desarrollo profesional en un elemento estratégico. Por esta razón, el campo de la administración se ha centrado en entender cómo se relaciona y cómo influye en la eficiencia operativa de los colaboradores en una organización.

A nivel internacional, Para García-Morales et al. (2018) el desarrollo profesional tiene una relación positiva con la eficiencia operativa de las organizaciones, ya que mejora el conocimiento y habilidades de los empleados, lo que les permite realizar su trabajo de manera más eficiente y eficaz. El desarrollo profesional puede mejorar la eficiencia operativa a través de la mejora de la motivación y la satisfacción de los colaboradores, lo que a su vez puede mejorar la calidad del trabajo, reducir la falta de asistencia y la rotación de personal como indica Fathi y Abdolrahim (2016).

Según, Prasetyo y Nabilah Aliyya (2021) basado en su estudio, cuyo objetivo fue examinar cómo el desarrollo profesional impacta en el desempeño laboral de los colaboradores, de una muestra de empresas en Indonesia, se empleó un enfoque cuantitativo y se evaluó a cien empleados. Los resultados obtenidos sugieren que existe una relación importante entre la formación laboral y el desarrollo profesional de los empleados. Se encontró una fuerte correlación entre ambos factores, y se determinó que el 86,2% de la influencia en el desarrollo profesional de los empleados se puede atribuir a la formación laboral proporcionada por la empresa. A su vez, se concluyó que el restante 13,8% es influido por otras variables no consideradas en el estudio. Gracias al calendario de formación laboral proporcionado por la empresa, se logró mejorar la calidad de producción y se estableció un Procedimiento Operativo Estándar que apoyó todo el sistema de producción. En definitiva, este estudio demuestra que la formación laboral es un factor clave en el desarrollo profesional de los empleados, y su impacto puede medirse en lo que respecta a la productividad y eficiencia en el proceso de producción.

Para Makhmudova et al. (2019) el objetivo de su investigación fue investigar si la participación en programas de capacitación y desarrollo se relaciona con el compromiso afectivo de los empleados y su disposición a

adoptar comportamientos innovadores en pequeñas empresas de servicios profesionales. Los resultados de este análisis pueden proporcionar información valiosa sobre cómo la formación y el crecimiento de los colaboradores afectan sus actitudes y comportamientos en pequeñas empresas, lo que puede ser muy importante para la formación y el desarrollo de los empleados en este tipo de organizaciones.

En la investigación Makhmudova et al. (2019) empleó un análisis de varianza (ANOVA) para examinar si existían disparidades importantes en los niveles de participación de capacitación y desarrollo en función de variables demográficas como género, edad, tipo de empleo, categoría laboral, nivel de educación y tiempo de los participantes en su trabajo. Se seleccionaron empleados en roles profesionales en empresas privadas con 50 o menos empleados en Perth, Australia Occidental, ya que estos trabajadores son conocidos como trabajadores del conocimiento y deben mantenerse al día en las tendencias de la industria y desarrollar habilidades técnicas para realizar su trabajo. Los hallazgos del estudio mostraron que los empleados de pequeñas empresas que participan en programas de formación y desarrollo tienen una mayor tendencia a tener un compromiso afectivo con la organización y una mayor propensión a llevar a cabo comportamientos innovadores en el lugar de trabajo. En consecuencia, las empresas pequeñas que deseen fomentar el compromiso y la capacidad de sus trabajadores para innovar deberían proporcionarles apoyo y oportunidades para la formación y el desarrollo. Estos hallazgos son particularmente importantes para las pequeñas empresas, ya que a menudo dependen de la experiencia en el trabajo para desarrollar los conocimientos y habilidades de sus empleados.

A nivel nacional, Seminario et al. (2019) la capacitación continua es un aspecto fundamental en la práctica profesional, permitiéndoles adaptarse a los cambios constantes en la ciencia y tecnología y así mejorar la calidad de trabajo. En este sentido, Ferreyra (2021) destaca la importancia de analizar la relación existente entre la formación y el rendimiento laboral en un contexto específico. Fue llevado a cabo un estudio con un enfoque cuantitativo, empleando un diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. La participación en la investigación involucró a 40 enfermeras de un servicio de hospitalización de una institución de salud privada en Lima, y el propósito fue establecer la relación

entre la capacitación y el desempeño laboral. Los resultados del estudio mostraron que hay una correlación relevante en relación con la capacitación y el desempeño laboral en la dimensión de planificación, oportunidad, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas. En general, el estudio indica que la formación constante es crucial para la mejora del rendimiento en el trabajo.

El problema de la Empresa Vinco2 radica en el desarrollo profesional y su influencia en la eficiencia operativa, la empresa Vinco2, ubicada en Ventanilla, ha experimentado una disminución en su eficiencia operativa durante los últimos años, a causa de la ausencia de inversión en el desarrollo profesional de sus trabajadores, debido a que la empresa es relativamente nueva, no tiene un presupuesto asignado al aprendizaje continuo y el crecimiento personal y laboral de sus trabajadores. Esta situación ha llevado a una disminución en el nivel de motivación y dedicación de los trabajadores, lo que a su vez ha impactado negativamente en la calidad de su trabajo. Además, la falta de tiempo en un ámbito empresarial cada vez más competitivo ha impactado en no encontrar tiempo para capacitar a sus empleados. La falta de tiempo se debe a la carga de trabajo diaria y la exigencia de los plazos de trabajo. Como resultado, Vinco2 ha experimentado una disminución en su rentabilidad y en su reputación en el mercado laboral.

Se requiere realizar una investigación más exhaustiva, cuyo problema general es: ¿El Desarrollo profesional influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2 en Ventanilla - Callao en el año 2022?; Respecto a los tres problemas específicos ¿Cómo la actualización de conocimientos influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao en el año 2022?; ¿Cómo el desarrollo de competencias influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao en el año 2022?; ¿Cómo la planificación de carrera influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao en el año 2022?

La justificación de la investigación fue importante dado que posibilita conocer los efectos de las estrategias de formación y desarrollo de competencias en el rendimiento de los trabajadores. Según Bernal (2010) uno de los objetivos principales de la investigación científica explica cómo generar conocimiento que permita solucionar problemas prácticos y específicos. En este sentido, el estudio sobre la conexión entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa de los

empleados de Vinco2 podría ser de gran importancia para la empresa, ya que ayudaría a identificar las causas que impactan en el desempeño de sus empleados y tomar decisiones informadas para mejorar la eficiencia. Adicionalmente, esta investigación podría colaborar con el avance del conocimiento en el área de la gestión de recursos humanos, proporcionando información útil a otras empresas que se enfrenten a desafíos similares. La ausencia de inversión en el desarrollo profesional puede llevar a la desmotivación y la falta de compromiso de los empleados, lo que puede impactar negativamente en la excelencia en la labor y la satisfacción de los clientes. Por lo tanto, es necesario que las empresas inviertan en programas de capacitación y desarrollo para mejorar el rendimiento de sus empleados y, por consiguiente, mejorar la eficiencia operativa de la organización.

Además, Pérez (2019) afirmó que la formación continua es una herramienta clave para mejorar la eficiencia y eficacia en el trabajo. Asimismo, se justificó de manera práctica al ser utilizada por la gerencia de Vinco2, al priorizar la eficiencia operativa mediante el desarrollo profesional enfocándose en la actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y planificación de carrera de los trabajadores.

Es por ello, Roldán y Casado (2017) destacaron que el conocimiento sobre los beneficios de la formación y desarrollo profesional puede ser utilizado con el fin de respaldar la inversión en este tipo de actividades. La justificación metodológica utilizó un enfoque cuantitativo para analizar la relación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa.

Según Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo es útil cuando se desea medir y analizar las relaciones entre variables, y permite el uso de técnicas estadísticas para validar los resultados. Además, la investigación utiliza una muestra representativa de trabajadores de Vinco2 y emplea técnicas de muestreo aleatorias para garantizar la fiabilidad y exactitud de los resultados, así como lo menciona García et al. (2016) estos autores señalan que el uso de muestras representativas y técnicas de muestreo aleatorias son fundamentales para obtener resultados confiables y generalizables.

El objetivo general de la presente investigación fue: Evaluar la influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla – Callao 2022; y los objetivos específicos fueron: Identificar si

la actualización de conocimientos influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao en el año 2022.; Evaluar si desarrollo de competencias influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao en el año 2022.; Determinar si la planificación de carrera influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao en el año 2022.

La hipótesis del trabajo fue; Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2 en Ventanilla - Callao en el año 2022.; así también las tres hipótesis específicas: La actualización de conocimientos influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla – Callao 2022.; El Desarrollo de competencias influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla – Callao 2022.; La planificación de carrera influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla – Callao 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al analizar a nivel nacional, donde Muñoz (2022) la investigación se enfocó en evaluar cómo las habilidades y capacidades laborales afectaron el rendimiento de los grupos de vendedores en la compañía Mapfre Chiclayo durante el año 2019. Este enfoque fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel explicativo. Se realizó un censo de 40 colaboradores del departamento de ventas, y se utilizó un cuestionario para recolectar datos. Se midieron seis dimensiones de competencias laborales, que incluyeron atender al cliente, trabajar en equipo, comunicarse efectivamente, fomentar la innovación e inteligencia emocional. Los hallazgos indicaron que los trabajadores de la organización tenían un nivel elevado de habilidades profesionales (95%) y de rendimiento en el trabajo (87.5%). Además, los hallazgos señalaron una relación relevante y estadísticamente significativa entre las variables ($r = 0.808$ y $\text{sig.} = 0.000$), lo que sugiere que las competencias laborales del personal influyeron positivamente en el rendimiento de los equipos de ventas de MAFRE. Las competencias más influyentes en el desempeño fueron el trabajo colaborativo, la comunicación eficaz y la atención al cliente. Se sugiere que la empresa continúe desarrollando estas habilidades laborales para mantener un alto nivel de rendimiento en sus grupos de vendedores.

Según Benites (2017) propuso un tipo de investigación que empleó el método hipotético-deductivo y un diseño no experimental de nivel correlacional. El estudio se centró en analizar a 120 colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en Lima durante el año 2017. Para recopilar datos, se utilizaron dos cuestionarios: el Cuestionario sobre Capacitación y el Cuestionario sobre Motivación Laboral, ambos basados en la escala de Likert y que constaban de 30 preguntas cada uno. La información recabada se analizó estadísticamente mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar la relación entre la capacitación y la motivación laboral del personal del programa. Según los hallazgos de la investigación, se evidenció una conexión relevante entre la formación y la motivación laboral del personal. Se halló una fuerte relación positiva entre las dos variables, expresada mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.964. Además,

se demostró que la capacitación tuvo un impacto significativo en la motivación laboral de los trabajadores. Los empleados que reciben capacitación adecuada regularmente estuvieron más motivados en el trabajo, lo que conduce a un mejor rendimiento y una mayor satisfacción laboral.

Por otro lado, Hidalgo (2018) analizó la relación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa en empresas peruanas. Para ello, el autor realizó un análisis detallado de la literatura disponible acerca del tema y llevó a cabo una encuesta a trabajadores de diferentes empresas peruanas para recopilar información sobre su formación y capacitación, su desempeño laboral y su percepción sobre la relación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa. La información resultante del estudio indicó que había una asociación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa en las empresas peruanas estudiadas. En particular, se encontró que los trabajadores que reciben una formación y capacitación adecuadas tuvieron un desempeño laboral más eficiente y contribuyen al mejoramiento de la productividad y la rentabilidad de la empresa. Además, la investigación de Hidalgo sugirió que el desarrollo profesional era un factor clave para la retención de talentos y la mejora del clima laboral en las empresas peruanas. En este sentido, el autor concluyó que era necesario que las empresas peruanas inviertan en el desarrollo profesional de sus trabajadores para mejorar su eficiencia operativa y promover su crecimiento y competitividad en el mercado.

En las investigaciones internacionales, según Muringo y Kamau (2021) en su publicación, cuyo fin del estudio fue determinar el impacto del desarrollo profesional en el rendimiento de los empleados en Deloitte Limited Kenia, como principal propósito era establecer la conexión entre dos variables, el desarrollo profesional y el rendimiento de los empleados en Deloitte. El diseño de investigación adoptado para este estudio fue una encuesta descriptiva, utilizando métodos de investigación cuantitativa. La población objetivo consistió en 500 empleados de Deloitte Limited, Kenia, y se seleccionó una muestra de 116 empleados mediante una técnica de muestreo estratificado aleatorio. Los datos se recopilaron utilizando cuestionarios estructurados y se analizaron mediante estadísticas inferenciales y descriptivas, incluyendo análisis de correlación y regresión. El estudio demostró que el desarrollo profesional tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados en Deloitte Limited,

Kenia. Se identificaron varios aspectos clave del desarrollo profesional, como programas de capacitación, orientación y mentoría profesional, y programas de movilidad. El estudio recomendó que las empresas de servicios profesionales deberían haberse enfocado en mejorar estos aspectos del desarrollo profesional para mejorar el rendimiento de los empleados y reducir la tasa de rotación.

Para Tabassum (2021) el propósito de su estudio fue examinar la relevancia y la eficacia de la capacitación y las características fundamentales de la satisfacción laboral de los colaboradores (como el crecimiento personal), y determinar cómo la formación y el desarrollo pueden influir en el grado de contenido de los empleados en entornos empresariales cambiantes. También se busca identificar los aspectos que influyeron en la satisfacción laboral en universidades de ciencias médicas, técnicas y de gestión, y cómo los programas de formación y desarrollo pudieron motivar al personal docente con el objetivo de poder llegar a las metas de la organización. Además, se intentó demostrar cómo una capacitación adecuada y un ambiente laboral positivo pudieron disminuir la rotación de personal y aumentar la retención de talentos en las empresas. La metodología de este estudio tiene un enfoque cuantitativo transversal con muestreo probabilístico, en el cual cada problema en la población es priorizado y generalmente es el mismo en todos los casos. Con el fin de lograr este objetivo, se empleó la técnica de muestreo aleatorio estratificado para dividir la población, lo cual permite representar con mayor precisión a los trabajadores de entidades públicas como privadas pertenecientes a diversas universidades públicas y privadas en Pakistán. La conclusión del estudio fue que el entrenamiento y el desarrollo son prácticas importantes de recursos humanos que promovieron la satisfacción laboral de los empleados, especialmente en el entorno cambiante de los negocios. La calidad de los entrenadores, el diseño del curso y la experiencia de aprendizaje provocan un efecto significativo en la satisfacción laboral de los empleados, lo que también tuvo una influencia beneficiosa al retener a los trabajadores y reducir la rotación. Además, la relevancia del contenido del curso y la participación en programas de formación y desarrollo son importantes para mejorar el conocimiento y la tecnología que se utilizaba en el trabajo y para mejorar el desarrollo de la carrera. Las universidades de educación médica y técnica deben prestar atención a estas

prácticas para aumentar significativamente la calidad de la enseñanza y la retención del personal.

Según Makhmudova et al. (2019) la idea de "formación" y "desarrollo" se puede limitar de diversas maneras en la literatura. En este trabajo, la formación hizo alusión al esfuerzo sistemático de destinar y proporcionar a los colaboradores los conocimientos, habilidades, actitudes y conductas necesarias para realizar una tarea o trabajo en particular. Por otro lado, el término "desarrollo" hizo referencia a los esfuerzos sistemáticos para proporcionar a los empleados conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que contribuyeron a su crecimiento personal o profesional. Para medir la participación de los empleados en eventos de capacitación y desarrollo, se utilizaron seis ítems que solicitaban a los participantes indicar la cantidad de veces que habían participado en seis tipos diferentes de eventos de capacitación y desarrollo durante los últimos 12 meses.

Para Makhmudova et al. (2019) estos eventos incluyeron cursos de capacitación impartidos por empresas externas, así como programas formales de orientación o tutoría. El desarrollo profesional se refiere a la capacitación y el crecimiento continuo de los trabajadores en el ámbito laboral. Este proceso es fundamental para potenciar las aptitudes y competencias del personal, y para aumentar su capacidad de adaptarse a los cambios en el ambiente de trabajo.

En este sentido, según Londoño (2019) el desarrollo profesional se entiende como "un proceso continuo y sistemático que ayudó a los trabajadores a mejorar sus habilidades, conocimientos, actitudes y valores en el ámbito laboral". Asimismo, estudios recientes han destacado la importancia del desarrollo profesional para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores. Por ejemplo, en un estudio realizado por González, Martínez y Fernández (2018) encontró que la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores influyeron positivamente en su satisfacción laboral y en su compromiso con la organización. Por otro lado, la eficiencia operativa se refiere a la capacidad de las empresas para maximizar la producción y minimizar los costos en sus procesos productivos. En este sentido, se consideró que la eficiencia operativa es fundamental para aumentar la competitividad de las empresas en el mercado.

Según Rodríguez y Rodríguez (2019) la eficiencia operativa se definió como "la capacidad de una empresa para producir bienes o servicios al menor costo posible, en el menor tiempo posible y con la máxima calidad". En este sentido, diversos estudios han destacado la relación entre el desarrollo profesional de los trabajadores y la eficiencia operativa de las empresas. Por ejemplo, en un estudio realizado por Arias y Navas (2021) se encontró que la formación y el desarrollo profesional de los empleados influyen positivamente en la eficiencia operativa de las empresas, ya que propician la excelencia en los procesos productivos y reducen los tiempos de producción.

La gestión por competencias considera los conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos del personal como un enfoque clave. Según Boyatzis (1982) este enfoque ayuda a desarrollar y comprometer el talento humano, aumentar la competitividad y diferenciar el negocio en el mercado. La gestión por competencias también proporciona dirección en la evaluación del desempeño, el desarrollo, la carrera, la planificación de sucesión y la compensación de los trabajadores. El desarrollo de competencias fomenta el crecimiento, la profesionalidad y el compromiso para alcanzar tanto los objetivos personales como los organizacionales. Asimismo, La teoría de la motivación o teoría de los dos factores de Herzberg (1968) señala que el desarrollo profesional es uno de los factores que contribuyen a la motivación y, por lo tanto, a la eficiencia operativa de los trabajadores. Según esta teoría, el desarrollo profesional proporciona una satisfacción intrínseca y ayuda a los trabajadores a sentirse más competentes y capaces de realizar su trabajo. Esto, a su vez, puede aumentar el rendimiento y la satisfacción laboral. Otra teoría relevante es la teoría de contingencia de Fiedler (1964) la cual sostiene que la eficiencia operativa de los trabajadores puede ser influenciada por el estilo de liderazgo del gerente, el cual debe adaptarse a las circunstancias específicas de la organización. De esta manera, se puede garantizar que el desarrollo profesional de los empleados se lleve de manera efectiva, maximizando su eficiencia operativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

Se decidió utilizar una metodología aplicada con el fin de obtener información práctica y aplicable en un entorno laboral. Al utilizar esta metodología, se obtuvieron resultados relevantes y útiles que los trabajadores y empresas pudieron utilizar para mejorar su eficiencia operativa y desarrollo profesional. Según García (2018) la metodología aplicada se utilizó para obtener información práctica y aplicable en un entorno laboral, permitiendo obtener resultados relevantes y útiles para mejorar la eficiencia operativa y el desarrollo profesional. Asimismo, por el alcance de la investigación explicativa se buscó identificar y explicar las relaciones causales entre variables, solo con la finalidad de entender el por qué y cómo sucedieron ciertos fenómenos o eventos, como lo indicó Hernández et al. (2014).

3.1.2 Diseño de investigación

Diseño no experimental: Se eligió un diseño de investigación no experimental debido a que no se manipuló ninguna variable independiente en un entorno controlado. En lugar de ello, se observaron y registraron las variables dependientes en su entorno natural. Este diseño fue útil para investigaciones en las que se estudió la relación entre variables, como en este caso, la relación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa de los trabajadores. Según Fernández y Pérez (2019) el diseño de investigación no experimental fue útil cuando se estudió la relación entre variables, como en este caso, la relación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa de los trabajadores. Este diseño permitió observar y registrar las variables dependientes en su entorno natural.

3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1: Desarrollo profesional /variable independiente: Desarrollo profesional (causas)

Definición Conceptual: De acuerdo con Gallo y Cuartero (2018) el Desarrollo Profesional fue un proceso en constante evolución que conlleva la incorporación de nuevas destrezas, saberes y principios que permitieron a los profesionales mejorar su desempeño laboral y alcanzar sus objetivos a largo plazo. Este proceso no se enfocó únicamente en la formación técnica, sino que también abarcó la adquisición de habilidades sociales y la construcción de una red de contactos profesionales que pudieran apoyar a los individuos en el progreso de su carrera.

Definición Operacional: El desarrollo profesional hacía referencia a las acciones y procedimientos que los empleados realizaban para perfeccionar sus destrezas y capacidades laborales, así como para adaptarse a los cambios del entorno laboral y lograr sus objetivos profesionales.

Definición dimensión 1: Actualización de conocimientos, De acuerdo con Martínez (2020) era crucial que todo profesional que desea mantenerse actualizado en su ámbito laboral realizará de manera continua la tarea de actualización de conocimientos. No estar al día en este aspecto podría llevar a perder oportunidades de desarrollo y crecimiento, así como a una disminución en la calidad del desempeño laboral.

Indicadores: Cursos de capacitación, talleres, seminarios y otras actividades relacionadas con la actualización de conocimientos y habilidades laborales.

Definición dimensión 2: Desarrollo de Competencias, Según Zúñiga y Suárez (2021) fue un proceso que posibilitó a los trabajadores perfeccionar y aplicar sus destrezas, saberes y actitudes en su labor cotidiana. Este

procedimiento se enfocó en determinar las competencias necesarias para un trabajo específico, evaluar las habilidades actuales de los trabajadores y emplear estrategias de capacitación y formación para desarrollar las competencias que aún no poseían. El Desarrollo de Competencias fue crucial para aumentar la eficacia operativa de los trabajadores, puesto que les permitió desempeñarse mejor en su labor y ajustarse a los cambios en su ambiente de trabajo.

Indicadores: Participación en proyectos, asignación de nuevas responsabilidades y tareas, retroalimentación y seguimiento de desempeño.

Definición dimensión 3: Planificación de carrera, De acuerdo con Pérez y García (2020) fue un proceso mediante el cual los trabajadores establecieron objetivos y metas a largo plazo para su carrera profesional, y diseñaron un plan de acción para alcanzarlos. Para ello, fue necesario evaluar las habilidades y competencias actuales, identificar las áreas de desarrollo y las oportunidades de carrera disponibles, y elaborar un plan de acción que permitiera adquirir las habilidades necesarias para avanzar en la carrera. La Planificación de Carrera fue esencial para mejorar la eficiencia operativa de los trabajadores, ya que les proporcionó una visión clara de su futuro profesional y les permitió trabajar de manera más enfocada y comprometida para alcanzar sus objetivos.

Indicadores: Identificación de objetivos profesionales, desarrollo de planes de carrera, y evaluación de progreso y logros.

Escala de medición: Escala ordinal de 1 a 5, donde 1 indicaba un nivel de desarrollo profesional bajo y 5 indicaba un nivel de desarrollo profesional alto.

Variable 2: Eficiencia operativa /Variable dependiente (efecto)

Definición Conceptual: Según Guzmán y García (2021) la Eficiencia Operativa se refería a la capacidad de una empresa o trabajador de llevar a

cabo sus tareas y alcanzar sus objetivos de forma efectiva y con la menor cantidad posible de recursos, ya fuera en términos de tiempo, dinero o esfuerzo. Esta eficiencia se podía medir a través de indicadores como la productividad, el rendimiento, la calidad del trabajo, la capacidad de respuesta y la rentabilidad. Alcanzar una alta eficiencia operativa era importante para el éxito de cualquier empresa o trabajador, ya que les permitía obtener mejores resultados y competir de manera más efectiva en un entorno cada vez más exigente.

Definición Operacional: La Competencia Laboral hacía referencia a la habilidad de los trabajadores para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva y eficiente, logrando cumplir con los objetivos fijados y aprovechar al máximo los recursos a su disposición.

Definición dimensión 1: Calidad del trabajo, De acuerdo con Pacheco y Pacheco (2019) se refería a la percepción de los trabajadores sobre su desempeño en el trabajo y la satisfacción que sentían en su labor. Esto incluía la realización de tareas de manera efectiva y eficiente, lograr las metas y objetivos establecidos, así como la satisfacción del cliente. La Calidad del Trabajo también estaba relacionada con la motivación y la satisfacción laboral, lo que a su vez influía positivamente en la eficiencia y productividad de los trabajadores. En resumen, la Calidad del Trabajo era un indicador importante para evaluar la eficiencia operativa de los trabajadores.

Indicadores: cumplir con los requisitos y especificaciones de calidad, ejecutar tareas de forma precisa y exacta, y finalizar las actividades en el tiempo establecido.

Definición dimensión 2: Uso eficiente de recursos, Según Bocken et al. (2019) el uso eficiente de recursos hacía alusión a la mejora en la implementación de los recursos naturales, energéticos y materiales en un proceso productivo o cadena de valor, se lograba a través del aumento de la eficiencia, la reducción de residuos y emisiones, y el aumento de la reutilización y reciclaje.

Indicadores: Aprovechar de manera eficiente los recursos materiales y tecnológicos disponibles, evitando errores y reducir al mínimo los desperdicios.

Definición dimensión 3: Adaptabilidad y flexibilidad, Según Gómez, Lourenço, Castro y Faria (2018) la adaptabilidad en el entorno laboral se refería a la capacidad de los colaboradores para modificar su comportamiento y estrategias en respuesta a cambios. Por otro lado, la flexibilidad implicaba la habilidad de los trabajadores para trabajar de manera eficiente en diversas situaciones y adaptarse a distintas demandas del trabajo.

Indicadores: La habilidad para adaptarse a situaciones cambiantes, manejar eficazmente imprevistos y trabajar de manera colaborativa en equipo.

Escala de medición: Escala ordinal de 1 a 5, donde 1 indica un nivel de eficiencia operativa bajo y 5 indica un nivel de eficiencia operativa alto.

3.3 POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO

3.3.1 Población

Montero y León (2017) indicaron que el término población se definía como un conjunto integral de elementos, que podían ser personas, objetos, eventos u otros, que compartían al menos una característica y que eran objeto de estudio en una investigación. Esta población se consideraba el universo total de individuos, elementos o fenómenos que poseían las características que se deseaban investigar, y su definición era fundamental para el éxito de la investigación. En términos generales, la población se refería al grupo completo de personas o cosas que el investigador deseaba estudiar y generalizar los resultados a partir de ellos. En esta situación, el grupo de personas que estábamos considerando estuvo conformado por los

20 empleados que trabajaban en la compañía Vinco2, ubicada en Ventanilla - Callao, en el año 2022.

- **Criterios de inclusión:** Ser trabajador de Vinco2 en oficina y obra de Ventanilla - Callao durante el año 2022 y estar activo en su puesto de trabajo.
- **Criterios de exclusión:** Ser contratista externo, gerentes y socios.

3.3.2 Muestra

Según Canales Cerón (2006) la muestra era una representación del conjunto social que se expresaba a través de los "estadígrafos". En estos se encontraba tanto la medida como lo medido, convirtiéndose así la estadística en una forma de conocimiento y una forma de lo conocido. En esta investigación la muestra fue el total de la población: 20 trabajadores.

3.3.3 Muestreo

Según Cooper y Schindler (2014) el proceso de muestreo era un procedimiento crítico para la investigación de negocios y se definía como la elección de un subconjunto de elementos de una población, que permitía realizar inferencias estadísticas sobre la población completa. En el estudio se aplicaría la técnica de muestreo de tipo censal, lo que significaba que se consideran a todos los empleados de Vinco2 como candidatos potenciales para formar parte de la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis

La elección de la unidad de análisis en una investigación implicó seleccionar una entidad específica, que puede ser un individuo, un grupo, una organización u otro elemento de estudio. Esta elección determinó en gran medida la naturaleza y el alcance de la investigación, como lo indicó Babbie, E. (2019). En el presente estudio, la unidad de análisis se centró en los trabajadores de Vinco2 en Ventanilla - Callao durante el año 2022, con el

propósito de analizar la influencia del desarrollo profesional en su eficiencia operativa.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Según López y Martínez (2021) el análisis de datos fue una parte crucial en la investigación científica debido a que permitió obtener información relevante y significativa a partir de los datos recolectados. Los autores sugerían que los investigadores debían seleccionar con cuidado las técnicas de análisis de datos más adecuadas, considerando la naturaleza de la información recopilada y los objetivos de la investigación. Se aplicó una encuesta como técnica y cuestionarios como el instrumento, se elaboraron 38 preguntas cerradas con 5 opciones de contestación en escala Likert (véase Anexo 3).

Tabla 1:

Escala de Likert

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nota. Elaboración propia.

Según Torres y Núñez (2019) la validez era un aspecto esencial en la investigación científica, ya que se refería a la capacidad de un instrumento de medición para medir lo que se pretendía medir. Los autores destacaron la importancia de evaluar la validez de los instrumentos de medición para asegurar la calidad de los datos recopilados y la fiabilidad de las conclusiones derivadas de ellos.

Según López y Hernández (2019) la confiabilidad se refería a la capacidad de un instrumento de medición para producir resultados precisos y consistentes en diferentes contextos y momentos. Los autores enfatizaron que la confiabilidad era un aspecto fundamental en la investigación científica,

ya que permitía obtener resultados confiables y reproducibles que eran importantes para la toma de decisiones informadas.

Para asegurar su validez, se solicitó la opinión de tres expertos, mientras que para medir su confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Los nombres de dichos expertos fueron:

Tabla 2:

Resultados de la validación por juicio de expertos

Experto	Grado académico	Resultado
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctor en Administración	Aplicable
Dr. Moisés Farfán Flores	Doctor en Administración	Aplicable
Mg. Ethel Rojas Yacha	Maestro en Administración	Aplicable

Nota. Elaboración propia.

Asimismo, se comprobó que el Alfa de Cronbach de la primera variable, Desarrollo profesional, era de 0.875, y su segunda variable, Eficiencia operativa, era de 0.813. Además, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.846 para ambas variables de estudio.

3.5 PROCEDIMIENTO.

El procedimiento metodológico utilizado en esta investigación consistió en la aplicación de encuestas a todos los trabajadores de la empresa Vinco2 en Ventanilla, a excepción del personal de gerencia y contratistas, con el fin de determinar la influencia que tenía el desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores. Previo a la aplicación de las encuestas, se envió a la empresa una carta de autorización para recopilar información y se solicitó la colaboración de los trabajadores para participar voluntariamente en la investigación.

3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Carolan y Guerin (2021) resaltaron la importancia de la obtención de información durante el estudio científico e hicieron énfasis en la necesidad de seleccionar cuidadosamente los métodos y técnicas apropiados para asegurar la obtención de datos confiables y precisos.

La selección adecuada de los métodos de recolección de datos fue crítica y pudo haber afectado la validez y confiabilidad de los resultados de la investigación. En este sentido, los autores sugirieron que se debían considerar diversos factores, como el enfoque del estudio, el propósito, las preguntas de investigación y los participantes, para determinar los métodos de recolección de datos más apropiados.

La información se analizó en SPSS y Excel. El resultado de la información fue tabulado, interpretado y analizado mediante estadísticas estructuradas. Se utilizó Excel para la presentación gráfica. Las figuras y tablas ayudaron a llegar a conclusiones y dar propuestas apropiadas.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

Es esencial considerar la teoría deontológica desde el inicio del proceso de investigación. Esto implicaba que se debía garantizar la protección de los derechos y la dignidad de los participantes en la investigación, así como el respeto a la privacidad y la confidencialidad de la información recopilada. Además, fue fundamental enfatizar la importancia del consentimiento informado de los participantes para garantizar la calidad y credibilidad de los resultados de la investigación.

A nivel nacional, según Delgado y Pérez (2019), la ética en la investigación requería que los investigadores se comprometieron y respetaran los derechos humanos, la privacidad, la confidencialidad y el bienestar de los participantes. Para ello, era importante tener el consentimiento de quienes participaron antes de llevar a cabo cualquier trabajo, y asegurarse de que los datos fueran manejados de manera

confidencial y segura. Para garantizar la ética de la investigación, era importante que se cumplieran con los principios éticos de las normas APA (Asociación Americana de Psicología). Esto implicaba que se debía obtener la autorización explícita y consciente de los participantes, informarles sobre los detalles del estudio, asegurar que no se produjeran daños innecesarios, mantener la confidencialidad y privacidad de la información, y garantizar que se seleccionarían a los participantes de manera equitativa y justa. Además, se debía tener en cuenta que cualquier tipo de discriminación o falta de consideración hacia los derechos de los participantes podía ser considerado un comportamiento no ético en la investigación. Por último, se protegió debidamente la confidencialidad de los datos recopilados a través de las herramientas de recolección (cuestionario) proporcionadas por los informantes. Todo esto fue confirmado mediante la firma del gerente de la empresa autorizando llevar a cabo el estudio (carta de consentimiento).

IV. RESULTADOS

En esta sección, se expuso un análisis tanto descriptivo como inferencial que detalla los resultados de una encuesta aplicada a 20 empleados de la empresa Vinco2 Diseño Ingeniería y Construcción SAC. En dicha encuesta, se evalúa su percepción sobre las variables de estudio, y se realiza un análisis por dimensiones utilizando el software estadístico SPSS V. 27.

Análisis descriptivo

Tabla 3:

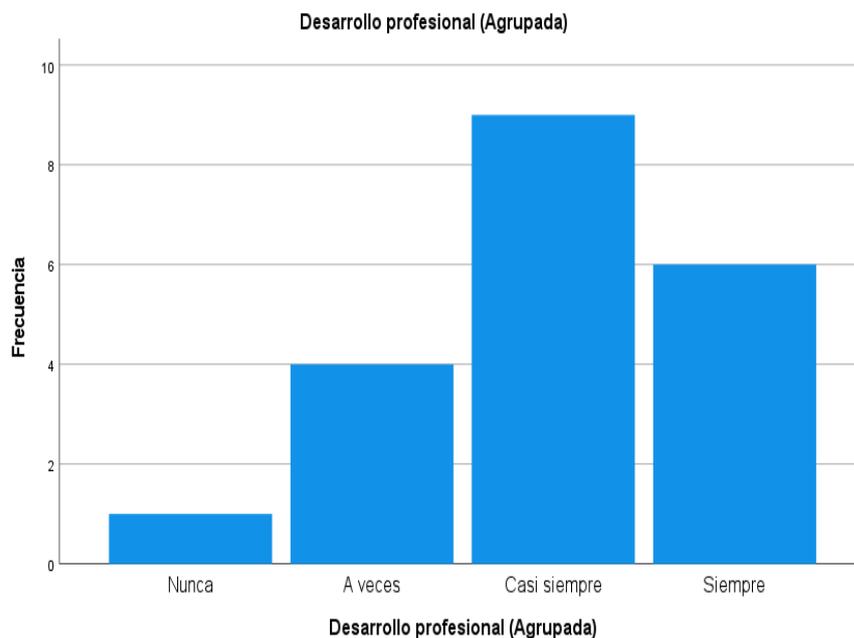
Variable independiente desarrollo profesional

	N	%
Nunca	1	5,0%
A veces	4	20,0%
Casi siempre	9	45,0%
Siempre	6	30,0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 1:

Variable independiente desarrollo profesional



Nota. Elaboración propia

A partir de la información presentada en la Tabla 3 y la Figura 1, se puede apreciar que el 100% de los trabajadores que participaron en el estudio de la empresa Vinco2 Diseño Ingeniería y Construcción SAC. De este grupo, el 45% de los trabajadores percibe que se alcanza un desarrollo profesional casi siempre, y un 30,00% lo percibe como siempre presente. Estos resultados muestran que en la actualidad, la empresa experimenta un notable desarrollo profesional, ya que los trabajadores demuestran una actualización constante de conocimientos, el desarrollo de competencias y una planificación efectiva de su carrera profesional.

Tabla 4:

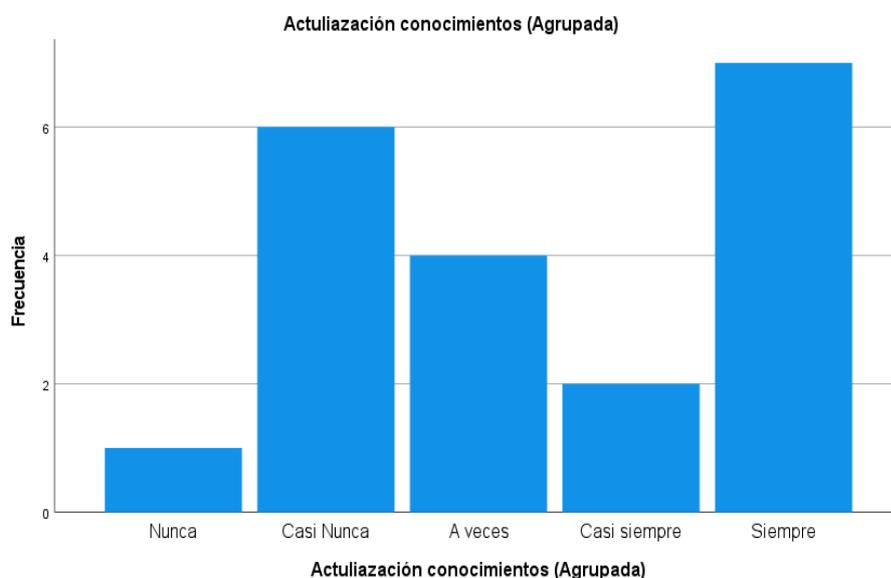
Dimensión actualización de conocimiento

	N	%
Nunca	1	5,0%
Casi Nunca	6	30,0%
A veces	4	20,0%
Casi siempre	2	10,0%
Siempre	7	35,0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 2:

Dimensión actualización de conocimiento



Nota. Elaboración propia.

A partir de la información presentada en la Tabla 4 y la Figura 2, se pudo observar que en el estudio realizado con los trabajadores de la empresa Vinco2 Diseño Ingeniería y Construcción SAC, el 100% de ellos han participado en la encuesta. De este grupo, el 35,00% percibe que los trabajadores siempre se actualizan en sus conocimientos, mientras que un 30,00% indica que esta actualización ocurre casi nunca. Estos resultados indican que actualmente, la empresa ofrece oportunidades de actualización de conocimientos a través de cursos de capacitación, talleres, seminarios y otras formas de mejorar las habilidades laborales.

Tabla 5:

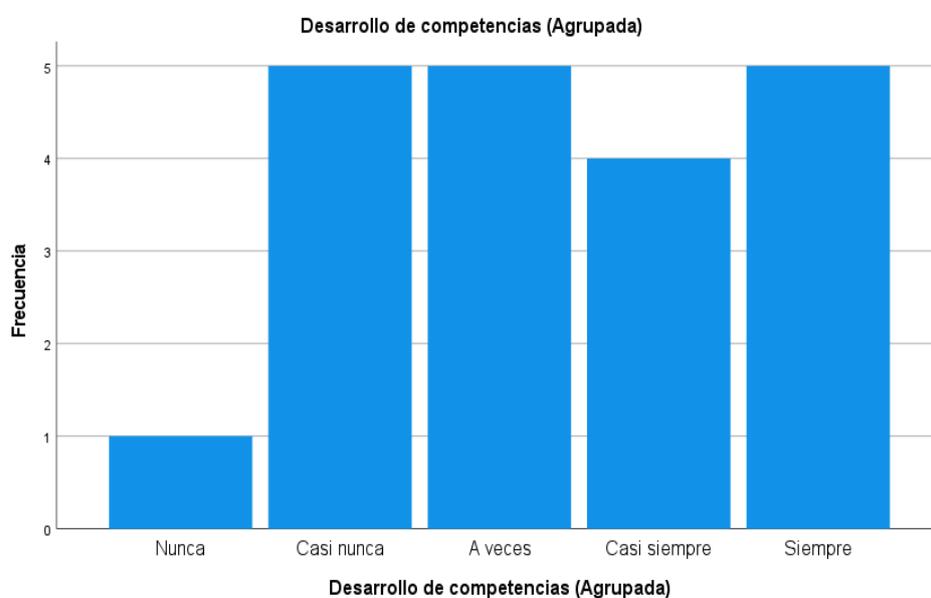
Dimensión desarrollo de competencias

	N	%
Nunca	1	5,0%
Casi nunca	5	25,0%
A veces	5	25,0%
Casi siempre	4	20,0%
Siempre	5	25,0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 3:

Dimensión desarrollo de competencias



Nota. Elaboración propia.

A partir de la información presentada en la Tabla 5 y Figura 3, se muestra que, el 100% de los trabajadores que participaron en el estudio de la empresa Vinco2 Diseño ingeniería y construcción SAC, el 25,0% se percibe que los trabajadores desarrollan sus competencias siempre y un 25,00% con casi nunca y a veces no tiene oportunidad de desarrollar sus competencias. De acuerdo con estos resultados se evidencia que a la actualidad la empresa presenta un desarrollo de competencias a través de asignación de nuevas tareas y responsabilidades, así como la retroalimentación y seguimiento del desempeño.

Tabla 6:

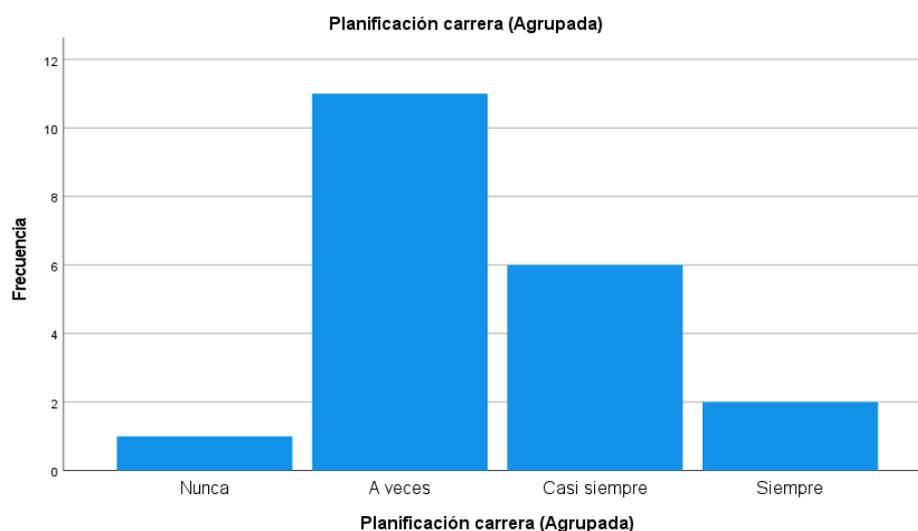
Dimensión planificación de la carrera

	N	%
Nunca	1	5,0%
A veces	11	55,0%
Casi siempre	6	30,0%
Siempre	2	10,0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 4:

Dimensión planificación de carrera



Nota. Elaboración propia.

A partir de la información presentada en la Tabla 6 y Figura 4, se muestra que, el 100% de los trabajadores que participaron en el estudio de la empresa Vinco2 Diseño ingeniería y construcción SAC, el 55,0% se percibe que los trabajadores planifican su carrera profesional con a veces y un 30,00% con casi siempre planifican su carrera profesional. De acuerdo con estos resultados se evidencia que a la actualidad la empresa presenta una planificación de su carrera a través de la identificación de objetivos profesionales, planes de carrera y una evaluación de planes y logros.

Tabla 7:

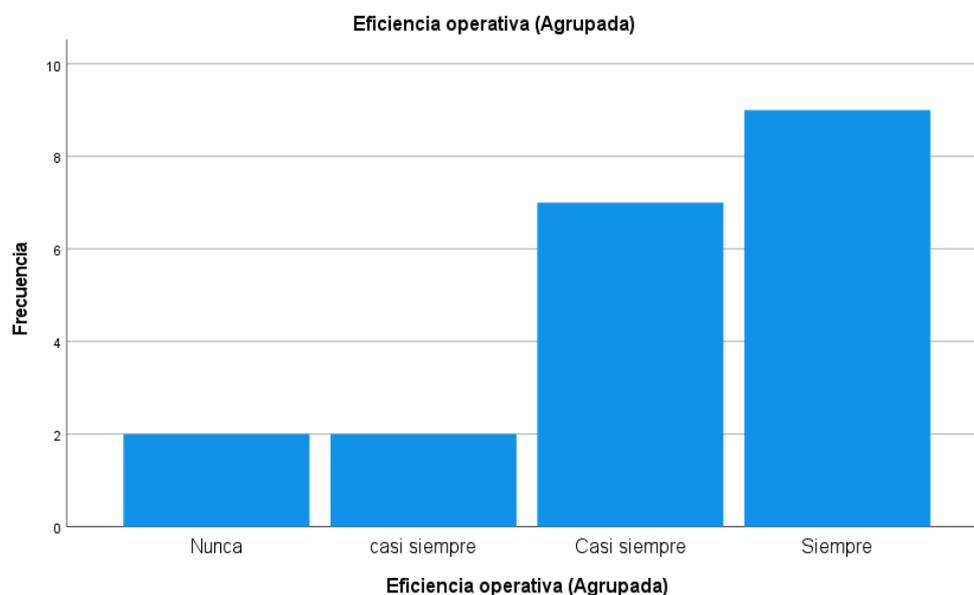
Variable dependiente eficiencia operativa

	N	%
Nunca	2	10,0%
casi siempre	2	10,0%
Casi siempre	7	35,0%
Siempre	9	45,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 5:

Variable dependiente eficiencia operativa



Nota. Elaboración propia

A partir de la información presentada en la Tabla 7 y Figura 5, se muestra que, el 100% de los trabajadores que participaron en el estudio de la empresa Vinco2 Diseño ingeniería y construcción SAC, el 45% percibe que los trabajadores alcanzan una eficiencia operativa con una escala de siempre y un 35,0% con casi siempre. De acuerdo con estos resultados se evidencia que a la actualidad la empresa presenta una eficiencia operativa debido a que los trabajadores muestran calidad del trabajo, uso eficiente de los recursos y adaptabilidad y flexibilidad; lo que redundará en tiempo y costos.

Tabla 8:

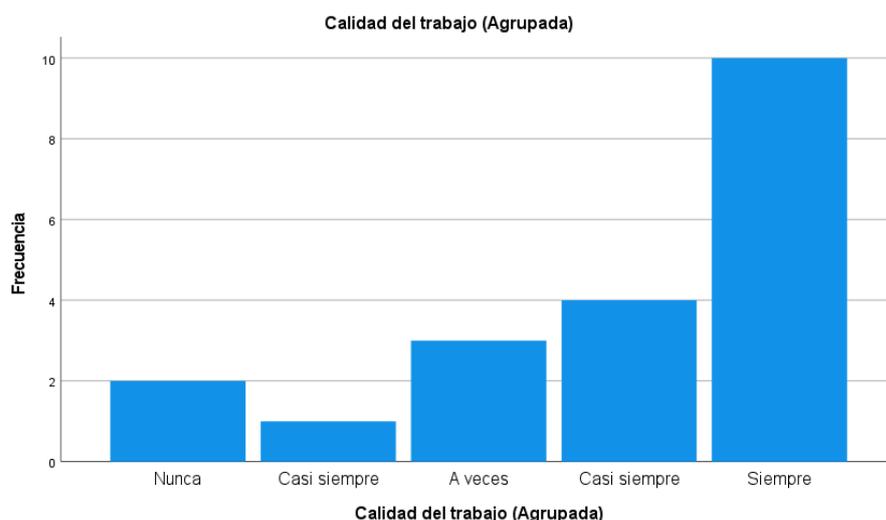
Dimensión de calidad del trabajo

	N	%
Nunca	2	10,0%
Casi siempre	1	5,0%
A veces	3	15,0%
Casi siempre	4	20,0%
Siempre	10	50,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 6:

Dimensión de calidad del trabajo



Nota. Elaboración propia

A partir de la información presentada en la Tabla 8 y Figura 6, se muestra que, el 100% de los trabajadores que participaron en el estudio de la empresa Vinco2 Diseño ingeniería y construcción SAC, el 50,0% percibe que los trabajadores alcanzan una buena calidad de trabajo con siempre y un 20,0% con casi siempre. De acuerdo con estos resultados se evidencia que a la actualidad la empresa muestra que cumple con los requisitos y especificaciones de calidad, ejecuta las tareas de forma precisa y exacta; y finaliza las actividades en el tiempo establecido.

Tabla 9:

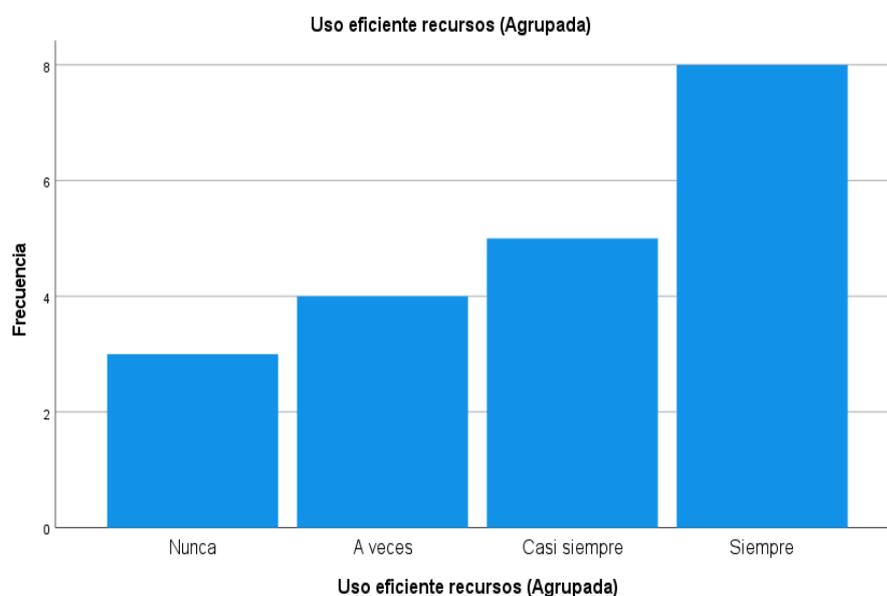
Dimensión uso eficiente de los recursos

	N	%
Nunca	3	15,0%
A veces	4	20,0%
Casi siempre	5	25,0%
Siempre	8	40,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 7:

Dimensión uso eficiente de los recursos



Nota. Elaboración propia

A partir de la información presentada en la Tabla 9 y Figura 7, se muestra que, el 100% de los trabajadores que participaron en el estudio de la empresa Vinco2 Diseño ingeniería y construcción SAC, el 40,0% percibe que los trabajadores hacen uso eficiente de los recursos con una escala de siempre y un 25,0% con casi siempre. De acuerdo con estos resultados se evidencia que a la actualidad la empresa muestra que los trabajadores hacen uso adecuados de los recursos.

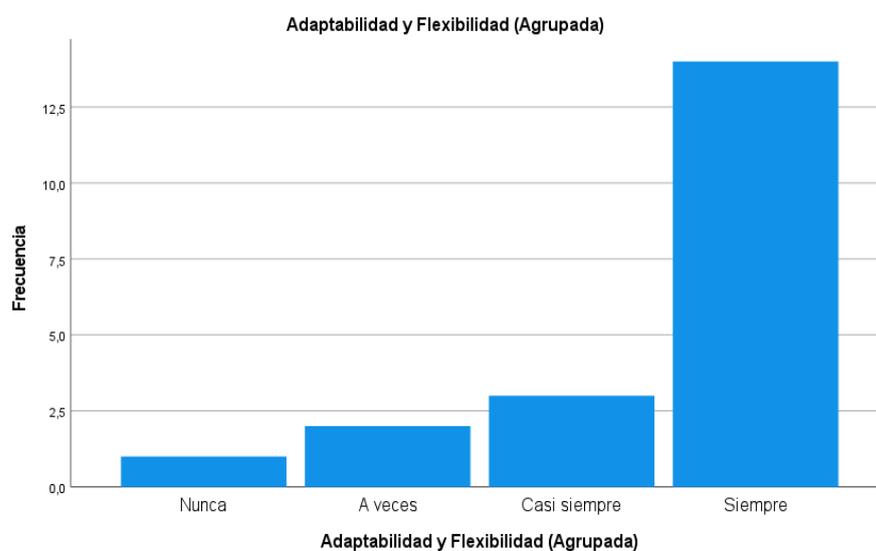
Tabla 10:

Dimensión adaptabilidad y flexibilidad

	N	%
Nunca	1	5,0%
A veces	2	10,0%
Casi siempre	3	15,0%
Siempre	14	70,0%

Figura 8:

Dimensión adaptabilidad y flexibilidad



Nota. Elaboración propia

A partir de la información presentada en la Tabla 10 y Figura 8, se muestra que, el 100% de los trabajadores que participaron en el estudio de la empresa Vinco2 Diseño ingeniería y construcción SAC, el 70,0% percibe que los trabajadores se adaptan y son flexibles a los requerimientos de la organización con siempre y un 15,0% con casi siempre. De acuerdo con estos resultados se evidencia que a la actualidad la empresa muestra que los trabajadores se adaptan y son flexibles al requerimiento de la organización.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H_a: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 11:

Prueba de normalidad

Shapiro - Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo profesional	,937	20	,212
Eficiencia operativa	,811	20	,001

Nota: Se aplicó Shapiro Wilk por que la muestra es menor o igual a 50 datos.

Elaboración propia.

Según los resultados de la prueba estadístico de Shapiro-Wilk, presentados en la Tabla 10, en relación a la variable desarrollo profesional, se obtiene un valor de significancia ($p > 0,05$), lo que indica que la distribución de sus datos sigue una distribución normal. Por otro lado, en el caso de la variable eficiencia operativa, se obtiene un valor de significancia ($p < 0,05$), lo que sugiere que la distribución de sus datos no sigue una distribución normal. Por lo tanto, se concluye que es necesario aplicar pruebas no paramétricas, se acepta la hipótesis alternativa H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2

Ha: Existe influencia significativa entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2

Tabla 12:

Prueba de la hipótesis general

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,843 ^a	,714	,504	2,87818

a. Predictores: (Constante), Planificación carrera, Actualización conocimientos, Desarrollo de conocimientos

Nota. Elaboración propia.

Determinar el nivel de Influencia correspondiente a la variable desarrollo profesional y la eficiencia operativa de los trabajadores de la empresa Vinco2 Diseño ingeniería y construcción SAC., muestran una relación de causalidad entre ambas variables de un R 0.843, y un R cuadrado de 0,714 lo que representa que tiene una correlación positiva considerable. Por lo que se acepta la Ha y se rechaza la Ho.

Tabla 13:

Nivel de influencia correspondiente a la variable desarrollo profesional y eficiencia operativa

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t
	B	Desv. Error	Beta	
1 (Constante)	39,293	12,844		3,059
Actualización conocimientos	,783	,250	,600	3,132
Desarrollo de competencias	,455	,358	,244	1,271
Planificación carrera	,094	,248	-,031	-,161

Nota. Elaboración propia.

Según la matriz de coeficiente, muestra que las dimensiones de la variable independiente desarrollo profesional, representado 0.783 por la dimensión actualización de conocimientos, tiene un mayor influencia en el desarrollo profesional y la dimensión desarrollo de competencias representa 0,455 ocupando un segundo lugar y la planificación de la carrera representa 0,094 casi no tiene influencia la eficiencia operativa de la organización, debido a que los trabajadores no planifican su carrera profesional en mundo competitivo laboral.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: La actualización de conocimientos no influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla

Ha: La actualización de conocimientos influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla

Tabla 14:

Prueba de la hipótesis específica 1

			Actualización n conocimientos	Eficiencia operativa
Rho de Spearman	Actualización conocimientos	Coefficiente de correlación	1,000	,783*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Eficiencia operativa	Coefficiente de correlación	,783*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Nota. Elaboración propia.

Según los datos presentados en la Tabla 14, se observan los resultados de la correlación entre la variable actualización de conocimiento y la eficiencia operativa. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,783, lo que indica una correlación positiva de magnitud moderada y significativa con un valor de 0,000.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho: El Desarrollo de competencias no influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla

Ha: El Desarrollo de competencias influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla

Tabla 15:

Prueba de la hipótesis específica 2

			Desarrollo de competencias	Eficiencia operativa
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,655
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Eficiencia operativa	Coeficiente de correlación	,655	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Nota. Elaboración propia.

A partir de la información presentada en la Tabla 15, se presentan los hallazgos de la correlación entre el desarrollo de competencias y la eficiencia operativa. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,655, lo que indica una correlación positiva significativa con un valor de 0,000.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: La planificación de carrera no influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla

Ha: La planificación de carrera influye en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla

Tabla 16:

Prueba de la hipótesis específica 3

			Planificación carrera	Eficiencia operativa
Rho de Spear man	Planificación carrera	Coeficiente de correlación	1,000	,501
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Eficiencia operativa	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,799	.
		N	20	20

Nota. Elaboración propia.

A partir de la información presentada en la Tabla 16, se presentan los resultados de la correlación entre la planificación de carrera y la eficiencia operativa. Se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0,501, lo que indica una correlación positiva considerable y significativa con un valor de 0,000.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general: Se determinó una correlación positiva considerable entre las dos variables con un Spearman o un R cuadrado 0.714 y p-valor 0.000. Se puede concluir que el desarrollo profesional influyó en la eficiencia operativa de Vinco2. En ese sentido, la Tabla 12, explica que la actualización de conocimientos de los trabajadores influye de acuerdo a la matriz de coeficientes en 0,783 y el desarrollo de competencias en 0,455 y la planificación de la carrera en 0,94. Los que nos indica que la actualización de conocimientos de los colaboradores, no solo es responsabilidad del trabajador, sino también de la organización donde laboran e inviertan en cursos de especialización y capacitación para mejorar la eficiencia y eficacia organizacional.

Estos resultados fueron congruentes con los resultados de Hidalgo (2018) donde, analizó la relación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa en empresas peruanas. Para ello, el autor realizó un análisis detallado de la literatura disponible acerca del tema y llevó a cabo una encuesta a trabajadores de diferentes empresas peruanas para recopilar información sobre su formación y capacitación, su desempeño laboral y su percepción sobre la relación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa. La información resultante del estudio indicó que había una asociación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa en las empresas peruanas estudiadas. En particular, se encontró que los trabajadores que reciben una formación y capacitación adecuadas tuvieron un desempeño laboral más eficiente y contribuyen al mejoramiento de la productividad y la rentabilidad de la empresa. Además, la investigación de Hidalgo sugirió que el desarrollo profesional era un factor clave para la retención de talentos y la mejora del clima laboral en las empresas peruanas. En este sentido, el autor concluyó que era necesario que las empresas peruanas inviertan en el desarrollo profesional de sus trabajadores para mejorar su eficiencia operativa y promover su crecimiento y competitividad en el mercado.

Asimismo, esto es explicado mediante, la teoría de la motivación o teoría de los dos factores de Herzberg (1968) señala que el desarrollo profesional es uno de los factores que contribuyen a la motivación y, por lo tanto, a la eficiencia operativa de los trabajadores. Según esta teoría, el desarrollo profesional proporciona una satisfacción intrínseca y ayuda a los trabajadores a sentirse más competentes y capaces de realizar su trabajo. Esto, a su vez, puede aumentar el rendimiento y la satisfacción laboral. Otra teoría relevante es la teoría de contingencia de Fiedler (1964) la cual sostiene que la eficiencia operativa de los trabajadores puede ser influenciada por el estilo de liderazgo del gerente, el cual debe adaptarse a las circunstancias específicas de la organización. De esta manera, se puede garantizar que el desarrollo profesional de los empleados se lleve de manera efectiva, maximizando su eficiencia operativa.

Respecto a la Hipótesis Específica 1: De acuerdo con la Tabla 13, se obtuvo un coeficiente de correlación entre la dimensión actualización de conocimiento y la variable dependiente eficiencia operativa de Spearman de 0,783, el cual también se interpreta como positiva moderada y es significativa con un p-valor 0.000, de la empresa Vinco2. Estos datos concuerdan con Hidalgo (2018) analizó la relación entre la dimensión actualización de conocimientos y la eficiencia operativa en empresas peruanas. Para ello, el autor realizó un análisis de la información a través de una encuesta a trabajadores de diferentes empresas peruanas para recopilar información sobre su formación y capacitación, su desempeño laboral y su percepción sobre la relación entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa.

Teniendo en cuenta la Hipótesis 2 específica: De acuerdo con la Tabla 14, el coeficiente de correlación de Spearman de 0.655, que se interpreta como positivo moderado y también significativo en 0.000, la dimensión del desarrollo de competencias influye en la eficiencia operativa de los trabajadores presentada por Vinco2 en ventanilla, 2023. Estos resultados concuerdan con los resultados de Muringo y Kamau (2021) en su investigación, cuyo fin del estudio fue determinar el impacto del desarrollo profesional en el rendimiento de los empleados en Deloitte Limited Kenia, como principal propósito era establecer la conexión entre dos variables, el desarrollo profesional y el rendimiento de los empleados en Deloitte. El diseño de investigación adoptado para este estudio fue una encuesta descriptiva, utilizando métodos de investigación cuantitativa.

La población objetivo consistió en 500 empleados de Deloitte Limited, Kenia, y se seleccionó una muestra de 116 empleados mediante una técnica de muestreo estratificado aleatorio. Los datos se recopilaron utilizando cuestionarios estructurados y se analizaron mediante estadísticas inferenciales y descriptivas, incluyendo análisis de correlación y regresión. El estudio demostró que el desarrollo profesional tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados en Deloitte Limited, Kenia. Se identificaron varios aspectos clave del desarrollo profesional, como programas de capacitación, orientación y mentoría profesional, y programas de movilidad. El estudio recomendó que las empresas de servicios profesionales deberían haberse enfocado en mejorar estos aspectos del desarrollo profesional para mejorar el rendimiento de los empleados y reducir la tasa de rotación.

Para la Hipótesis Específica 3: De acuerdo con la Tabla 15, el coeficiente de correlación de Spearman se concluyó en 0,501, lo que se interpreta como positivo bajo y también significativo para la dimensión planificación de la carrera y variable eficiencia operativa en 0,000. de los trabajadores de Vinco2 en Ventanilla.

Los resultados coinciden con Muñoz (2022) la investigación se enfocó en evaluar cómo las habilidades y capacidades laborales afectaron el rendimiento de los grupos de vendedores. Este enfoque fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel explicativo. Se realizó un censo de 40 colaboradores del departamento de ventas, y se utilizó un cuestionario para recolectar datos. Se midieron seis dimensiones de competencias laborales, que incluyeron atender al cliente, trabajar en equipo, comunicarse efectivamente, fomentar la innovación e inteligencia emocional. Los hallazgos indicaron que los trabajadores de la organización tenían un nivel elevado de habilidades profesionales (95%) y de rendimiento en el trabajo (87.5%). Además, los hallazgos señalaron una relación relevante y estadísticamente significativa entre las variables ($r = 0.808$ y $\text{sig.} = 0.000$), lo que sugiere que las competencias laborales del personal influyeron positivamente en el rendimiento de los equipos de ventas. Las competencias más influyentes en el desempeño fueron el trabajo colaborativo, la comunicación eficaz y la atención al cliente. Se sugiere que la empresa continúe desarrollando estas habilidades laborales para mantener un alto nivel de rendimiento en sus grupos de vendedores.

VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión se determinó una fuerte conexión entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa en Vinco2 en Ventanilla. La actualización de conocimientos de los trabajadores tiene un impacto significativo, representando el 78.3% de la mejora en la eficiencia. Además, el desarrollo de competencias y la planificación de la carrera también juegan papeles importantes, con contribuciones del 45.5% y el 94%, respectivamente. Esto destaca que la responsabilidad de mantener a los empleados actualizados no recae solo en ellos, sino que las organizaciones deben invertir en cursos de especialización y capacitación para mejorar la eficiencia general.

Segunda conclusión la actualización de conocimientos está directamente relacionada con la eficiencia operativa de los trabajadores en Vinco2, con una correlación positiva significativa del 78.3%. Esto subraya la importancia de mantener a los empleados informados y actualizados para mejorar su rendimiento en el trabajo.

Tercera conclusión se identificó una conexión positiva significativa del 65.5% entre el desarrollo de competencias y la eficiencia operativa en Vinco2. Esto sugiere que el fortalecimiento de las habilidades específicas de los empleados contribuye de manera sustancial a mejorar su eficiencia en las tareas laborales.

Cuarta conclusión la planificación de la carrera también tiene un impacto positivo en la eficiencia operativa, con una correlación del 50.1%. Aunque esta relación es más modesta en comparación con otras dimensiones, sigue siendo significativa. Esto indica que tener un plan de carrera claro puede influir positivamente en el desempeño general de los trabajadores en Vinco2.

VII. RECOMENDACIONES

Primero, con referencia al objetivo general, se obtuvo una influencia positiva considerable entre el desarrollo profesional y la eficiencia operativa de los trabajadores de la empresa Vinco2, por lo que se recomienda diseñar un plan de desarrollo profesional estableciendo un cronograma para los trabajadores y que redunde en beneficio de la organización.

Segundo, en lo que respecta a la dimensión actualización de conocimiento y la variable eficiencia operativa, se recomienda a la empresa Vinco2, hacer una evaluación de cada uno de los trabajadores para darle de acuerdo con sus necesidades de los cursos especializados, así como los eventos de capacitación.

Tercero, en lo que respecta a la dimensión desarrollo de competencias influyó en la eficiencia operativa, en base a las conclusiones expuestas se podría realizar la siguiente recomendación a la empresa Vinco2. La empresa puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, aumentar la retención del talento, mejorar la calidad de los productos o servicios ofrecidos y mantener una ventaja competitiva en el mercado. Lo que implica una combinación de capacitación, coaching y evaluación del desempeño para asegurar un progreso constante.

Cuarto, con lo que respecta a la dimensión planificación de la carrera y la variable eficiencia operativa de la empresa Vinco2, por lo que se recomienda un plan de desarrollo: Diseña un plan detallado que describa cómo lograrás tus metas. Incluye las acciones específicas que tomarás, los recursos necesarios y los plazos para cada paso.

REFERENCIAS

- Arias, E. y Navas, J. (2021). Desarrollo profesional y eficiencia operativa en las empresas. *Revista de Investigación Académica*, 21, 87-102
- Babbie, E. (2019). *The Practice of Social Research* (14th ed.). Cengage Learning.
- Benites, M. (2017). *Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social*, Lima, 2017 (tesis de Maestría). Repositorio UCV. <https://acortar.link/qR1m1v>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Bocken, N., Rana, P., & Short, S. (2019). Sustainable business model innovation: A review. *Journal of Cleaner Production*, 198, 401-416. doi: 10.1016/j.jclepro.2018.06.240
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- Carolan, C., & Guerin, S. (2021). *Handbook of research methods in health and social sciences*. Routledge.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Métodos de investigación de negocios*. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Delgado, A. & Pérez, J. (2019). Ética en investigación. En S. Martínez (Ed.), *Manual de metodología de la investigación* (pp. 107-129). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fathi, S., & Abdolrahim, N. (2016). The impact of training and development on employee's performance and organizational growth. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 233-242.
- Fernández, M. A., & Pérez, J. L. (2019). Desarrollo profesional y eficiencia operativa: una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores. *Revista de Investigación Académica*, 51, e11. doi: 10.18273/revinv.v51n2-2019002
- Ferreira J (2021). *Capacitación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada –lima 2020*. repositorio de la

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4528>

- Fiedler, F. E. (1964). A contingency model of leadership effectiveness. *Advances in experimental social psychology*, 1, 149-190.
- Gallo, P., & Cuartero, I. (2018). *La gestión del talento en la empresa del siglo XXI*. Ediciones Pirámide.
- García, J. E., Sabino, C. F., & Pabón, J. A. (2016). El muestreo aleatorio en investigación de mercados. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(1), 127-144.
<https://doi.org/10.18041/2215-8722/ria.9.127-144>
- García, M. A. (2018). Metodología aplicada: una revisión bibliográfica. *Revista Internacional de Métodos Numéricos en Ingeniería*, 34(2), e3212.
<https://doi.org/10.1002/nme.3212>
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2018). The role of employee empowerment in the relationship between human resource management practices and organizational performance. *International Journal of Human Resource Management*
<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443339>.
- Gomez, F., Lourenço, P.R., Castro, T.G., & Faria, S. (2018). Influence of job demands and resources on the adaptability and flexibility of call center workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 424-437. doi: 10.1080/1359432X.2018.1441502
- González, M., Martínez, M. y Fernández, J. (2018). Desarrollo profesional y satisfacción laboral: un estudio empírico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*
- Guzmán, R. & García, M. (2021). Operational Efficiency: Concept and Measurement. *Revista de Administración de Empresas*
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62
- Hidalgo, L. (2018). Desarrollo profesional y eficiencia operativa en empresas peruanas. *Revista de Economía y Empresa*, 15(2), 35-48. doi: 10.21787/reype.v15i2.385.
- Indra P, Nabilah A. (2021) vocal training has an influence on employee career development: a case study indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, (2021), 1939-6104, 20(2). <https://acortar.link/2aHb5G>
- Londoño, D. (2019). Desarrollo profesional: una revisión conceptual. *Revista de Administración de Empresas*
- López, A., & Martínez, E. (2021). Técnicas de análisis de datos en investigación científica. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales*.
- López, E., & Hernández, J. (2019). La confiabilidad en la investigación científica. *Revista de Investigación en Educación*.
- Makhmudova L.Kifa Vasilieva S (2019).Innovative Approach to Improving the Efficiency of Labor Potential: Talent Management SHS Web of Conferences, (2019), 05002, 71 <https://doi.org/10.1051/shsconf/20197105002>
- Makhmudova L.Kifa Vasilieva S. (2019).Innovative Approach to Improving the Efficiency of Labor Potential: Talent Management SHS Web of Conferences, (2019), 05002, 71 <https://doi.org/10.1051/shsconf/20197105002>
- Martínez, E. (2020). La importancia de la actualización de conocimientos en el desarrollo profesional. En J. Fernández (Ed.), *Desafíos y oportunidades del mercado laboral actual* (pp. 87-94). Editorial Y.
- Montero, I., & León, O. G. (2017). Clasificación y descripción de los diseños de investigación. En A. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado y P. Baptista Lucio (Eds.), *Metodología de la investigación* (6ta ed., pp. 193-240). McGraw-Hill
- Muñoz A. (2022) competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales en la empresa mapfre. Recuperado URI: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4971>

- Muthumbi, D.M., & Kamau, J. (2021). Effect of career development on employee performance in Deloitte Limited, Kenya. *Journal of Human Resource and Leadership*, 1(1), 9-16.
- Pacheco, A. y Pacheco, M. (2019). Calidad del trabajo como factor de éxito en las organizaciones. *Revista de Investigación Académica*
- Pérez, A. & García, M. (2020). La planificación de carrera como herramienta para el desarrollo profesional. *Revista de Recursos Humanos*
- Pérez, J. (2019). La formación continua en la empresa: importancia y beneficios. *Revista de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas*, 23(1), 19-27.
- Rodríguez, J. y Rodríguez, A. (2019). Eficiencia operativa: una revisión conceptual. *Revista de Economía y Empresa*
- Roldán, J., & Casado, V. (2017). Evaluación del impacto de la formación en la empresa: una revisión de la literatura. *Revista de Economía y Empresa*, 35(2), 45-62.
- Seminario G. (2019) la capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital belén de trujillo año 2017. repositorio de la uss. <https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/5548>
- Tabassum S. (2021). Impact Of Training And Development On Job Satisfaction Among University Staff Pakistan--Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology 18(4), 4008-4034. ISSN 1567-214x
- Zúñiga, F., & Suárez, V. (2021). Desarrollo de competencias laborales: Estrategias para la mejora de la productividad. *Revista de Estudios Empresariales*

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Tipo</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo – Explicativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Población</p> <p>N1: 20 trabajadores de la empresa Vinco2 Diseño ingeniería y construcción SAC.</p> <p>Muestra</p> <p>No se determinó muestra ya que se trabajó con toda la población</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1234 384 1480 416">Variables</th> <th data-bbox="1480 384 1753 416">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1234 416 1480 671" rowspan="3"> <p>Variable independiente</p> <p>Desarrollo profesional</p> </td> <td data-bbox="1480 416 1753 523">Actualización de conocimientos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1480 523 1753 603">Desarrollo de Competencias</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1480 603 1753 671">Planificación de carrera</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1234 671 1480 895" rowspan="3"> <p>Variable dependiente</p> <p>Eficiencia Operativa</p> </td> <td data-bbox="1480 671 1753 730">Calidad del trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1480 730 1753 799">Uso eficiente de recursos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1480 799 1753 895">Adaptabilidad y Flexibilidad</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	<p>Variable independiente</p> <p>Desarrollo profesional</p>	Actualización de conocimientos	Desarrollo de Competencias	Planificación de carrera	<p>Variable dependiente</p> <p>Eficiencia Operativa</p>	Calidad del trabajo	Uso eficiente de recursos	Adaptabilidad y Flexibilidad		
Variables	Dimensiones													
<p>Variable independiente</p> <p>Desarrollo profesional</p>	Actualización de conocimientos													
	Desarrollo de Competencias													
	Planificación de carrera													
<p>Variable dependiente</p> <p>Eficiencia Operativa</p>	Calidad del trabajo													
	Uso eficiente de recursos													
	Adaptabilidad y Flexibilidad													

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p style="text-align: center;">V1: Desarrollo profesional</p>	<p>según Londoño (2019) El desarrollo profesional se define como un proceso constante y estructurado que permite a los empleados mejorar sus habilidades, conocimientos, actitudes y valores en el entorno laboral.</p>	<p>El desarrollo profesional es mejorar habilidades y conocimientos para trabajar mejor, aprender de manera eficiente, mejorar nuestro desempeño laboral y establecer metas profesionales, mediante educación y capacitación en el trabajo</p>	<p>Actualización de conocimientos.</p>	<p>- Cursos de capacitación, talleres, seminarios y otras actividades relacionadas con la actualización de conocimientos y habilidades laborales.</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Desarrollo de Competencias</p>	<p>-Participación en proyectos.</p>	
				<p>- Asignación de nuevas responsabilidades y tareas.</p>	
				<p>- Retroalimentación y seguimiento de desempeño.</p>	
			<p>Planificación de carrera</p>	<p>- Identificación de objetivos profesionales.</p>	
				<p>-Desarrollo de planes de carrera.</p>	
				<p>- Evaluación de progreso y logros.</p>	

<p>V2: Eficiencia operativa</p>	<p>Se entiende por eficiencia operativa a la habilidad de una compañía para fabricar productos o servicios con la máxima calidad, en el menor tiempo posible y con el menor costo posible (Rodríguez y Rodríguez, 2019)</p>	<p>La Competencia Laboral se refiere a la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente, logrando cumplir con los objetivos fijados y aprovechar al máximo los recursos a su disposición.</p>	<p>Calidad del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con los requisitos y especificaciones de calidad. 	<p>Ordinal</p>
				<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar tareas de forma precisa y exacta. 	
				<ul style="list-style-type: none"> - Finalizar las actividades en el tiempo establecido. 	
			<p>Uso eficiente de recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovechar de manera eficiente los recursos materiales y tecnológicos disponibles. 	
				<ul style="list-style-type: none"> - Evitando errores y reducir al mínimo los desperdicios. 	
			<p>Adaptabilidad y Flexibilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La habilidad para adaptarse a situaciones cambiantes. 	
				<ul style="list-style-type: none"> - Manejar eficazmente imprevistos. 	
				<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar de manera colaborativa en equipo. 	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – DESARROLLO PROFESIONAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad determinar La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla – callao, 2022. Con el objetivo de lograr esto, se solicita amablemente que complete el siguiente cuestionario, asegurando la confidencialidad y privacidad de la información recopilada. Por favor, seleccione la opción que mejor represente su opinión marcando con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Actualización de Conocimientos						
1	Usted con qué frecuencia asiste a cursos de capacitación relacionados con su trabajo.					
2	Usted con qué frecuencia realiza lecturas especializadas para actualizar sus conocimientos en su área de trabajo.					
3	Usted con qué frecuencia participa en eventos relacionados con su área de trabajo.					
4	Usted con qué frecuencia busca información en línea para mantenerse actualizado en su área de trabajo					
5	Usted se siente motivado a participar en actividades de formación y actualización de conocimientos ofrecidas por la empresa.					
6	Usted considera que los cursos de capacitación que se ofrecen en la empresa son relevantes para su trabajo.					
7	Usted recibe apoyo para asistir a actividades de actualización de conocimientos.					
Dimensión: Desarrollo de competencias						
8	Usted con qué frecuencia tiene la oportunidad de aplicar nuevas habilidades o conocimientos en su trabajo.					
9	Usted recibe retroalimentación frecuente sobre su desempeño laboral.					
10	Usted siente que cuenta con el apoyo de su organización para desarrollar sus habilidades y competencias.					
11	Usted con qué frecuencia busca feedback o consejos de sus compañeros de trabajo para mejorar en su desempeño laboral.					
12	Usted considera que la empresa ofrece suficientes oportunidades de desarrollo profesional a través de la participación de proyectos.					

13	Usted se siente motivado a desarrollar nuevas competencias y habilidades en su trabajo.					
14	Usted considera que tiene oportunidades para mejorar sus habilidades y capacidades en el trabajo.					
Dimensión: Planificación de carrera						
15	Usted ha tenido conversaciones con su supervisor sobre sus objetivos de carrera a largo plazo.					
16	Usted ha tenido la oportunidad de trabajar en diferentes áreas de su organización para explorar otras opciones de carrera.					
17	Usted considera que en su organización tiene oportunidades claras de ascenso y crecimiento profesional.					
18	Usted ha recibido orientación y asesoría para la planificación de su carrera profesional.					
19	Usted ha recibido la oportunidad de participar en proyectos o iniciativas que le permitan desarrollar nuevas habilidades y competencias en su área de trabajo.					
20	Usted ha desarrollado un plan de carrera que le permita alcanzar sus objetivos.					
21	Usted con qué frecuencia busca información sobre el mercado laboral y las tendencias en su área profesional.					

CUESTIONARIO – EFICIENCIA OPERATIVA

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad determinar La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla – callao, 2022. Con el objetivo de lograr esto, se solicita amablemente que complete el siguiente cuestionario, asegurando la confidencialidad y privacidad de la información recopilada. Por favor, seleccione la opción que mejor represente su opinión marcando con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Calidad del trabajo						
1	Usted considera que cumple con los requisitos y especificaciones de calidad en su trabajo.					
2	Usted considera que finaliza las actividades en el tiempo establecido.					
3	Usted se asegura que su trabajo esté libre de errores y defectos.					
4	Usted realiza revisiones y controles de calidad en su trabajo antes de presentarlo.					
5	Esta dispuesto usted a aprender nuevas técnicas para mejorar la calidad de su trabajo.					
6	Usted busca constantemente mejorar la calidad de su trabajo.					
Dimensión: Uso eficiente de recursos						
7	Usted aprovecha de manera eficiente los recursos disponibles en su trabajo.					
8	Usted considera que el uso eficiente de recursos puede ayudar a mejorar la eficiencia operativa de la empresa.					
9	Usted ha recibido capacitaciones o entrenamiento para utilizar de manera más eficiente los recursos en su trabajo.					
10	Usted considera que la empresa proporciona los recursos necesarios para utilizarlos de manera eficiente en su trabajo.					
Dimensión: Adaptabilidad y Flexibilidad						
11	Usted considera que se adapta fácilmente a situaciones cambiantes en su trabajo.					
12	Usted con qué frecuencia considera que maneja eficazmente imprevistos en su trabajo.					

13	Usted está dispuesto a aprender nuevas habilidades y conocimientos para adaptarse a los cambios en su trabajo.					
14	Usted con qué frecuencia es capaz de mantener la calma y la claridad de pensamientos en situaciones de presión o estrés.					
15	Usted busca activamente oportunidades para mejorar sus habilidades de adaptabilidad y flexibilidad en el trabajo.					

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
Instrumento de evaluación : Cuestionario Desarrollo Profesional
Autores del instrumento : Oswaldo Alonso Inocente Briceño

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESARROLLO PROFESIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESARROLLO PROFESIONAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESARROLLO PROFESIONAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Callao, 21 de marzo del 2023

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Eficiencia Operativa
Autor del instrumento : Oswaldo Alonso Inocente Briceño

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EFICIENCIA OPERATIVA , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EFICIENCIA OPERATIVA .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EFICIENCIA OPERATIVA .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

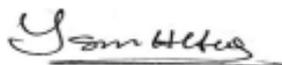
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,4

Callao, 21 de marzo del 2023



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez Ud. ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Moisés Oswaldo Farfán Flores	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Educativa () Educativa (x)	Social () Organizacional () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	INOCENTE BRICEÑO OSWALDO ALONSO
Procedencia:	CALLAO
Administración:	ADMINISTRACION
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	En el estudio se aplicaría la técnica de muestreo de tipo censal, lo que significaba que se consideran a todos los empleados de Vinco2 como candidatos potenciales para formar parte de la muestra.
Significación:	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico):

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Desarrollo profesional	Actualización de conocimientos	De acuerdo con Martínez (2020) era crucial que todo profesional que desea mantenerse actualizado en su ámbito laboral realizará de manera continua la tarea de actualización de conocimientos. No estar al día en este aspecto podría llevar a perder oportunidades de desarrollo y crecimiento, así como a una disminución en la calidad del desempeño laboral.

	Desarrollo de Competencias	Según Zúñiga y Suárez (2021) fue un proceso que posibilitó a los trabajadores perfeccionar y aplicar sus destrezas, saberes y actitudes en su labor cotidiana. Este procedimiento se enfocó en determinar las competencias necesarias para un trabajo específico, evaluar las habilidades actuales de los trabajadores y emplear estrategias de capacitación y formación para desarrollar las competencias que aún no poseían.
	Planificación de carrera	De acuerdo con Pérez y García (2020) fue un proceso mediante el cual los trabajadores establecieron objetivos y metas a largo plazo para su carrera profesional, y diseñaron un plan de acción para alcanzarlos.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Desarrollo profesional** elaborado por Oswaldo Alonso Inocente Briceño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado
4. Alto nivel

• **Dimensiones del instrumento:** Actualización de conocimientos, Desarrollo de Competencias y Planificación de carrera

• **Primera dimensión:** Actualización de conocimientos

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de Actualización de conocimientos de las personas que trabajan en Vinco2.

indicadores	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
capacitación	Usted con qué frecuencia asiste a cursos de capacitación relacionados con su trabajo.	5	5	5	
	Usted con qué frecuencia realiza lecturas especializadas para actualizar sus conocimientos en su área de trabajo.	5	5	5	
	Usted con qué frecuencia participa en eventos relacionados con su área de trabajo.	5	5	5	
	Usted con qué frecuencia busca información en línea para mantenerse actualizado en su área de trabajo	4	5	5	
	Usted se siente motivado a participar en actividades de formación y actualización de conocimientos ofrecidas por la empresa.	5	5	4	
	Usted considera que los cursos de capacitación que se ofrecen en la empresa son relevantes para su trabajo.	5	5	5	
	Usted recibe apoyo para asistir a actividades de actualización de conocimientos.	5	4	5	

• **Segunda dimensión:** Desarrollo de Competencias

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel del Desarrollo de competencias que la empresa ofrece a sus trabajadores en Vinco2.

N° de ítem	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
Participación de proyectos	Usted con qué frecuencia tiene la oportunidad de aplicar nuevas habilidades o conocimientos en su trabajo.	5	5	5	
Retroalimentación y seguimiento de desempeño.	Usted recibe retroalimentación frecuente sobre su desempeño laboral.	5	5	5	
	Usted siente que cuenta con el apoyo de su organización para desarrollar sus habilidades y competencias.	5	5	5	

	Usted con qué frecuencia busca feedback o consejos de sus compañeros de trabajo para mejorar en su desempeño laboral.	5	5	5	
Asignación de nuevas responsabilidades y tareas.	Usted considera que la empresa ofrece suficientes oportunidades de desarrollo profesional a través de la participación de proyectos.	5	5	4	
	Usted se siente motivado a desarrollar nuevas competencias y habilidades en su trabajo.	5	5	4	
participación de proyectos	Usted considera que tiene oportunidades para mejorar sus habilidades y capacidades en el trabajo.	5	5	5	

- Tercera dimensión: Planificación de carrera
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de planificación de carrera que la empresa Vinco2 ofrece a sus trabajadores.

Nº de ítem	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/recomendaciones
Identificación de objetivos profesionales.	Usted ha tenido conversaciones con su supervisor sobre sus objetivos de carrera a largo plazo.	5	5	5	
	Usted ha tenido la oportunidad de trabajar en diferentes áreas de su organización para explorar otras opciones de carrera.	5	5	4	
Desarrollo de planes de carrera	Usted considera que en su organización tiene oportunidades claras de ascenso y crecimiento profesional.	5	5	5	
	Usted ha recibido orientación y asesoría para la planificación de su carrera profesional.	5	5	4	
	Usted ha recibido la oportunidad de participar en proyectos o iniciativas que le permitan desarrollar nuevas habilidades y competencias en su área de trabajo.	4	5	5	
Desarrollo de planes de carrera	Usted ha desarrollado un plan de carrera que le permita alcanzar sus objetivos.	5	5	5	
	Usted con qué frecuencia busca información sobre el mercado laboral y las tendencias en su área profesional.	5	5	4	



Firma del evaluador

DNI: 07956182

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez Ud. ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao, 2022" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Moisés Oswaldo farfán Flores		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)	
Área de formación académica:	Clinica () Educativa () Educativa (x)	Social () Organizacional () Organizacional (x)	
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	INOCENTE BRICENO OSWALDO ALONSO
Procedencia:	CALLAO
Administración:	ADMINISTRACION
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	En el estudio se aplicaría la técnica de muestreo de tipo censal, lo que significaba que se consideran a todos los empleados de Vinco2 como candidatos potenciales para formar parte de la muestra.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico):

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 2: Eficiencia operativa	calidad de trabajo	De acuerdo con Pacheco y Pacheco (2019) se refería a la percepción de los trabajadores sobre su desempeño en el trabajo y la satisfacción que sentían en su labor.
	Uso eficiente de recursos	Según Bocken et al. (2019) el uso eficiente de recursos hacía alusión a la mejora en la implementación de los recursos naturales, energéticos y materiales en un proceso productivo o cadena de valor, se lograba a través del aumento de la eficiencia, la reducción de residuos y emisiones, y el aumento de la reutilización y reciclaje.

	Adaptabilidad y flexibilidad	Según Gomez, Lourenço, Castro y Faria (2018) la adaptabilidad en el entorno laboral se refería a la capacidad de los colaboradores para modificar su comportamiento y estrategias en respuesta a cambios. Por otro lado, la flexibilidad implicaba la habilidad de los trabajadores para trabajar de manera eficiente en diversas situaciones y adaptarse a distintas demandas del trabajo.
--	------------------------------	---

5. Presentación de Instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Eficiencia operativa** elaborado por Oswaldo Alonso Inocente Briceño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo
3. Moderado
4. Alto

Dimensiones del Instrumento: Calidad de trabajo, Uso eficiente de recursos, Adaptabilidad y Flexibilidad.

Primera dimensión: Calidad de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de la calidad de trabajo en los trabajadores de la empresa Vinco2.

indicadores	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
Cumplir con los requisitos y especificaciones de calidad.	Usted considera que cumple con los requisitos y especificaciones de calidad en su trabajo.	5	4	5	
Ejecutar tareas de forma precisa y exacta.	Usted considera que finaliza las actividades en el tiempo establecido.	5	5	4	
	Usted se asegura que su trabajo esté libre de errores y defectos.	5	5	5	
	Usted realiza revisiones y controles de calidad en su trabajo antes de presentarlo.	5	5	5	
Finalizar las actividades en el tiempo establecido.	Esta dispuesto usted a aprender nuevas técnicas para mejorar la calidad de su trabajo.	5	5	5	
	Usted busca constantemente mejorar la calidad de su trabajo.	5	5	5	

- **Segunda dimensión:** Uso eficiente de recursos
- **Objetivos de la Dimensión:** Evalúa la capacidad de usar eficientemente los recursos de la empresa Vinco2.

Nº de ítem	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
Aprovechar de manera eficiente los recursos materiales y tecnológicos disponibles.	Usted aprovecha de manera eficiente los recursos disponibles en su trabajo.	5	5	5	
	Usted considera que el uso eficiente de recursos puede ayudar a mejorar la eficiencia operativa de la empresa.	5	5	5	
	Usted ha recibido capacitaciones o entrenamiento para utilizar de manera más eficiente los recursos en su trabajo.	5	5	4	
Evitando errores y reducir al mínimo los desperdicios	Usted considera que la empresa proporciona los recursos necesarios para utilizarlos de manera eficiente en su trabajo.	5	5	5	

Tercera dimensión: Adaptabilidad y Flexibilidad

- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de Adaptabilidad y Flexibilidad que poseen los trabajadores de la empresa Vinco2.

Nº de ítem	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
La habilidad para adaptarse a situaciones cambiantes.	Usted considera que se adapta fácilmente a situaciones cambiantes en su trabajo.	5	5	5	
	Usted con qué frecuencia considera que maneja eficazmente imprevistos en su trabajo.	5	5	4	
	Usted está dispuesto a aprender nuevas habilidades y conocimientos para adaptarse a los cambios en su trabajo.	5	5	5	
Manejar eficazmente imprevistos.	Usted con qué frecuencia es capaz de mantener la calma y la claridad de pensamientos en situaciones de presión o estrés.	5	5	4	
Trabajar de manera colaborativa en equipo.	Usted busca activamente oportunidades para mejorar sus habilidades de adaptabilidad y flexibilidad en el trabajo.	5	5	5	



Firma del evaluador

DNI:07956182

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez Ud. ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao, 2022", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ethel Rojas Yacha	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN	
Institución donde labora:	Universidad Científica del Sur	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	INOCENTE BRICEÑO OSWALDO ALONSO
Procedencia:	CALLAO
Administración:	ADMINISTRACION
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	En el estudio se aplicaría la técnica de muestreo de tipo censal, lo que significaba que se consideran a todos los empleados de Vinco2 como candidatos potenciales para formar parte de la muestra.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico):

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Desarrollo profesional	Actualización de conocimientos	De acuerdo con Martínez (2020) era crucial que todo profesional que desea mantenerse actualizado en su ámbito laboral realizará de manera continua la tarea de actualización de conocimientos. No estar al día en este aspecto podría llevar a perder oportunidades de desarrollo y crecimiento, así como a una disminución en la calidad del desempeño laboral.
	Desarrollo de Competencias	Según Zúñiga y Suárez (2021) fue un proceso que permitió a los trabajadores perfeccionar y aplicar sus destrezas, saberes y actitudes en su labor cotidiana. Este procedimiento se enfocó en determinar las competencias necesarias para un trabajo específico, evaluar las habilidades actuales de los trabajadores y emplear estrategias de capacitación y formación para desarrollar las competencias que aún no poseían.
	Planificación de carrera	De acuerdo con Pérez y García (2020) fue un proceso mediante el cual los trabajadores establecieron objetivos y metas a largo plazo para su carrera profesional, y diseñaron un plan de acción para alcanzarlos.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Desarrollo profesional** elaborado por Oswaldo Alonso Inocente Briceño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado
4. Alto nivel

- **Dimensiones del instrumento:** Actualización de conocimientos, Desarrollo de Competencias y Planificación de carrera

• **Primera dimensión:** Actualización de conocimientos

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de Actualización de conocimientos de las personas que trabajan en Vinco2.

indicadores	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
capacitación	Usted con qué frecuencia asiste a cursos de capacitación relacionados con su trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Usted con qué frecuencia realiza lecturas especializadas para actualizar sus conocimientos en su área de trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Usted con qué frecuencia participa en eventos relacionados con su área de trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Usted con qué frecuencia busca información en línea para mantenerse actualizado en su área de trabajo	4	4	4	Ninguna
	Usted se siente motivado a participar en actividades de formación y actualización de conocimientos ofrecidas por la empresa.	4	4	4	Ninguna
	Usted considera que los cursos de capacitación que se ofrecen en la empresa son relevantes para su trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Usted recibe apoyo para asistir a actividades de actualización de conocimientos.	4	4	4	Ninguna

• **Segunda dimensión:** Desarrollo de Competencias

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel del Desarrollo de competencias que la empresa ofrece a sus trabajadores en Vinco2.

N° de ítem	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
participación de proyectos	Usted con qué frecuencia tiene la oportunidad de aplicar nuevas habilidades o conocimientos en su trabajo.	4	4	4	Ninguna
Retroalimentación y seguimiento de desempeño.	Usted recibe retroalimentación frecuente sobre su desempeño laboral.	4	4	4	Ninguna
	Usted siente que cuenta con el apoyo de su organización para desarrollar sus habilidades y competencias.	4	4	4	Ninguna
	Usted con qué frecuencia busca feedback o consejos de sus compañeros de trabajo para mejorar en su desempeño laboral.	4	4	4	Ninguna
Asignación de nuevas responsabilidades y tareas.	Usted considera que la empresa ofrece suficientes oportunidades de desarrollo profesional a través de la participación de proyectos.	4	4	4	Ninguna
	Usted se siente motivado a desarrollar nuevas competencias y habilidades en su trabajo.	4	4	4	Ninguna
participación de proyectos	Usted considera que tiene oportunidades para mejorar sus habilidades y capacidades en el trabajo.	4	4	4	Ninguna

• **Tercera dimensión:** Planificación de carrera

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de planificación de carrera que la empresa Vinco2 ofrece a sus trabajadoras.

N° de ítem	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
Identificación de objetivos profesionales.	Usted ha tenido conversaciones con su supervisor sobre sus objetivos de carrera a <i>largo plazo</i> .	4	4	4	Ninguna
	Usted ha tenido la oportunidad de trabajar en diferentes áreas de su organización para explorar otras opciones de carrera.	4	4	4	Ninguna
Desarrollo de planes de carrera	Usted considera que en su organización tiene oportunidades claras de ascenso y crecimiento profesional.	4	4	4	Ninguna
	Usted ha recibido orientación y asesoría para la planificación de su carrera profesional.	4	4	4	Ninguna
	Usted ha recibido la oportunidad de participar en proyectos o iniciativas que le permitan desarrollar nuevas habilidades y competencias en su área de trabajo.	4	4	4	Ninguna
Desarrollo de planes de carrera	Usted ha desarrollado un plan de carrera que le permita alcanzar sus objetivos.	4	4	4	Ninguna
	Usted con qué frecuencia busca información sobre el mercado laboral y las tendencias en su área profesional.	4	4	4	Ninguna


 Firma del evaluador
ETHEL L. ROJAS YACHA
 MBA
 ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 ORCID 0000-0003-0684-1284
 DNI 42217645
 20-06-23

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez Ud. ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao, 2022" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ethel Rojas Yacha		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (x)	
	Educativa ()	Organizacional ()	
	Educativa ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN		
Institución donde labora:	Universidad Científica del Sur ,		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	INOCENTE BRICEÑO OSWALDO ALONSO
Procedencia:	CALLAO
Administración:	ADMINISTRACION
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	En el estudio se aplicaría la técnica de muestreo de tipo censal, lo que significaba que se consideran a todos los empleados de Vinco2 como candidatos potenciales para formar parte de la muestra.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico):

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 2: Eficiencia operativa	calidad de trabajo	De acuerdo con Pacheco y Pacheco (2019) se refería a la percepción de los trabajadores sobre su desempeño en el trabajo y la satisfacción que sentían en su labor.
	Uso eficiente de recursos	Según Bocken et al. (2019) el uso eficiente de recursos hacía alusión a la mejora en la implementación de los recursos naturales, energéticos y materiales en un proceso productivo o cadena de valor, se lograba a través del aumento de la eficiencia, la reducción de residuos y emisiones, y el aumento de la reutilización y reciclaje.
	Adaptabilidad y flexibilidad	Según Gomez, Lourenço, Castro y Faria (2018) la adaptabilidad en el entorno laboral se refería a la capacidad de los colaboradores para modificar su comportamiento y estrategias en respuesta a cambios. Por otro lado, la flexibilidad implicaba la habilidad de los trabajadores para trabajar de manera eficiente en diversas situaciones y adaptarse a distintas demandas del trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Eficiencia operativa** elaborado por Oswaldo Alonso Inocente Briceño en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Baio
3. Moderado
4. Alto

Dimensiones del instrumento: Calidad de trabajo, Uso eficiente de recursos, Adaptabilidad y Flexibilidad.

Primera dimensión: Calidad de trabajo

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de la calidad de trabajo en los trabajadores de la empresa Vinco2.

Indicadores	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
Cumplir con los requisitos y especificaciones de calidad.	Usted considera que cumple con los requisitos y especificaciones de calidad en su trabajo.	4	4	4	Ninguna
Ejecutar tareas de forma precisa y exacta.	Usted considera que finaliza las actividades en el tiempo establecido.	4	4	4	Ninguna
	Usted se asegura que su trabajo esté libre de errores y defectos.	4	4	4	Ninguna
	Usted realiza revisiones y controles de calidad en su trabajo antes de presentarlo.	4	4	4	Ninguna
Finalizar las actividades en el tiempo establecido.	Esta dispuesto usted a aprender nuevas técnicas para mejorar la calidad de su trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Usted busca constantemente mejorar la calidad de su trabajo.	4	4	4	Ninguna

• **Segunda dimensión:** Uso eficiente de recursos

• **Objetivos de la Dimensión:** Evalua la capacidad de usar eficientemente los recursos de la empresa Vinco2.

N° de ítem	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
Aprovechar de manera eficiente los recursos materiales y tecnológicos disponibles.	Usted aprovecha de manera eficiente los recursos disponibles en su trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Usted considera que el uso eficiente de recursos puede ayudar a mejorar la eficiencia operativa de la empresa.	4	4	4	Ninguna
	Usted ha recibido capacitaciones o entrenamiento para utilizar de manera más eficiente los recursos en su trabajo.	4	4	4	Ninguna
Evitando errores y reducir al mínimo los desperdicios	Usted considera que la empresa proporciona los recursos necesarios para utilizarlos de manera eficiente en su trabajo.	4	4	4	Ninguna

Tercera dimensión: Adaptabilidad y Flexibilidad

- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de Adaptabilidad y Flexibilidad que poseen los trabajadores de la empresa Vinco2.

N° de ítem	Ítems	Claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
La habilidad para adaptarse a situaciones cambiantes.	Usted considera que se adapta fácilmente a situaciones cambiantes en su trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Usted con qué frecuencia considera que maneja eficazmente imprevistos en su trabajo.	4	4	4	Ninguna
	Usted está dispuesto a aprender nuevas habilidades y conocimientos para adaptarse a los cambios en su trabajo.	4	4	4	Ninguna
Manejar eficazmente imprevistos.	Usted con qué frecuencia es capaz de mantener la calma y la claridad de pensamientos en situaciones de presión o estrés.	4	4	4	Ninguna
Trabajar de manera colaborativa en equipo.	Usted busca activamente oportunidades para mejorar sus habilidades de adaptabilidad y flexibilidad en el trabajo.	4	4	4	Ninguna


 Firma del evaluador
ETHEL L. ROJAS YACHA
 MBA
 ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 ORCID 0000-0001-9684-1284
 DNI 42217645
 20-06-23

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Lima, 20 de marzo de 2023

CARTA N° 001 – 2022 / UCV – CALLAO

SEÑOR(a): CARLOS ALBERTO PEDRO VILLAFUERTE

Gerente General Vinco2 diseño Ingeniería y Construcción SAC.

Presente. -

ASUNTO: SOLICITO REALIZAR LA INVESTIGACIÓN DE TESIS: LA INFLUENCIA DEL DESARROLLO PROFESIONAL EN LA EFICIENCIA OPERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE VINCO2, VENTANILLA - CALLAO, 2022.

De mis consideraciones;

Es muy grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que el suscrito **SR. Oswaldo Inocente**, identificado con número DNI **47255031**; bachiller del programa detitulación en modalidad taller de elaboración de tesis - Administración de la Universidad César Vallejo, Filial Callao.

En tal sentido, solicito acepte realizar mi investigación de tesis en su representado.

De antemano quedo de usted agradecido, por la atención prestada

Atentamente;



Oswaldo Alonso Inocente Briceño

N° DNI: 47255031



VINCO2 DISEÑO INGENIERIA Y CONSTRUCCION SAC.

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Ventanilla, 21 de marzo de 2023

AUTORIZO: PERMISO PARA IMPLEMENTAR ESTUDIO EN LA EMPRESA VINCO2 SAC.

Presente. -

Yo, Carlos Alberto Pedro Villafuerte, identificado con número de DNI: 43157145, Gerente General de Vinco2 Diseño Ingeniería y Construcción SAC da en el presente documento permiso organizacional al Sr. Oswaldo Inocente, identificado con numero DNI 47255031, para que realice su proyecto de investigación denominado: La influencia del desarrollo profesional en la eficiencia operativa de los trabajadores de Vinco2, Ventanilla - Callao, 2022.

Al Finalizar la investigación solicitamos nos hagan llegar el informe de la presente investigación y guardar la confidencialidad de la información de la empresa.

Gerente General
Carlos Alberto Pedro Villafuerte
DNI N° 43157145