



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

TESIS

Desarrollo profesional y competencias laborales en los
trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de
Pucallpa - Ucayali, 2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

James Luis Gonzales Gambine

ASESOR:

Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

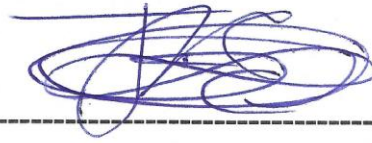
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea de Investigación:

Estrategias empresariales de gestión de responsabilidad social empresarial

UCAYALI - PERÚ
2021

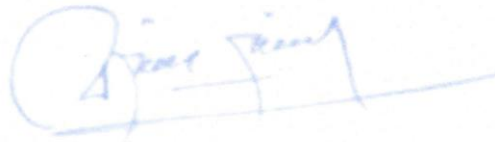
JURADO EVALUADOR



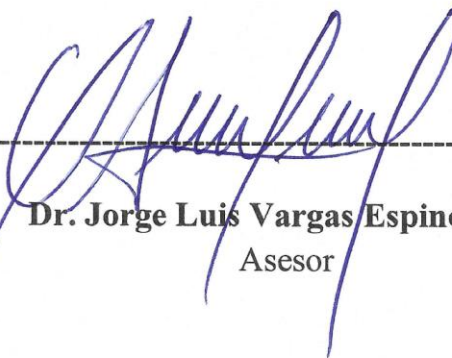
Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. José Wilson Mozombite Armas
Vocal



Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis queridos Padres
y a mi amada Esposa e Hijo por ser mi
fuente de motivación.

James Luis Gonzales Gambine

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por darme la vida, la salud y sabiduría para culminar este objetivo que es un peldaño más en mis metas trazadas de esta manera ser un ejemplo para mi familia, mis familiares y amigos que cuando uno se propone algo lo consigue con perseverancias y constancia.

Agradezco a los docentes y directivos de la Universidad Privada de Pucallpa a mi asesor, el Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza por sus orientaciones, consejos en el desarrollo de mi investigación, a mi revisora la Decana, Mg. Lila Ramírez Zumaeta por su orientación, consejos, conocimientos y paciencia en las explicaciones para el desarrollo del proceso de mi titulación.

Agradecer a la empresa ORVISA, filial Pucallpa, a mis compañeros y amigos de trabajo por su colaboración en el llenado de mi cuestionario de preguntas el cual fue vital para el desarrollo de mi investigación.

A mi esposa, mi hijo, familiares y amigos por aceptar y comprender mis momentos de ausencia en las diferentes reuniones familiares por estar dedicado al desarrollo de mi investigación.

James Luis Gonzales Gambine

Declaración jurada de autenticidad

James Luis Gonzales Gambine con DNI N° 43400094, ex estudiante de la Universidad Privada de Pucallpa, de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la Escuela de Administración de Negocios de la promoción “Emprendedores y Creadores del éxito para una mejor Región Ucayali” de la Universidad Privada de Pucallpa.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada: Desarrollo profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020.

1. El cual presento para optar: El título profesional de Administrador.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas decretadas por la Universidad Privada de Pucallpa y las normas APA.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros u otras personas.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, manipulados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA, cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la autoría de la obra y/o invención presentada.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa 11 de marzo del 2021



Bach. James Luis Gonzales Gambine
DNI: 43400094

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA “

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 27

Pucallpa 06 de abril del 2021

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “DESARROLLO PROFESIONAL Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ORVISA DE LA CIUDAD DE PUCALLPA – UCAYALI, 2020” perteneciente al bachiller, JAMES LUIS GONZALES GAMBINE.

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **27.6%**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Rojas Elecano', is written over a horizontal dashed line.

Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA

RESUMEN

El **objetivo** de la presente investigación fue determinar la relación entre “ El desarrollo profesional y competencias laborales de los trabajadores en la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020 , el **tipo** de la investigación fue correlacional porque se buscó la relación que existe entre ambas variables, el **diseño** de la investigación fue no experimental transeccional porque no hubo manipulación de las variables en todo el estudio y el recojo de la información se realizó en un solo momento.

Los **métodos** utilizados fueron el inductivo porque se trabajó de lo específico a lo general; la técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual consistió en la primera variable de 15 preguntas y 12 preguntas en la segunda variable. El enfoque realizado fue cuantitativo.

La Hipótesis **general** fue “El desarrollo profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali 2020”, por lo tanto, en la tabla N°10, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,666$ correlación moderada positiva y $p \text{ valor} = 0,00 < 0,01$, es decir es altamente significativo.

Los **resultados** de la investigación concerniente a la variable desarrollo profesional, de acuerdo a la tabla y figura 5, se observó que el 45,83% de encuestados refieren que casi siempre, 12,50% siempre, 33,34% casi nunca y 8,33% nunca se realiza el desarrollo profesional. De la tabla y figura 09, se observó también que el 12,50% de encuestados refieren que siempre hay relación con las competencias laborales, 66.67% casi siempre, 16,67% casi nunca y 4,16% nunca.

Se **concluyó** que el desarrollo profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020.

Palabras clave: Flexibilidad en las cobranzas y exclusión financiera.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between "The professional development and job skills of workers in the ORVISA company in the city of Pucallpa - Ucayali, 2020, the type of research was correlational because the relationship that exists between Both variables, the research design was non-experimental, transectional because there was no manipulation of the variables throughout the study and the information was collected in a single moment.

The methods used were inductive because they worked from the specific to the general; The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire, which consisted of the first variable of 15 questions and 12 questions in the second variable. The approach used was quantitative.

The general hypothesis was "Professional development is significantly related to labor competencies in the workers of the ORVISA company in the city of Pucallpa - Ucayali 2020", therefore, in table No. 10, after applying the Spearman statistical test, it is obtained $r = 0.666$ moderate positive correlation and $p \text{ value} = 0.00 < 0.01$, that is, it is highly significant.

The results of the research concerning the professional development variable, according to the table and figure 5, it is observed that 45.83% of respondents refer that almost always, 12.50% always, 33.34% almost never and 8 , 33% never undertake professional development. From the table and figure 09, it is observed that 12.50% of respondents refer that there is always a relationship with job skills, 66.67% almost always, 16.67% almost never and 4.16% never.

It was concluded that professional development is significantly related to labor competencies in the workers of the ORVISA company in the city of Pucallpa - Ucayali, 2020.

Keywords: Flexibility in collections and financial exclusion.

ÍNDICE

	Pág.
Portada.....	i
Jurado evaluador.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración jurada de autenticidad.....	v
Constancia de originalidad del trabajo de investigación.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice	ix
Indice de Tablas y figuras.....	xi
Introducc	xiii
CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	01
1.1 Planteamiento del problema.....	01
1.2 Formulación del problema.....	03
1.2.1. Problema General.....	03
1.2.2. Problema específico.....	03
1.3 Formulación del objetivo.....	04
1.3.1. Objetivo general.....	04
1.3.2. Objetivos específicos.....	04
1.4 Justificación de la investigación.....	05
1.5 Delimitaciones del estudio.....	06
1.6 Viabilidad del estudio.....	06
CAPITULO II. MARCO TEORICO	08
2.1 Antecedentes del problema.....	08
2.2 Bases teóricas.....	19
2.3 Definición de términos básicos.....	35
2.4 Formulación de hipótesis.....	37
2.4.1 Hipótesis general.....	37
2.4.2 Hipótesis específicas.....	37

2.5	Variables.....	37
	2.5.1. Definición conceptual de la variable Desarrollo profesional y competencias laborales.....	37
	2.5.2. Definición operacional de la variable Desarrollo profesional y competencias laborales.....	38
	2.5.3. Operacionalización de la variable calidad de servicio.....	40
	CAPITULO III. METODOLOGIA	42
3.1	Diseño de la investigación.....	42
3.2	Población y muestra.....	43
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.4	Validez y confiabilidad del instrumento.....	48
3.5	Técnicas para el procesamiento de la información.....	49
	CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION	50
4.1	Resultados.....	50
4.2	Discusión.....	64
	CONCLUSIONES.....	66
	RECOMENDACIONES.....	68
	CAPITULO V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	69
	ANEXOS	76
	Anexo 01: Matriz de consistencia.....	77
	Anexo 02: Instrumentos de aplicación.....	79
	Anexo 03: Validación de instrumentos de investigación.....	84
	Anexo 04: Base de datos de la confiabilidad del instrumento de investigación.....	93
	Anexo 05: Base de datos del procesamiento de los resultados.....	95
	Anexo 06: Fotos.....	97

Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla 1. Superación profesional (dimensión 1).....	50
Tabla 2. Objetivos trazados (dimensión 2).....	51
Tabla 3. Trabajo en equipo (dimensión 3).....	52
Tabla 4. Motivación (dimensión 4)	53
Tabla 5. Desarrollo profesional (variable I).....	54
Tabla 6. Competencias cardinales (dimensión 1).....	55
Tabla 7. Competencias específicas (dimensión 2).....	56
Tabla 8. Competencias empresariales y para el emprendimiento (dimensión 3)	57
Tabla 9. Competencias laborales (variable II).....	58
Tabla 10. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables desarrollo profesional y competencias laborales.....	59
Tabla 11. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión Superación profesional y la variable competencias laborales.....	60
Tabla 12. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión Objetivos trazados y la variable competencias laborales.....	61
Tabla 13. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión Trabajo en equipo y la variable competencias laborales.....	62
Tabla 14. Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión motivación y la variable competencias laborales	63

Índice de figuras

Figura 1. Superación profesional (dimensión 1).....	50
Figura 2. Objetivos trazados (dimensión 2)	51
Figura 3. Trabajo en equipo (dimensión 3).....	52
Figura 4. Motivación (dimensión 4).....	53
Figura 5. Desarrollo profesional (variable I).....	54
Figura 6. Competencias cardinales (dimensión 1).....	55
Figura 7. Competencias específicas (dimensión 2).....	56
Figura 8. Competencia empresarial y para el emprendimiento (dimensión 3)	57
Figura 9. Competencias laborables (variable II).....	58

INTRODUCCION

La presente investigación busco determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa - Ucayali, 2020, el cual fue posible porque se demostró que a mayor desarrollo profesional del trabajador a través de la superación, objetivos, trabajo en equipo y motivación; hubo mayores competencias laborales que se mostraron en las competencias cardinales, específicas y competencias empresariales y para el emprendimiento de cada uno de los trabajadores de la empresa, lo que repercutió en una mejor atención al usuario que frecuenta para obtener los servicios de la empresa ORVISA.

Este trabajo de investigación fue estructurado en cuatro capítulos de la siguiente manera: Capítulo I: El Problema de Investigación, se profundiza sobre el problema, su justificación, objetivos de la investigación y otros que se abordan para el correcto conocimiento del tema a investigar. Capítulo II: El Marco Teórico, se trata de la fundamentación teórica; en la tesis se emplearon cuatro dimensiones y 15 indicadores de la variable desarrollo profesional y tres dimensiones y 12 indicadores de la variable competencias laborales. Capítulo III: La Metodología, contiene el método empleada para desarrollar el trabajo de investigación, como el diseño de estudio no experimental, transeccional, tipo de estudio correlacional, el esquema de la investigación, la población, la muestra, se define operativamente al instrumento de recolección de datos y se detalla las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. Capítulo IV: Resultados y discusión, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del SPSSV22. En la discusión de resultados se presenta la confrontación de la situación problemática formulada, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

Se finalizó el trabajo de investigación con la conclusión referida al cumplimiento del objetivo general de determinar la existencia de la relación entre las variables desarrollo profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa, 2020.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El “Programa de Desarrollo Profesional EEUU”, este programa, tiene como objetivo fortalecer la formación profesional de jóvenes líderes en ciencias, tecnología, innovación tecnológica (CTI) y en gestión de la CTI, mediante la realización de pasantías en entidades públicas y privadas con sede en la ciudad de Washington D.C. de Estados Unidos de América. Con el apoyo de la Advanced Leadership Foundation, en adelante, LA FUNDACIÓN y CIENCIACTIVA, Los jóvenes participarán en un programa intensivo de cuatro meses realizando pasantías en entidades importantes de la ciudad de Washington D.C. en áreas relacionadas con sus campos de estudios y, al mismo tiempo, recibirán entrenamiento y cursos de capacitación para el desarrollo de habilidades de liderazgo, lo cual contará con la certificación de la Georgetown University. El acceso a las mejores organizaciones y universidades de los Estados Unidos les dará a los participantes las herramientas que necesiten para el fortalecimiento de su desarrollo profesional y los conectará con jóvenes profesionales de los Estados Unidos y del mundo al mismo tiempo que los ayudará a obtener las competencias necesarias para incrementar su empleabilidad. Por consiguiente, el desarrollo profesional del trabajador o empleado dentro de una empresa privada de servicio y consumo a nivel mundial, cada vez cobra

mayor importancia porque está demostrado que mientras mayores competencias desarrolle el trabajador habrá mayor productividad laboral dentro de la empresa.

El desarrollo profesional en los trabajadores en el Perú es poco incentivado o frecuente porque implica una inversión para una empresa pública o privada, el cual en la actualidad con la pandemia que estamos viviendo no es muy viable por los pocos recursos que captan las mismas, por lo mencionado son pocas las empresas visioneras, emprendedoras que en la actualidad invierten en el desarrollo profesional de sus trabajadores para así poder tener una mayor productividad laboral. En las empresas privadas a nivel nacional por ejemplo las contrataciones que se realizan las empresas en los trabajadores buscan un perfil con experiencia en un determinado ramo acabado es decir con capacitaciones, seminarios actuales en rubro que necesitan y si no es así el trabajador no ingresa a la empresa y si está en la empresa no tiene la oportunidad de desarrollarse, el cual es un problema social que conlleva al trabajador a salir de la empresa y buscar en otras empresas la posible oportunidad que le es negada tomar caminos diferentes a la profesión realizada.

En la región Ucayali, específicamente en la ciudad de Pucallpa el panorama nacional referente al desarrollo profesional es lo mismo a la empresa privada le cuesta invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores, sabiendo que esta inversión conllevaría a una mayor productividad del empleado en la empresa, por consiguiente, el presente trabajo de investigación tiene como propósito concientizar al empresariado a invertir en su mano de obra existente para obtener mayores resultados laborales. La causa de la investigación fue ver que muchos jóvenes en empresas medianas y grandes de Pucallpa cuando ingresan a trabajar solamente les tienen de ayudante y no les dan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, por consiguiente, no fomentan la competitividad entre los

demás trabajadores estables ya capacitados y al ver este panorama simplemente se retiran de la institución el cual es una consecuencia negativa.

La presente investigación se realizará en la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa y se buscará ver la relación que existe dentro de ella entre las variables el desarrollo profesional y las competencias laborales existentes entre los trabajadores en el año 2020, las causas y consecuencias que están provocan al estar o relacionadas las variables entre sí y con el tener un antecedente más para mejorar la relación entre ambas variables dentro de esta institución y el cual luego se podría generalizar para la aplicación en otras empresas..

1.2. Formulación del Problema

Problema general

¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional y las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali 2020?

Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la superación profesional y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020?

¿Cómo se relaciona los objetivos trazados y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020?

¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020?

¿Cómo se relaciona la motivación y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020?

1.3. Formulación de objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre la superación profesional y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Determinar la relación que existe entre los objetivos trazados y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Determinar la relación que existe entre la motivación y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

El presente proyecto de investigación se justificó teóricamente porque tuvo el propósito de describir la relación conceptual existente entre las variables: desarrollo profesional y competencias laborales. Por otra parte, se consideró que con esta investigación se ampliarán las teorías conceptuales de estas variables, las cuales servirán de antecedente a futuras investigaciones similares que se realice en nuestra región o país.

Justificación práctica

La presente investigación se justificó prácticamente porque busco a través de la aplicación de la variable desarrollo profesional que los empleados en la empresa ORVISA, tanto personalmente como con ayuda de la empresa, aumenten las competencias laborales para así tener una mayor productividad en el desarrollo de sus actividades laborales en la empresa, el cual se verá reflejado en una mejor atención al usuario.

Justificación metodológica.

La presente investigación se justificó metodológicamente porque utilizamos el método inductivo, el cual consistió en recoger informaciones específicas relacionado a las variables y luego sacar conclusiones generales, es decir aplicaremos un cuestionario individual a todos los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa para luego sacar puntos de vista generales.

Justificación social.

En el momento que la exploración va a solucionar dilemas comunitarios que dañan o ayudan a un conjunto colectivo. En resumen, la indagación favoreció a los trabajadores, clientes y público en general de la

empresa ORVISA, porque mientras los trabajadores realicen más su desarrollo profesional mayor serán sus competencias laborales y su productividad con el cual se beneficiarán primeramente a la empresa los usuarios y toda la sociedad en general en su conjunto.

1.5. Delimitación del estudio

El presente trabajo de investigación se delimito de las siguientes maneras:

La presente investigación se delimito **espacialmente** porque se desarrolló en la empresa privada ORVISA, el cual queda en la avenida centenario 3900, distrito de Callera, provincia de Coronel Portillo, Departamento de Ucayali.

El presente trabajo de investigación se delimito **temporalmente** porque se realizó los meses de: agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre; del año 2020.

La delimitación **teórica** del presente trabajo de investigación estuvo alineados a las variables de estudio que son: desarrollo profesional y competencias laborales, del cual se desagregó sus dimensiones e indicadores conceptuales de los que se convirtieron en preguntas que se aplicaron en un cuestionario de acuerdo a los parámetros y formatos dados por la UPP.

1.6. Viabilidad del estudio.

El presente trabajo de investigación se viabilizó de la siguiente manera:

La presente investigación se viabilizo **técnicamente** porque se consideraron todas las normativas del centro de investigación de esta casa de estudio, por ser actuales y enmarcadas en la nueva Ley Universitaria vigente.

La viabilidad **ambiental** del presente trabajo de investigación por tratarse de un proyecto de investigación correlacional y netamente académico no genero impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema de nuestra región. Cabe mencionar que en la presente investigación utilizamos únicamente materiales degradables.

La evaluación **financiera** del presente trabajo de investigación, estuvo financiado íntegramente por el investigador Bach. James Luis Gonzales Gambine.

En la presente investigación en lo concerniente a lo **social**, se logró constituir un equipo de trabajo compacto entre los clientes, empleados y obreros de la entidad financiera. Con lo cual se logró cumplir las expectativas y metas trazadas.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Gonzales. C. (2015). *El desarrollo profesional en la universidad de Ramkhamhaeng (tailandia) desde la perspectiva de los docentes.* (tesis de postgrado). Universidad autónoma de Madrid. España. En esta investigación se caracteriza el desarrollo profesional de los docentes de la Universidad de Ramkhamhaeng (Bangkok, Tailandia), a través de la percepción que estos docentes tienen de diversos elementos relativos a la conceptualización de la docencia, de las funciones que comporta el ejercicio de la profesión en el marco universitario y de los aspectos contextuales que particularizan el ejercicio profesional, relativos éstos a la institución educativa y a su entorno sociocultural.

Todos estos elementos constituyen y definen el desarrollo profesional en un marco determinado. A fin de lograr un acercamiento integral y amplio al tema, se utilizó un enfoque metodológico mixto, combinando metodología cuantitativa y cualitativa. Para ello se elaboró y validó un cuestionario para medir las variables asociadas a la concepción que los docentes de la Universidad de Ramkhamhaeng tienen de la profesión y del entorno en el que ésta tiene lugar. Para la validación del

instrumento se solicitó el juicio de expertos en el área de la Educación Superior y se realizó una prueba piloto. Para ahondar en la interpretación que los docentes de esta universidad tienen de su realidad profesional se recurrió a las entrevistas en profundidad que complementaron y aclararon algunos aspectos de los datos obtenidos a través del cuestionario.

Los resultados obtenidos revelan que los docentes de la Universidad de Ramkhamhaeng carecen de formación pedagógica suficiente para hacer frente a los retos que plantean las peculiaridades del contexto universitario de esta Universidad. También se evidencian serios problemas organizacionales y estructurales que inciden de forma negativa en el desarrollo profesional y que la Evaluación para la Certificación de la Calidad ha puesto de manifiesto.

Carrera. M. (2016). *Diseño de un plan de carrera y desarrollo profesional. Caso de estudio Vimeworks Cía. Ltda.* (tesis de postgrado). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Ecuador. Los autores (Werther y Davis 2008, 206), que el plan de carrera permite el cumplimiento de objetivos individuales y de la organización de forma sistemática, considera la reestructuración de las políticas de gestión de talento humano. La organización gestiona y controla el plan de carrera (Dollan, y otros 2007, 205:206). En referencia al criterio de los autores citados, se concluye que el plan de carrera y desarrollo profesional diseñado para Vimeworks Cía. Ltda., es una herramienta de gestión controlada por la administración, que establece los movimientos a los que tiene acceso cada puesto de trabajo en la matriz de capacidades y mapa de talento o ruta de crecimiento profesional y se complementa con las políticas de gestión de talento humano referentes a capacitación, gestión de desempeño y compensación.

Paris. G. (2014). *Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional.* (tesis para postgrado).

Universidad de Lleida. España. La investigación concluye en tres bloques: el primero, agrupa el marco teórico y contextual, que aborda aspectos como: la contextualización de la Formación Profesional para el Empleo en España, y también en Europa; así como una revisión en profundidad sobre la profesión, profesionalización y profesionalidad de los profesionales de la Formación para el Empleo a partir del análisis de las diversas realidades europeas en relación a los requisitos de acceso y formación exigida, competencias, identidad, desarrollo y desempeño profesional.

El segundo bloque está conformado por el marco empírico, donde se plantea los componentes metodológicos integrantes en la investigación para conseguir la información deseada, el proceso y las fases del mismo, así como los instrumentos y herramientas utilizadas. Se concretan las orientaciones metodológicas adoptadas y se justifica una investigación basada en un paradigma interpretativo y una metodología mixta. Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: Competencias y Desarrollo Profesional.

Y en el último bloque, se detallan los resultados de la investigación y su interpretación. Ahondando en los hallazgos de esta investigación cabe destacar que se han impuesto tres perfiles profesionales - el gestor de la formación, el formador y el orientador- con sus respectivas funciones, actividades profesionales y competencias específicas y transversales; y que vienen acompañadas de indicaciones a modo de prospectiva sobre futuras necesidades formativas, limitaciones y potencialidades que va a encontrar el profesional de la formación, posibles transformaciones estructurales que modificarán el espacio de actuación del mismo, así como algunas indicaciones y directrices para ofrecer un programa formativo de carácter prescriptivo, andragógico y adaptado al marco de cualificaciones profesionales.

Granja. S. (2015). *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa IMPOFREICO S.A.* (tesis de postgrado). Pontificia universidad católica del Ecuador sede Ambato. Ecuador. La presente investigación concluye que las competencias laborales son de vital importancia, pues con la identificación de las mismas a nivel organizacional, procesos y puestos clave, se puede desarrollar una adecuada gestión del talento humano, lo que contribuye a la mejora en el desempeño de los trabajadores y por consiguiente en un mejor servicio al cliente. • El procedimiento metodológico aplicado permite identificar, diagnosticar y proponer mejoras en las competencias laborales, a nivel organizacional, de procesos y de puestos clave, además de su fácil aplicación. • Se identifican 41 competencias laborales en la empresa, de las cuales 33 se repiten en al menos dos niveles, puestos y procesos, siendo 74 el total de competencias laborales identificadas en todos los niveles, nueve a nivel organizacional, 23 competencias a nivel de procesos y 42 competencias a nivel de puestos clave. 97 • Se constatan brechas entre el estado actual y el deseado en 16 competencias, en todos los niveles, una a nivel organizacional, seis a nivel de procesos y nueve a nivel de puestos clave, las brechas oscilan entre uno y nueve puntos; 16 competencias se encuentran en la brecha de un punto. Se identifican 17 competencias laborales que superan el nivel de desarrollo deseado.

2.1.2. A nivel nacional

Cardenas, Luyo. (2016-2017). *Desarrollo profesional y calidad de servicios en el distrito de Cerro Azul de la provincia de Cañete.* La presente investigación concluye dejando en evidencia la gran importancia que tiene el desarrollo profesional en las personas que administran las empresas hoteleras en el distrito mencionado. Además de que el mismo influye en gran medida en la calidad de servicio que las empresas hoteleras puedan brindar a sus clientes, en este caso los turistas. Esta es la forma en que la industria

hotelera del distrito y de toda la provincia deba de desarrollarse, hasta el punto de que Cerro Azul y todo Cañete, se convirtiera en sinónimo de calidad total en servicios hoteleros y así lograr posicionarnos como un destino fijo para los turistas que se animan a visitar el sur central peruano.

Como estudiantes del área de turismo y hotelería nos resulta de gran importancia enfatizar el aspecto profesional al momento de brindar servicios hoteleros y por supuesto en la administración de una empresa del rubro turístico. Si se logra aplicar esta ideología de cultura hotelera en Cerro Azul, podría ponerse en valor otros atractivos, además de la hermosa playa que no son muy difundidos en la actualidad; como efecto de las comodidades brindadas al turismo, que los va motivar o prolongar su estadía en el interesante distrito de Cerro Azul.

Por último, la población Cerro azuleña se verá beneficiada en diferentes aspectos, el más importante según nuestro criterio, será el desarrollo económico producto del incremento del flujo turístico en la zona.

Aviega. W. (2016). *El desarrollo profesional y su relación con el nivel de idioma inglés de los oficiales de la fuerza aérea del Perú asignados en misiones de paz durante el periodo 2010-2015.* Fuerza Aérea del Perú - Escuela Superior de Guerra Aérea. Lima. La presente tesis tiene como objetivo, el determinar cómo se relaciona el desarrollo profesional con el nivel del idioma inglés de los Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú asignados a Misiones de Paz durante el periodo 2010 – 2015. Se aplicó un cuestionario de desarrollo profesional y el nivel del idioma inglés, adaptada al contexto de la Fuerza Aérea del Perú - FAP, a un total de 48 Oficiales, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos. Los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación de 0,449 entre el desarrollo profesional y el nivel del idioma inglés, por lo tanto; concluyendo que existe una vinculación

moderada y positiva que influye en el desarrollo profesional y el nivel del idioma inglés de los Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú asignados a Misiones de Paz durante el periodo 2010 - 2015.

Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para la realización de futuras investigaciones así como la actualización y mejora de la doctrina institucional, así como las directivas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de enseñanza del idioma inglés tanto en la Escuela de Oficiales de la FAP – EOFAP como en la escuela de Perfeccionamiento y Capacitación - ESCAP, conllevando a una mejora en la instrucción, formación y desempeño acordes con las demandas y necesidades de la Institución.

Alcala, Rurush, Vilca, Zelaya. (2013). *Estrategias para el Desarrollo Profesional de las Mujeres Ejecutivas en el Perú.* (tesis de postgrado). Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú. Se concluye que través del presente estudio de enfoque cualitativo y de tipo exploratorio, se ha respondido las siguientes preguntas de investigación: ¿cuáles son las estrategias que facilitan el ascenso en la trayectoria profesional de las mujeres ejecutivas en el Perú?, ¿las mujeres ejecutivas utilizan un plan de desarrollo profesional?, ¿las mujeres ejecutivas reciben el apoyo de las empresas para desarrollar su carrera?, ¿cuáles son las barreras que tienen que enfrentar las mujeres ejecutivas durante su trayectoria profesional?, ¿influye el aspecto generacional en el tipo de estrategia que usan las mujeres ejecutivas en el Perú? y ¿las mujeres ejecutivas que tienen cargos gerenciales en las grandes empresas en el Perú aspiran a convertirse en empresarias?

Sobre las estrategias para el desarrollo profesional de las mujeres ejecutivas: Todas las ejecutivas entrevistadas reconocerían en mayor o

menor grado las estrategias encontradas en la literatura: networking, formación de posgrado, mentoring, experiencia internacional y sponsorship. Primero, las ejecutivas de ambas generaciones considerarían el networking como una de las estrategias más importantes para el desarrollo profesional. No se nombró explícitamente el concepto de e-networking; no obstante, las ejecutivas menores de 40 años demostraron que mantienen redes de contacto a través de Facebook y LinkedIn a diferencia de las ejecutivas mayores de 40 años que no usarían este tipo de herramientas en la misma frecuencia. Segundo, las ejecutivas reconocerían el consejo, acompañamiento y guía de sus mentores a lo largo de su desarrollo profesional, así como los retos que estos mentores les plantearían como una forma de promover su crecimiento profesional; además algunas de las ejecutivas reconocerían que se han convertido en 191 mentoras para otros miembros de las organizaciones en las que trabajan. Tercero, sobre la formación en posgrado las ejecutivas considerarían que es importante porque complementaría la experiencia que tienen, adicionalmente reconocerían que las ayuda a ampliar sus redes de contacto y desarrollar habilidades que les permitirían desarrollar mejor su carrera profesional. Cuarto, la experiencia internacional las habría ayudado a desarrollar habilidades blandas y conocimientos de otras culturas, aunque no habría influenciado directamente para los ascensos en su carrera. Quinto, las ejecutivas no conocerían la definición académica del término sponsorship, por lo cual ellas tendrían un significado preconcebido como “padrinazgo” al cual ellas asociarían una connotación negativa relacionada a tener un conocido que las ayudaría a ascender sin importar su esfuerzo y conocimiento.

Altamirano. A. (2016). *Propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén.* (tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo – Perú. Según los resultados obtenidos en la presente investigación, se

concluye que: Las competencias laborales hoy en día juegan un papel determinante en el desempeño de los trabajadores en una institución, ya sea en la realización y cumplimiento de una tarea, en el desempeño contextual y en la manifestación de conductas contra productivas. En ese sentido esta investigación demuestra que el desempeño laboral en cuanto a la dimensión habilidades y capacidades son un 63% buenas, un 20% regulares y un 17% malas.

En cuanto a la dimensión comportamientos son un 51% buenas, un 27% regulares y un 22% malas. Y por último en la dimensión metas y resultados son un 60% buenas, un 26% regulares y un 14% malas. Se puede afirmar que el desempeño laboral en general de los trabajadores nombrados y contratados permanentes de la Municipalidad Provincial de Jaén, son un 57.7% buenas, un 24.7% regulares y un 17.6% malas; lo que evidencia que es necesario la aplicación de la propuesta para mejorar las competencias laborales de los trabajadores y por ende tener un mejor desempeño laboral. Se ha elaborado la propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, la misma que comprende cuatro etapas: planeación, organización, ejecución y control.

Esta propuesta de gestión por competencias, pretende implantar un nuevo estilo de dirección para gestionar los recursos humanos, de forma más eficiente y eficaz dentro de la entidad edil. Se ha validado la propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, la misma que ha sido sometida a criterio de Juicio de Expertos, por profesionales con experiencia y experticia en las Ciencias Administrativas, siendo esta factible de ser aplicada en la entidad u en otras instituciones.

2.1.2. A nivel local

Realizada la búsqueda en las principales repositorios y bibliotecas virtuales y físicas de las Universidades Públicas y Privadas de las facultades de administración y contabilidad, de la región Ucayali, no hemos encontrado investigaciones relacionado con el tema de estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de la variable 1, desarrollo profesional.

Definición de Desarrollo profesional

De acuerdo con el enfoque de Werther y Davis (2008), el desarrollo profesional es “la suma de todas las acciones, experiencias y oportunidades que ha pasado el individuo para lograr sus objetivos profesionales” (p. 547). Comprende, además, “los aspectos que en una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización” (p. 291). Cabe señalar que el desarrollo profesional se inicia con el deseo de alcanzar los objetivos planificados, y asumir los retos y responsabilidades que se necesitan para alcanzarlos (Werther & Davis, 2008).

Ahora bien, las definiciones anteriores sobre “gestión de carrera” y “desarrollo profesional” cumplen con el propósito de entender las diferencias entre estos términos y, a su vez, evitar una interpretación errada de estos. No obstante, para fines de la presente investigación, se empleará el término desarrollo profesional siguiendo la perspectiva de Werther & Davis (2008), porque lo orienta hacia el individuo y su experiencia, sin vincularlo necesariamente con la organización en la que ejerce sus labores.

El desarrollo profesional es descrito por Alfaro, Montoya, Rodríguez, Solano y Solano (2003) como un proceso amplio y flexible, compuesto por una serie de

fases de maduración vividas en el transcurso de la vida profesional y que se enfrentan de manera personal. (pág. 86). La tendencia a simplificar las estructuras organizativas implica que el éxito profesional no puede definirse por más tiempo en términos de ascensos porque muchos no serán posibles. Las empresas deben hacer entender a sus trabajadores que hay otras formas de desarrollo profesional (rotación de puestos, movimientos laterales) que son signo de mejora profesional y no de fracaso. Aplanar las estructuras organizativas puede incrementar la percepción de estancamiento profesional de los trabajadores. Para contrarrestar dicha percepción, los directivos de recursos humanos deben emprender acciones que aseguren la asignación de tareas retadoras y de mayor responsabilidad (Maté, 1999). Con el objetivo de adaptarse a un entorno enormemente cambiante y competitivo, algunas empresas han reducido su compromiso de permanecer en un negocio específico. Una consecuencia es que las personas necesitan asegurarse de que si pierden el puesto de trabajo sus habilidades estarán actualizadas. (pág. 95).

El desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y de duración más extensa que la formación. El desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo. Los rápidos cambios tecnológicos y la tendencia a dar más responsabilidad a los trabajadores han hecho que el trabajo sea más retador y gratificante. La obligación de satisfacer las necesidades de los clientes, hace que tanto trabajadores como empresas puedan descuidar cuestiones relativas a la planificación profesional; un descuido que tiene consecuencias negativas para ambas partes. Desde la perspectiva de la empresa, la falta de ayuda en la planificación profesional puede provocar el desinterés de los empleados por cubrir los puestos vacantes. Desde la óptica de los trabajadores, los resultados son frustración y sentimientos de no estar valorados por la empresa. En definitiva, empresas, directivos y trabajadores deben tomar medidas que aseguren la carrera profesional, (mayo y Lank, 2000). (pág. 16).

Para maximizar la motivación de sus empleados, las empresas deben ayudarles a dirigir y gestionar sus carreras profesionales. La motivación profesional presenta tres aspectos (London y Mane, 1997):

1. Resistencia profesional o grado en que las personas son capaces de hacer frente a los problemas que afectan a su trabajo.
2. Perspicacia profesional o grado de conocimiento de los trabajadores sobre sus intereses, fortalezas y debilidades, y sobre cómo estas percepciones afectan a sus metas profesionales.
3. Identidad profesional o grado en que los trabajadores definen sus valores personales conforme a su trabajo.

Las empresas sólo pueden ser innovadoras y adaptativas si sus empleados tienen motivación de desarrollo profesional (Valle, 1995). Las personas con alta resistencia profesional son capaces de superar los obstáculos de su entorno laboral y de adaptarse a acontecimientos inesperados (cambios en los procesos de trabajo o en las demandas de los clientes); son capaces de desarrollar nuevos modos de utilizar sus habilidades para enfrentarse con los problemas y los sucesos inesperados. Los trabajadores con elevada perspicacia profesional se fijan objetivos profesionales y participan en actividades de desarrollo que les ayuden a alcanzarlos; toman medidas para evitar que sus habilidades queden obsoletas. Los trabajadores con alta identidad profesional están comprometidos con la empresa, son capaces de hacer lo que sea necesario (como trabajar durante largas horas) para terminar un proyecto o atender los pedidos de los clientes y están orgullosos de trabajar en la empresa.

Una profesión puede ser vista desde distintos ángulos (Greenhaus, 1987):

- a) Secuencia de puestos ocupados en un empleo. Por ejemplo, un profesor de universidad puede ocupar puestos de asociado, titular y catedrático.
- b) Movilidad dentro de una organización. Por ejemplo, un ingeniero puede comenzar su profesión como personal técnico de plantilla y trasladarse

a puestos de ingeniería asesora o técnica al aumentar su destreza, experiencia y rendimiento.

- c) Trayectoria del trabajador. La carrera profesional de cada empleado consta de diferentes empleos, puestos y experiencias.

Considerar una profesión como la propiedad de un empleo o una organización es probablemente un punto de vista muy pobre por dos razones (Arthur, Hall y Lawrence, 1987): las personas no siempre ejercen su profesión en un único empleo o empresa; y los intereses profesionales de los trabajadores no son estables. Las estadísticas indican que los trabajadores de hoy en día cambian de profesión con mayor frecuencia que antes (Grossman y Blitzer, 1992). Muchos ingenieros en nuestro país desempeñan puestos de gestión en los que se sirven muy poco de su formación técnica. (pág. 110).

Se puede considerar que una profesión es el patrón de experiencias de trabajo relacionadas que marcan el curso de la vida de una persona (Greenhaus, 1987). Las experiencias laborales incluyen cargos, puestos y tareas, y están influidas por los valores, necesidades y sentimientos de los trabajadores. La profesión de las personas debe variar según su etapa de desarrollo profesional y su edad. Por este motivo, es importante que los directivos entiendan el proceso de desarrollo profesional y las diferentes necesidades e intereses de los trabajadores en cada etapa de desarrollo. (pág. 218).

Es así que un factor importante por considerar en el diseño y desarrollo de la carrera de los empleados es el impacto que tiene la satisfacción, el compromiso y el desempeño de la persona en el puesto, tal como lo indican McCloskey e Igbaria (2003: 30–31), Igbaria y Shano (1997: 16–17), Igbaria y Greenhaus (1992: 488–493). De igual forma, otro factor por considerar es que la mayoría de los profesionales que actualmente están trabajando son jóvenes menores de 30 años, quienes se encuentran en la búsqueda de perspectivas de carrera dentro de las empresas más que de un pago más atractivo, pues su principal interés es la

posibilidad de encontrar una serie de oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Indudablemente, si las personas encuentran dentro de la empresa posibilidades de promoción en su carrera y crecimiento profesional se sentirán más satisfechas y permanecerán colaborando más tiempo, lo que originará que contribuyan indudablemente con los resultados de la organización (Madero, 2009). La influencia de la organización sobre el compromiso de conservación de los empleados y la productividad está en concordancia con estudios anteriores (Mowday et al., 1982). Silverman (2006) menciona las áreas o actividades más relevantes que deben considerarse para incrementar el desarrollo profesional en los empleados.

A continuación, se detalla cada una de ellas. (pág. 81).

- 1) Construir relaciones fuertes entre los mismos empleados y entre el binomio jefe–colaborador debido a que cuando los empleados perciben que tienen a su mejor amigo en el trabajo se puede decir que son más productivos, más positivos con los clientes, comparten nuevas ideas y permanecen más tiempo en su trabajo.
- 2) Desarrollar el potencial individual. Consiste en implementar un proceso de comunicación entre el personal; para ello, se efectúan preguntas personalizadas acerca de lo que es importante para su crecimiento y desarrollo en el trabajo.
- 3) Promover la colaboración y el trabajo en equipo. Con la finalidad de poder generar mayor integración entre los diversos integrantes del equipo y así poder unir sus esfuerzos en la búsqueda de sus objetivos en común.
- 4) Conectar a todos hacia la misma dirección. Mientras las relaciones personales se estrechen y vinculen se espera que se desarrolle el potencial y se promueva la colaboración y el trabajo en equipo, ayudando a construir un mayor compromiso; sin embargo, las personas necesitan conocer la visión y las metas de la organización.

A continuación, se mencionan los diversos conceptos que Syed et al. (2007) contemplan y que se tomaron en consideración para el diseño y desarrollo de nuestra investigación. (pág. 154). Las recompensas se clasifican dentro de dos categorías: recompensas financieras que son aquellas otorgadas en términos monetarios y tienen valor monetario, y las recompensas no financieras que provienen del propio trabajo, del ambiente laboral y que no tienen ningún valor monetario (Bohlander, Snell y Sherman, 2001: 356; Menefee y Murphy, 2004: 17; Schuster y Zingheim, 1993: 27; Zobal, 1998: 240 y 1999: 27–32; Gómez Mejía, Balkin y Cardin, 2001: 352; y Mondy y Noe, 2005: 285).

Recompensas financieras. También conocidas como compensaciones monetarias, normalmente incluyen el sueldo base, pagos por desempeño o contribución, pagos variables (bonos) y otros beneficios e incentivos financieros. Estas recompensas son clasificadas como recompensas transaccionales porque se otorgan con base en los resultados entre el empleado y el empleador.

Recompensas no financieras. Se conocen como compensaciones no monetarias, normalmente incluyen el reconocimiento, la responsabilidad, el trabajo significativo, la autonomía, la oportunidad para desarrollar las habilidades, oportunidades de carrera, calidad de vida y equilibrio de trabajo y vida. Estas recompensas se clasifican como recompensas relacionales porque están relacionadas con aprendizaje, desarrollo y la experiencia laboral de los trabajadores. Normalmente, se considera que las recompensas no financieras son otorgadas para complementar las recompensas financieras, pero éstas también tienen importancia y significado en la motivación y productividad de los trabajadores.

Generalmente, las organizaciones recompensan a sus empleados para incrementar su nivel de motivación y para acrecentar su desarrollo y productividad. Las recompensas y compensaciones organizacionales son las que el empleado obtiene en pago a sus esfuerzos y al trabajo que realiza para contribuir al logro de las metas organizacionales. Caligiuri y Cascio (2000) y Cascio (2003) mencionan que la compensación incluye pagos directos en efectivo, pagos indirectos en forma

de beneficios para el empleado e incentivos para motivar a los empleados a esforzarse para obtener niveles altos de productividad. (pág. 45).

Por lo que respecta a los factores importantes para el desarrollo de carrera, tomamos en cuenta los que Marlow, Marlow y Arnold (1995) mencionan en su trabajo; podemos destacar que uno de los factores que facilita el desarrollo profesional es el "tener un mentor" (Roche, 1979; Kaye y Robinson, 1997; Kaye y Jacobson, 1996; Dalton, Thompson y Price, 1977).

2.2.1.1. Definición de las dimensiones e indicadores de la variable desarrollo profesional

Superación profesional (dimensión I)

García. B. y Fátima. A. (2001), a la superación profesional como el “conjunto de procesos de formación, que le posibilitan al graduado de los centros pedagógicos la adquisición y perfeccionamiento continuo de los conocimientos, habilidades básicas y especializadas, así como los valores ético-profesionales requeridos para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones como docentes con vistas a su desarrollo general e integral” García (2001, p. 17).

Participación en las capacitaciones, (indicador 1)

Según el autor Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. (pág. 105).

Alentado por la empresa, (indicador 2)

Whitehurst. (1998), menciona que el trabajo en equipo requiere comunicación; mucha comunicación. Esta debe ser frecuente y constante. Por ejemplo, cuando se requiere compartir retroalimentación sobre el desempeño de alguien. En esta situación se necesita un flujo continuo de información entre los

miembros del equipo. Un aspecto importante es que la comunicación debe desarrollarse de manera positiva, alentando a los trabajadores a decir «buen trabajo» y «gracias» entre ellos en lugar de criticar. Al mismo tiempo, las personas necesitan estar dispuestas a enfrentar las duras verdades sobre su desempeño sin ponerse a la defensiva. Los miembros del equipo necesitan aceptar el concepto de que no son perfectos. Esto significa que deben estar dispuestos a aceptar una crítica de su trabajo sin pensar que alguien está criticando su personalidad. La idea es que usted pueda desarrollar una sensación de responsabilidad entre los miembros del equipo, donde las personas se cuidan la espalda entre sí. (pag. 158).

Implementación de un plan de desarrollo, (indicador 3)

IVC (2001) Un plan de desarrollo profesional es un manual para orientar y supervisar la evolución y desarrollo de aptitudes de los trabajadores y de sus carreras profesionales con el fin máximo de conseguir los objetivos que pretendan como, por ejemplo, ascender hasta un puesto de trabajo determinado o una mejor retribución salarial. Con un plan de desarrollo profesional se establecen los medios y procedimientos por los que se pretende conseguir el objetivo crecer profesional y laboralmente a través de los diferentes puestos de trabajo y el desempeño realizado. El plan de desarrollo puede ser elaborado y hacerlo efectivo uno mismo, como método de autoexigencia y ambición por crecer y desarrollarse profesional y laboralmente, o bien por el departamento de recursos humanos de la empresa, para ayudar a los empleados a establecer los objetivos a batir y de esa manera desarrollar sus carreras y generar un sentimiento motivacional que fomente la mejora y desarrollo del desempeño personal en el puesto trabajo. (pág. 113).

Política de formación laboral, (indicador 4)

Recursos humanos (2008). Se basa en incrementar la empleabilidad y productividad de los trabajadores, buscando el alcance de los objetivos generales de la empresa, por lo que se considera un proceso cíclico de mejora continua que se moldea en función de los proyectos futuros de la misma. (pág. 58).

Objetivos trazados, (dimensión II)

García (2000), es el objetivo de cualquier fin en completo se encuentra en constate evaluación y varía dependiendo de las circunstancias. El objetivo, se define actualmente como una meta o propósito que ha sido planteado con premeditación, y éste puede ser variable, o puede incluso dividirse en pequeños objetivos más pequeños. (pág. 98).

Oportunidades de ascender, (indicador 1)

Dessler. (1994) tienen la responsabilidad de asistir a los empleados a identificar y desarrollar su potencial de promoción a través de recursos educativos y de capacitación. (pág. 86).

Autorrealización profesional, (indicador 2)

Se conceptualiza como el grado de preparación que el trabajador ha logrado o está en vías de lograr para desempeñar un tipo de trabajo dentro del espectro de posibilidades de una cierta profesión sino, además, como el conjunto de procesos de carácter subjetivo, que se expresan en sus capacidades, disposiciones y orientaciones motivacionales y en otros recursos y potencialidades de su personalidad (que, en su conjunto, se denominan ahora competencias humanas y profesionales) y que le permiten construir planes y proyectos de vida en la dirección del desarrollo personal y del logro de un desempeño exitoso en su actividad profesional (D'Angelo O. 1994 en D'Angelo O. 2002).

Productividad laboral, (indicador 3)

Según el Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (2012), la productividad es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. De acuerdo con

esta definición la productividad depende tanto de las facilidades que pueda brindar la organización, así como el apoyo que perciban los trabajadores. (pág. 98).

Reconocimiento por la empresa, (indicador 4)

González García (2006), el reconocimiento laboral consiste en distinguir a un empleado por un trabajo bien realizado o porque haya presentado una mejora en su rendimiento. El jefe o supervisor se debe dar cuenta de las cosas que hacen bien sus empleados y exponerles su elogio y agradecimiento. (pág. 75).

Trabajo en equipo, (dimensión III)

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. "Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados". (Fernández 1998, pág. 62).

Empatía, (indicador 1)

El término empatía es la traducción del inglés empathy, que a su vez fue traducido del alemán einföhlung por Titchener (1909). El término einföhlung, que significa sentirse dentro de algo o alguien, comenzó a utilizarse en el campo de la Estética alemana de fines del siglo XIX y fue traducido al inglés empathy para ser utilizado en el campo de la psicología experimental de EE.UU en los comienzos del siglo XX (Wispé, 1987). Aunque los psicólogos suelen atribuir a Lipps la primera conceptualización de la empatía, sería más apropiado decir que él fue quien tomó el concepto de la Estética, lo organizó y desarrolló en el campo de la psicología (Wispé, 1987).

Disposición de aprender, (indicador 2)

Por disposición para el aprendizaje se entienden aquellas características motivacionales, conductuales y cognitivas que dan cuenta de las múltiples formas que tienen los niños de vincularse con su proceso de aprendizaje (Kagan, Moore & Bredekamp, 1995).

Sociabilidad, (indicador 3)

Define la sociabilidad como "la aptitud de los hombres para relacionarse en colectivos más o menos estables, más o menos numerosos, y a las formas, ámbitos y manifestaciones de vida colectiva que se estructuran con este objetivo" (Guereña, 2001a, p. 17).

Reducción del tiempo empleado en las tareas, (indicador 4)

Tejada (2011), es una filosofía de trabajo que propone obtener mayores beneficios utilizando menos recursos, ha sido seguido por empresas que desean aumentar su competitividad en el mercado, obteniendo mejores resultados a la vez que emplean menos recursos. El objetivo primordial de LP es eliminar todas actividades que no agregan valor en todo el proceso productivo. (pág. 276).

Motivación, (dimensión IV)

Chiavenato (2007), define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. (pág. 589).

Estabilidad laboral, (indicador 1)

Montoya (2006), la cual es lo suficientemente amplia: "La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa".(Pág.61).

Estabilidad económica, (indicador 2)

Kindleberger (1978), se refiere a toda situación caracterizada por la ausencia

de grandes variaciones en el nivel de producción, renta y empleo, junto con poca o nula inflación (variación de precios). Las crisis económicas son un ejemplo de inestabilidad económica general, donde se producen descensos más o menos pronunciados de la producción total y aumentos rápidos del desempleo. (pág. 48).

Estabilidad social, (indicador 3).

Guzmán (2001), lo define como “aquella garantía contra la privación injustificada del empleo. Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa” (p. 305).

2.2.2. Definición de la variable 2 competencias laborales

Definición de Competencias laborales

Moreno, (2003) las competencias laborales constituyen el conjunto de habilidades, capacidades, conocimientos, patrones de comportamiento y clases de actitud que definen un desempeño superior. Amplían la definición de cualquier empleo al enfocarse en qué trabajo se realiza y cómo. Las competencias se enmarcan dentro del contexto de la organización y pueden incorporarse a sus prácticas, políticas, sistemas y procesos para ayudar a motivar y apoyar al personal para que su desempeño sea de óptima calidad. Se espera que toda la plantilla demuestre competencia en el desempeño del trabajador diario en los niveles específicos que exige su puesto particular. (pág. 54).

Chiavenato (2009), citado por (Velazco, 2017) “Se requiere tener competencias laborales basadas en el conocimiento y las destrezas necesarias para realizar determinadas tareas, el acto de conocer se sustenta en saber y aprender, pero el conocimiento solo llega a difundirse cuando las personas desarrollan nuevas capacidades de aprendizaje” (pág. 202). Según Sagi (2004) citado por (Nieves, 2018), sostuvo que “Era el conjunto de conocimiento,

habilidades y actitudes que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguraban su buen logro “ (pág. 86).

Según (Casanova, Montanaro, & Vargas, 2001) afirma: “El trabajo competente incluía la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surgieran durante el ejercicio del trabajo “. (pág. 30) . La competencia posibilita el desempeño de modo efectivo dentro del ámbito laboral, mediante lo conocimientos, destrezas y comprensión.

Características que componen una competencia

Es un concepto multidimensional

Se refiere a que no es una actitud o un conocimiento o una habilidad aislada, sino es la integración de todos ellos en el contexto de una determinada profesión y su ámbito de actuación, cada conducta observable que se produce en la competencia es el resultado de la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes. (Sagi, 2004, pág. 88).

Refleja la aportación más que la actividad o función en sí

Se refiere que la competencia debe estar escrita en términos de aportación del trabajador a la empresa, eso quiere decir que el trabajador debe aportar y dicho aporte tiene que dar un magnífico resultado, o sea que no se pretende reflejar como hacer las cosas, sino que hacer en términos de aportación y el resultado de esa aportación. (Sagi, 2004, pág. 88).

Permanece en el tiempo

Se refiere que la competencia tiene un carácter de permanencia en el tiempo, pudiendo variar los medios utilizados para realizar el aporte, pero es difícil que cambie la aportación en si, como se va definir las competencias con apoyo en los procesos, solo se considera que hay una nueva competencia si varia el proceso sobre el que se realiza la aportación. (Sagi, 2004, pág. 88).

Su aplicación supone la consecución de un logro

La competencia atribuida siempre produce un resultado positivo, pues no se tiene una competencia si al aplicarla, no se logra lo que se deseaba; siendo en este caso no competente. es decir cuando el trabajador posee un nivel excelente en dicha competencia. (Sagi, 2004, pág. 88).

Es mensurable

La competencia se produce a través de una serie de conductas que se observan bien en el empleo habitual, en medio de la observación y investigación de estas conductas se puede lograr a evaluar las capacidades de un individuo. (Sagi, 2004, pág. 88).

Tipos de competencias laborales

Competencias básicas

Se refiere que al mundo laboral se obtiene con la formación básica, como habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo matemático. Se trata de las competencias elementales para vivir en colectividad y desarrollarse en cualquier ámbito laboral; es decir, son aquellas sobre las que se desarrollan las demás competencias, en las cuales permiten adaptarse a cualquier área con los conocimientos que posee. (Altamirano, 2016, pág. 75).

Competencias genéricas:

Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones es decir que los profesionales de áreas tales como la administración de empresas, la contaduría y la económica, comparten un conjunto de competencias genéricas como el análisis financiero y la gestión empresarial que le permitirá llevar a cabo al trabajador realizar sus actividades laborales a diferentes horizontes de competencia. (Altamirano, 2016, pág. 71).

Competencias específicas o laborales

Refiere que se tiene un alto grado de especialización en las competencias propias de una determinada ocupación o profesión, generalmente llevan a cabo programas técnicos en educación de formación para el trabajo. (Altamirano, 2016, pág. 73).

2.2.2.1. Definición de dimensiones e indicadores de las competencias laborales

Competencias cardinales, (dimensión I)

Alles (2005), son aquellas que cada integrante de la organización debería poseer y que es aplicable a toda la organización, en su esencia permite alcanzar la visión de la organización a través de diversos aspectos que posee cada colaborador. (p. 85).

Responsabilidad laboral, (dimensión 1)

Alles, M. (2005). Es la obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que surge por la relación laboral o contrato de trabajo. Esta responsabilidad es la que el empleador debe asegurar a través de una administradora de riesgos profesionales. (pág. 85).

Adaptación al cambio, (indicador 2)

Alles (2008), Es el proceso en el cual el ser humano debe modificar el comportamiento para acoplarse a nuevos procesos para desarrollar la capacidad para acomodarse de forma eficiente y realizar las funciones sin que afecte las actividades. En las organizaciones siempre surgen cambios dentro de la estructura por la constante innovación que debe tener ante las exigencias del mercado y el alto grado de competitividad, el colaborador debe modificar el comportamiento ante nuevos ambientes, condiciones o situaciones, de manera que sea fácil y sencilla,

estén alineados con los objetivos de la organización y así trabajar conjuntamente de la mano. (pág. 91).

Inteligencia emocional, (indicador 3)

Menciona que la inteligencia emocional consistía en la habilidad de manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones (Bisquerra, R. 2000: 144).

Ética profesional, (indicador 4)

Ibarra (2005), la ética profesional es la expresión de una conciencia moral que posibilita el logro del bienestar social y contribuye a la realización plena del profesionista. Esto es así porque esta ética recupera y antepone a cualquier otro interés, el sentido social de la profesión que consiste en proporcionar a la sociedad los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades. Asimismo, la ética profesional como toma de conciencia moral, permite que el profesionista asuma el compromiso y la responsabilidad de contribuir a través de su práctica profesional a mejorar y elevar las condiciones de vida de una sociedad. En el ejercicio de esa responsabilidad, el profesionista encuentra el camino para su realización porque las aportaciones que hace a la sociedad implican el desarrollo pleno de sus capacidades profesionales, la búsqueda y el logro de la excelencia y de la calidad en la prestación de bienes y servicios. En este ámbito, la ética contribuye a mejorar la condición profesional y humana de la persona. (pág. 254).

Competencias específicas, (dimensión II)

Alles, M. (2002), las define como las competencias que corresponden a públicos específicos como las del conocimiento o las que son para la e-people. En otras palabras, son aquellas competencias relacionadas directamente con la ocupación u cargo dentro de la organización.

Conocimientos y habilidades laborales, (indicador 1)

Chiavenato (2007), Las competencias (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales)

son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. (pág. 81).

Disciplina laboral, (indicador 2)

Castro (2016), menciona que es el cumplimiento individual, consciente y sistemático de todas las regulaciones de cualquier nivel vigentes en todos los campos y materias aplicables a la actividad de una organización, por parte de quienes en ella trabajan. Se propone la denominación de Gestión Disciplinaria para el conjunto de procesos administrativos relacionados con el aseguramiento, el control, la evaluación y el tratamiento situacional de la disciplina laboral, y los mismos constituyen en cada área y nivel de la organización una responsabilidad indelegable de la línea ejecutiva. La disciplina laboral abarca el cumplimiento de un grupo de rutinas organizativas y de los llamados deberes y obligaciones generales que se definen para toda la organización (por ejemplo, la asistencia y la puntualidad, el cumplimiento de los horarios, el cuidado de los bienes de la entidad, etc.) y de los deberes funcionales establecidos para cada cargo (los cuales se contemplan en el correspondiente Manual de Funciones). (pág. 93).

Perseverancia laboral, (indicador 3)

La perseverancia refiere a la “constancia y pasión por metas de largo plazo [...] lo que implica trabajar arduamente para enfrentar los desafíos, mantener el esfuerzo y el interés durante años a pesar del fracaso, la adversidad y los periodos de estancamiento en el proceso” (Duckworth, Peterson, Matthews, y Kelly, 2007, p.1 088). Este concepto se vincula con el de mentalidad de crecimiento, en cuanto la creencia de que los desafíos educativos pueden desarrollar las habilidades propias y esto potencia la perseverancia de los estudiantes ante los obstáculos que se presentan en el proceso de aprendizaje (Hochanadel y Finamore,2015).

Experiencia laboral, (indicador 4)

Meyer y Schwager (2007), podríamos definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o

indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas. (pág. 51).

Competencia empresarial y para el emprendimiento, (dimensión III)

Stoner (2013), se entiende por competitividad a la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. El término competitividad es muy utilizado en los medios empresariales, políticos y socioeconómicos en general. A ello se debe la ampliación del marco de referencia de nuestros agentes económicos que han pasado de una actitud autoprotectora a un planteamiento más abierto, expansivo y proactivo. La competitividad tiene incidencia en la forma de plantear y desarrollar cualquier iniciativa de negocios, lo que está provocando obviamente una evolución en el modelo de empresa y empresario. La ventaja comparativa de una empresa estaría en su habilidad, recursos, conocimientos y atributos, etc., de los que dispone dicha empresa, los mismos de los que carecen sus competidores o que estos tienen en menor medida que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a los de aquellos. (pág. 123)

Identifica oportunidades, (indicador 1)

El reconocimiento de la oportunidad de negocio debe ser entendido como un proceso o procesos cognitivos a través de los cuáles los individuos concluyen con la identificación de una oportunidad (Baron, 2006). De esta forma, el reconocimiento constituye una etapa conceptualmente diferenciada de la explotación de la oportunidad (Macpherson et al., 2004), entendida ésta como la materialización organizativa de la idea empresarial identificada, y en la que los recursos y capacidades de la empresa creada influyen en su viabilidad económica, técnica y financiera. Más concretamente, el reconocimiento de la oportunidad incluye tres procesos diferenciados (Ardichvili et al., 2003): la percepción, el descubrimiento y la creación del concepto de negocio.

Viabiliza un plan de trabajo, (indicador 2)

Chiavenato (2007, menciona que es una herramienta administrativa en planeación estratégica que atiende el principal factor de madurez de las empresas y profesionistas, es decir el tiempo y espacio para planear, donde radica el detonante principal para el desarrollo y crecimiento de proyectos, que es lo que le agrega valor a las ideas, el trabajo y a las empresas, permitiendo abrir un espacio de las actividades cotidianas para poder visualizar los planes para el futuro, buscando aprovechar mejor los recursos, tener un mejor crecimiento y ser más productivos en el proceso.(pág. 31).

Creatividad laboral, (indicador 3)

Según (Martinez Villaverde, 2006) Creatividad empresarial es la expresión de ideas en grado absoluto que además de originales deben ser apropiadas, útiles y viables, e influir de alguna manera en la forma de hacer negocios o en nuevas maneras de pensar. (pág. 89).

Toma de decisiones, (indicador 4)

Chacin, Leonardo (2010): es el “proceso de definición de problemas, recopilación de datos, generación de alternativas y selección de un curso de acción”. La toma de decisiones a través del tiempo ha representado la acción directiva en las organizaciones desde la perspectiva de la gerencia estratégica, todo ello con la finalidad de fijar el rumbo hacia los objetivos empresariales y una visión prospectiva que mantenga el posicionamiento en el mercado, así como de las operaciones de los negocios en todos los ámbitos de la organización. Sin embargo, se hace necesario analizar los diferentes aspectos que envuelven al gerente a decidir desde diferentes perspectivas teóricas con la finalidad de enriquecer el presente estudio. (pág. 13).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Competencias cardinales

Alles (2005), son aquellas que cada integrante de la organización debería poseer y que es aplicable a toda la organización, en su esencia permite alcanzar la visión de la organización a través de diversos aspectos que posee cada colaborador. (p. 85).

2.3.2. Competencias específicas.

Alles, M. (2002), las define como las competencias que corresponden a públicos específicos como las del conocimiento o las que son para la e-people. En otras palabras, son aquellas competencias relacionadas directamente con la ocupación u cargo dentro de la organización.

2.3.3. Competencia empresarial y para el emprendimiento

Stoner (2013), se entiende por competitividad a la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico.

2.3.4. Competencias laborales

Moreno, (2003), las competencias laborales constituyen el conjunto de habilidades, capacidades, conocimientos, patrones de comportamiento y clases de actitud que definen un desempeño superior.

2.3.5. Creatividad laboral

Según (Martinez Villaverde, 2006) Creatividad empresarial es la expresión de ideas en grado absoluto que además de originales deben ser apropiadas, útiles y viables, e influir de alguna manera en la forma de hacer negocios o en nuevas maneras de pensar. (pág. 89).

2.3.6. Desarrollo profesional

Werther y Davis (2008), el desarrollo profesional es “la suma de todas las acciones,

experiencias y oportunidades que ha pasado el individuo para lograr sus objetivos profesionales” (p. 547).

2.3.7. Experiencia laboral

Meyer y Schwager (2007), podríamos definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas. (pág. 51).

2.3.8. Motivación.

Chiavenato (2007), define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. (pág. 589).

2.3.9. Objetivos trazados

García (2000), se define actualmente como una meta o propósito que ha sido planteado con premeditación, y éste puede ser variable, o puede incluso dividirse en pequeños objetivos más pequeños. (pág. 98).

2.3.10. Superación profesional

García. B. y Fátima. A. (2001), define a la superación profesional como el “conjunto de procesos de formación, que le posibilitan al graduado de los centros pedagógicos la adquisición y perfeccionamiento continuo de los conocimientos, habilidades básicas y especializadas”.

2.3.11. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. "Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados". (Fernández 1998, pág. 62).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El desarrollo profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

2.4.2. Hipótesis específicas

La superación profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Los objetivos trazados se relacionan significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

La motivación se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020.

2.5. Variables.

2.5.1. Definición conceptual de las variables: desarrollo profesional y competencias laborales.

Desarrollo profesional

De acuerdo con el enfoque de Werther y Davis (2008), el desarrollo profesional es “la suma de todas las acciones,

experiencias y oportunidades que ha pasado el individuo para lograr sus objetivos profesionales” (p. 547).

Competencias laborales

Moreno, (2003) las competencias laborales constituyen el conjunto de habilidades, capacidades, conocimientos, patrones de comportamiento y clases de actitud que definen un desempeño superior.

2.5.2. Definición operacional de las variables: desarrollo profesional y competencias laborales.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional en su definición operacional es la realización, concretización de un objetivo trazado para un beneficio individual o grupal.

La variable desarrollo personal está conformada por 4 dimensiones las cuales son: superación profesional el cual a su vez consta de 4 indicadores; objetivos trazados el cual a su vez consta de 4 indicadores; trabajo en equipo el cual consta de 4 indicadores y motivación, el cual a su vez consta de 3 indicadores, haciendo un total de 15 indicadores. La escala de valoración de la presente variable es dicotómica porque consta de 4 valores los cuales son: nunca = 1. Casi nunca = 2, casi siempre = 3 y siempre =4.

Competencias laborales

Las competencias laborales son las herramientas que una persona conoce, domina para utilizarlo en la concertación de sus objetivos y así satisfacer sus necesidades.

Las competencias laborales están estructuradas en 3

dimensiones las cuales son: competencias cardinales el cual está conformado por 4 indicadores; la dimensión competencias específicas el cual también está conformado por 4 indicadores, clientes excluidos el cual está conformado por 4 indicadores y competencia empresarial y para el emprendimiento el cual está conformado por 4 indicadores, haciendo un total de 12 indicadores totales. La escala de valoración de la presente variable es dicotómica porque consta de 4 valores los cuales son: nunca = 1. Casi nunca = 2, casi siempre = 3 y siempre =4.

2.5.3. Definición operacional de la variable

2.5.3.1. Variable 1. Desarrollo profesional

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
Superación profesional	Participación en las capacitaciones	01	¿Usted como trabajador de la empresa ORVISA buscan capacitaciones para perfeccionarse, actualizarse mejor en sus labores diarias?	Ordinal
	Superación profesional alentado por la empresa	02	¿La empresa ORVISA realiza capacitaciones, seminarios frecuentemente para levantar el nivel de competencias laborales de sus trabajadores?	
	Implementación de un plan de desarrollo profesional	03	¿La empresa ORVISA tiene implementado un plan de desarrollo profesional para sus trabajadores?	
	Políticas de formación laboral	04	¿La empresa ORVISA tiene políticas de formación laboral para sus practicantes y trabajadores?	
Objetivos trazados	Oportunidad de ascender	05	¿La empresa ORVISA da la oportunidad a todos sus trabajadores en general de ascender de nivel laboral?	1.Nunca
	Autorrealización personal	06	¿Usted se siente autorrealizado personalmente trabajando en la empresa ORVISA?	2.Casi nunca
	Productividad laboral	07	¿Usted piensa que tiene una productividad laborable aceptable en la empresa por sus jefes inmediatos en la empresa ORVISA?	3.Casi siempre
	Reconocimiento por la empresa	08	¿La empresa ORVISA reconoce constantemente el esfuerzo que usted hace día a día en el cumplimiento de su trabajo diario?	
Trabajo en equipo	Empatía	09	¿Los jefes inmediatos son empáticos con usted cuando le cuenta algún problema personal, familiar o laboral en sus momentos libres?	4. Siempre
	Disposición de aprender	10	¿Usted tiene la disposición de aprender de sus compañeros o amigos de trabajos con mayor experiencia en la empresa ORVISA?	
	Sociabilidad	11	¿usted es sociable con todos los clientes, compañeros y jefes de trabajo en la empresa ORVISA?	
	Reducción del tiempo empleado en las tareas	12	¿Cuándo usted trabaja en equipo coordinadamente usted reduce el tiempo de trabajo empleados en las tareas encomendadas?	
Motivación	Estabilidad laboral	13	¿Usted cuenta con estabilidad laboral en la empresa ORVISA?	
	Estabilidad económica	14	¿Usted cuenta con una estabilidad económica en la empresa ORVISA?	
	Estabilidad social	15	¿Usted cuenta con una estabilidad social en la empresa ORVISA?	

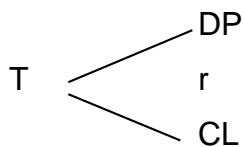
2.5.3.2. Variable 2. Competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
Competencias cardinales	Responsabilidad laboral	01	¿La empresa ORVISA cumple con sus responsabilidades laborales con sus trabajadores?	Ordinal
	Adaptación al cambio	02	¿Los trabajadores de la empresa ORVISA se adaptan a los cambios sociales, laborales provocados por el COVID?	
	Inteligencia emocional	03	¿Los jefes y trabajadores de la empresa ORVISA aplican la inteligencia emocional cuando algún cliente se acerca a realizar un reclamo justificado o no justificado?	
	Ética profesional	04	¿Usted tiene ética profesional al tratar con sus compañeros, jefes y clientes de la empresa ORVISA?	
Competencias específicas	Conocimiento y habilidades laborales	05	¿Usted cuenta con conocimientos y habilidades laborales bien definidas a la hora de desarrollar su trabajo en la empresa ORVISA?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
	Disciplina laboral	06	¿Usted tiene disciplina laboral en el desarrollo de su trabajo en la empresa ORVISA?	
	Perseverancia laboral	07	¿Usted tiene perseverancia laboral a la hora de desarrollar trabajos complicados en la empresa ORVISA?	
	Experiencia laboral	08	¿Usted cuenta con experiencia laboral para los trabajos encomendados en la empresa ORVISA?	
Competencias empresariales y para el emprendimiento	Identifica oportunidades	09	¿La empresa ORVISA identifica oportunidades laborales en su desarrollo laboral?	4. Siempre
	Viabiliza un plan de trabajo	10	¿Usted visualiza su plan de trabajo al desarrollar su labor diaria?	
	Creatividad laboral	11	¿Cuándo usted tiene un trabajo complicado utiliza su creatividad laboral para ayudarse a salir del problema en que se encuentra?	
	Toma de decisiones	12	¿Usted tiene autonomía para la toma de decisiones y así solucionar un problema de trabajo cuando su jefe no está?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

La investigación se considerará un diseño no experimental, transeccional correlacional como hace referencia Sánchez y Reyes (2002). La investigación es no experimental cuando no se manipula ninguna de las variables, seguido de transeccional por que se aplica el instrumento de investigación un solo momento y correlacional se orienta a determinar el grado de relación existente entre dos o más variables de estudio. El diseño es:



Donde:

T = Trabajadores de la empresa ORVISA

DP= Desempeño laboral

r = Relación

CL = Competencias laborales

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, porque tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos inmediatos en un orden de transformar los contextos.

3.2. Población y muestra

Población: La totalidad de la población en la presente investigación está conformado 24 trabajadores que a continuación se detallan específicamente.

ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	ÁREA	CARGO	DEPARTAMENTO	CORREO
1	MATELUNA FLORIAN JUAN EDUARDO	06599087	ADMINISTRACION	ADMINISTRADOR	GERENCIA COMERCIAL	juan.mateluna@orvisa.com.pe
2	PEREZ RIOS CRISTINA KARINA	00130366	ADMINISTRACION	COORDINADOR DE ADMINISTRACION Y VENTAS	GERENCIA DE ADMÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	cristina.perez@orvisa.com.pe
3	MONTESINOS DE LA CRUZ FREDT	00092814	MERCADO GOBIERNO	GESTOR DE MERCADO GOBIERNO	GERENCIA COMERCIAL	fredt.montesinos@orvisa.com.pe
4	BARROS ZABALETA JACK EMERSON	42547519	VENTAS	REPRESENTANTE DE VENTAS	GERENCIA COMERCIAL	jack.barros@orvisa.com.pe
5	PINEDO SISVA ERICK	00124657	VENTAS	REPRESENTANTE DE VENTAS	GERENCIA COMERCIAL	erick.pinedo@orvisa.com.pe
6	RENGIFO PIÑA PIERR		VENTAS	PROMOTOR DE VENTAS	GERENCIA COMERCIAL	pierr.pina@orvisa.com.pe
7	TORREJON CORDOVA DIEGO JORGE	44165953	VENTAS	REPRESENTANTE DE VENTAS OFICINA	GERENCIA COMERCIAL	diego.torrejon@orvisa.com.pe
8	ODICIO QUINTANA MARJORIE NATALIA	45560698	ADMINISTRACIÓN Y VENTAS	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN Y VENTA	GERENCIA DE ADMÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	marjorie.odicio@orvisa.com.pe
9	RUIZ ROMERO CARLOS ALBERTO	00124519	ALMACEN DE REPUESTOS	ASISTENTE DE ALMACÉN DE REPUESTOS	GERENCIA DE ADMÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	carlos.ruiz@orvisa.com.pe
10	HINOSTROZA MELENDEZ JOEL TEODORO	44157761	ALMACEN DE REPUESTOS	AUXILIAR DE ALMACEN DE REPUESTOS	GERENCIA DE ADMÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	joel.hinostroza@orvisa.com.pe
11	MILLONES RODRIGUEZ MIGUEL ADOLFO	41936356	SERVICIOS	JEFE DE DESARROLLO TÉCNICO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	miguel.millones@orvisa.com.pe

12	REYES DE LA CRUZ FREDY OMAR	42785568	SERVICIOS	JEFE DE TALLER	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	fredy.reyes@orvisa.com.pe
13	GONZALES GAMBINE JAMES LUIS	43400094	SERVICIOS	COORDINADOR DE SERVICIOS	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	james.gonzales@orvisa.com.pe
14	GARCIA AMASIFUEN ZAYS JAMTER	47543542	SERVICIOS	ASISTENTE DE SERVICIOS	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	zays.garcia@orvisa.com.pe
15	PACAYA LACHUMA CLAUS JOHNNY	49871667	SERVICIOS	AUXILIAR DE ALMACEN DE SERVICIOS	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	claus.pacaya@orvisa.com.pe
16	DEL AGUILA ECHEVARRIA MIGUEL ANGEL	43288669	SERVICIOS	ESPECIALISTA EN SISTEMAS MARINOS I	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	miguel.delaguila@orvisa.com.pe
17	PINEDO BACALLA ROY MILNEN	44135260	SERVICIOS	ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE MÁQUINAS I	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	roy.pinedo@orvisa.com.pe
18	FUCHS DEL AGUILA WOLKER	41570394	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO III	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	wolker.fuchs@orvisa.com.pe
19	MEZA MODENA VICTOR MARIO	42063398	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO III	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	victor.mezam@orvisa.com.pe
20	PRESENTACIÓN LOPEZ GIOMAE ANTONIO	47187218	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	giomar.presentacion@orvisa.com.pe
21	PANDURO VASQUEZ DAIGORO WILLIAN	43631288	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	daigoro.panduro@orvisa.com.pe
22	GREGORIO DEL AGUILA CRISTIAM MANUEL	42916122	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	cristiam.gregorio@orvisa.com.pe
23	CARDENAS DEL AGUILA SANDRO RENAN	45884211	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV,	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	sandro.cardenas@orvisa.com.pe
24	AÑÑOS ALVARES ANGELO	47532035	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	angelo.ananos@orvisa.com.pe

Muestra:

Sierra, B. (1988), define como una parte representativa de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos. El tipo de muestreo que se utilizó fue el censal, se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997), establece la muestra censal que es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra en este caso 24 trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa, 2020.

ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	ÁREA	CARGO	DEPARTAMENTO	CORREO
1	MATELUNA FLORIAN JUAN EDUARDO	06599087	ADMINISTRACION	ADMINISTRADOR	GERENCIA COMERCIAL	juan.mateluna@orvisa.com.pe
2	PEREZ RIOS CRISTINA KARINA	00130366	ADMINISTRACION	COORDINADOR DE ADMINISTRACION Y VENTAS	GERENCIA DE ADMÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	cristina.perez@orvisa.com.pe
3	MONTESINOS DE LA CRUZ FREDT	00092814	MERCADO GOBIERNO	GESTOR DE MERCADO GOBIERNO	GERENCIA COMERCIAL	fredt.montesinos@orvisa.com.pe
4	BARROS ZABALETA JACK EMERSON	42547519	VENTAS	REPRESENTANTE DE VENTAS	GERENCIA COMERCIAL	jack.barros@orvisa.com.pe
5	PINEDO SISVA ERICK	00124657	VENTAS	REPRESENTANTE DE VENTAS	GERENCIA COMERCIAL	erick.pinedo@orvisa.com.pe
6	RENGIFO PIÑA PIERR		VENTAS	PROMOTOR DE VENTAS	GERENCIA COMERCIAL	pierr.pina@orvisa.com.pe
7	TORREJON CORDOVA DIEGO JORGE	44165953	VENTAS	REPRESENTANTE DE VENTAS OFICINA	GERENCIA COMERCIAL	diego.torrejon@orvisa.com.pe
8	ODICIO QUINTANA MARJORIE NATALIA	45560698	ADMINISTRACIÓN Y VENTAS	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN Y VENTA	GERENCIA DE ADMÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	marjorie.odicio@orvisa.com.pe
9	RUIZ ROMERO CARLOS ALBERTO	00124519	ALMACEN DE REPUESTOS	ASISTENTE DE ALMACÉN DE REPUESTOS	GERENCIA DE ADMÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	carlos.ruiz@orvisa.com.pe
10	HINOSTROZA MELENDEZ JOEL TEODORO	44157761	ALMACEN DE REPUESTOS	AUXILIAR DE ALMACEN DE REPUESTOS	GERENCIA DE ADMÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	joel.hinostroza@orvisa.com.pe
11	MILLONES RODRIGUEZ MIGUEL ADOLFO	41936356	SERVICIOS	JEFE DE DESARROLLO TÉCNICO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	miguel.millones@orvisa.com.pe
12	REYES DE LA CRUZ FREDY OMAR	42785568	SERVICIOS	JEFE DE TALLER	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	fredy.reyes@orvisa.com.pe
13	GONZALES GAMBINE JAMES LUIS	43400094	SERVICIOS	COORDINADOR DE SERVICIOS	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	james.gonzales@orvisa.com.pe
14	GARCIA AMASIFUEN ZAYS JAMTER	47543542	SERVICIOS	ASISTENTE DE SERVICIOS	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	zays.garcia@orvisa.com.pe
15	PACAYA LACHUMA CLAUS JOHNNY	49871667	SERVICIOS	AUXILIAR DE ALMACEN DE SERVICIOS	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	claus.pacaya@orvisa.com.pe

16	DEL AGUILA ECHEVARRIA MIGUEL ANGEL	43288669	SERVICIOS	ESPECIALISTA EN SISTEMAS MARINOS I	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	miguel.delaguila@orvisa.com.pe
17	PINEDO BACALLA ROY MILNEN	44135260	SERVICIOS	ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE MÁQUINAS I	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	roy.pinedo@orvisa.com.pe
18	FUCHS DEL AGUILA WOLKER	41570394	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO III	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	wolker.fuchs@orvisa.com.pe
19	MEZA MODENA VICTOR MARIO	42063398	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO III	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	victor.mezam@orvisa.com.pe
20	PRESENTACIÓN LOPEZ GIOMAE ANTONIO	47187218	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	giomar.presentacion@orvisa.com.pe
21	PANDURO VASQUEZ DAIGORO WILLIAN	43631288	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	daigoro.panduro@orvisa.com.pe
22	GREGORIO DEL AGUILA CRISTIAM MANUEL	42916122	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	cristiam.gregorio@orvisa.com.pe
23	CARDENAS DEL AGUILA SANDRO RENAN	45884211	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV,	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	sandro.cardenas@orvisa.com.pe
24	AÑAÑOS ALVARES ANGELO	47532035	SERVICIOS	TECNICO DE SERVICIO IV	GERENCIA DE SOPORTE AL PRODUCTO	angelo.ananos@orvisa.com.pe

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizará será la encuesta. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Instrumentos

El instrumento que se utilizará será el cuestionario. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es el conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre un asunto.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de juicio de expertos mediante “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister. Ver Anexo 3.

Grado N° académico	Apellidos y nombres del experto	Profesión	Apreciación
01 Doctor	Percy Orlando Rojas Medina	(Docente)	Aplicable
02 Magister	Jessica del Pilar Meléndez Navarro	(Administrador)	Aplicable
03 Magister	Marlene Felicita Sáenz Villaverde	(Administrador)	Aplicable

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad, con el software SPSS versión 25. Los valores alfa de Cronbach están entre: 0 – 0.5 No confiable; 0.5 – 0.7 Confiable y 0.7 – 1.0 Altamente confiable (Aguirre, 2015, p.4).

La Prueba Piloto fue aplicada a los 24 trabajadores de la empresa ORVISAS de la ciudad de Pucallpa, 2020, en la primera variable. Obteniendo un Coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Desarrollo profesional” de $\alpha = 0.739$ (altamente confiable), con 15 Items. Y para el Instrumento:

“Competencias laborales” de $\alpha = 0.801$ (altamente confiable). De la segunda variable con 12 items Y 24 trabajadores.

Confiabilidad de la variable 1 Desarrollo profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	15

		N	%
Casos	Válidos	24	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Confiabilidad de la variable 2 Competencias laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	12

		N	%
Casos	Válidos	24	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos de las encuestas se transformaron en una data, la misma que aplicando el programa SPSS y Excel, se obtuvo tablas y gráficos estadísticos correspondientes a las preguntas planteadas.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

Resultados

Se procesa las encuestas a través del programa SPSSV22 y EXCEL 2010 se presenta resultados en tablas y figuras de las variables y dimensiones en estudio.

Tabla 1 Dimensión: Superación profesional en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	3	12,50
	CASI SIEMPRE	1	4,17
	CASI NUNCA	16	66,67
	NUNCA	4	16,66
	TOTAL	24	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

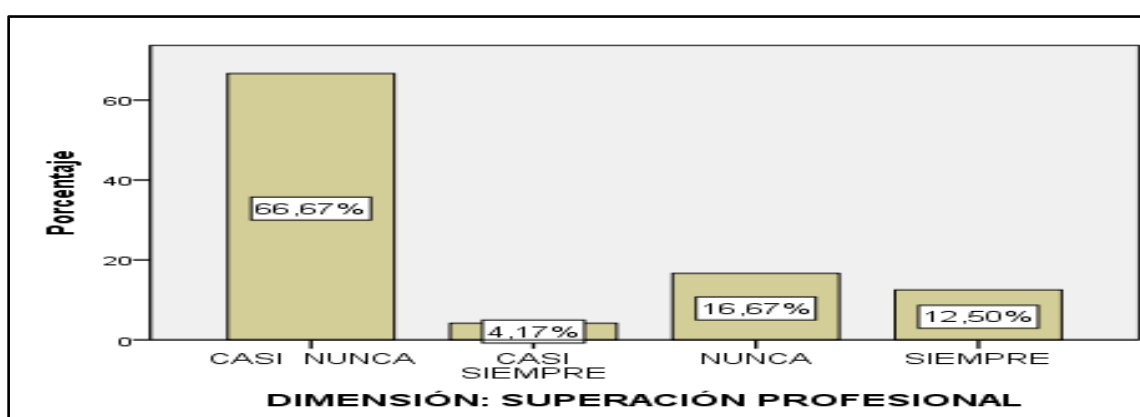


Figura 1: Dimensión: Superación Profesional

Fuente: Tabla 1

Interpretación: De la tabla y figura 1, se observa el 12,50% de encuestados refieren que siempre tienen superación profesional seguido de 4,17% nivel casi siempre, 66,67% casi nunca y 16,67% nunca

Tabla 2 Dimensión: Objetivos Trazados en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	3	12,50
	CASI SIEMPRE	10	41,67
	CASI NUNCA	7	29,16
	NUNCA	4	16,67
	TOTAL	24	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

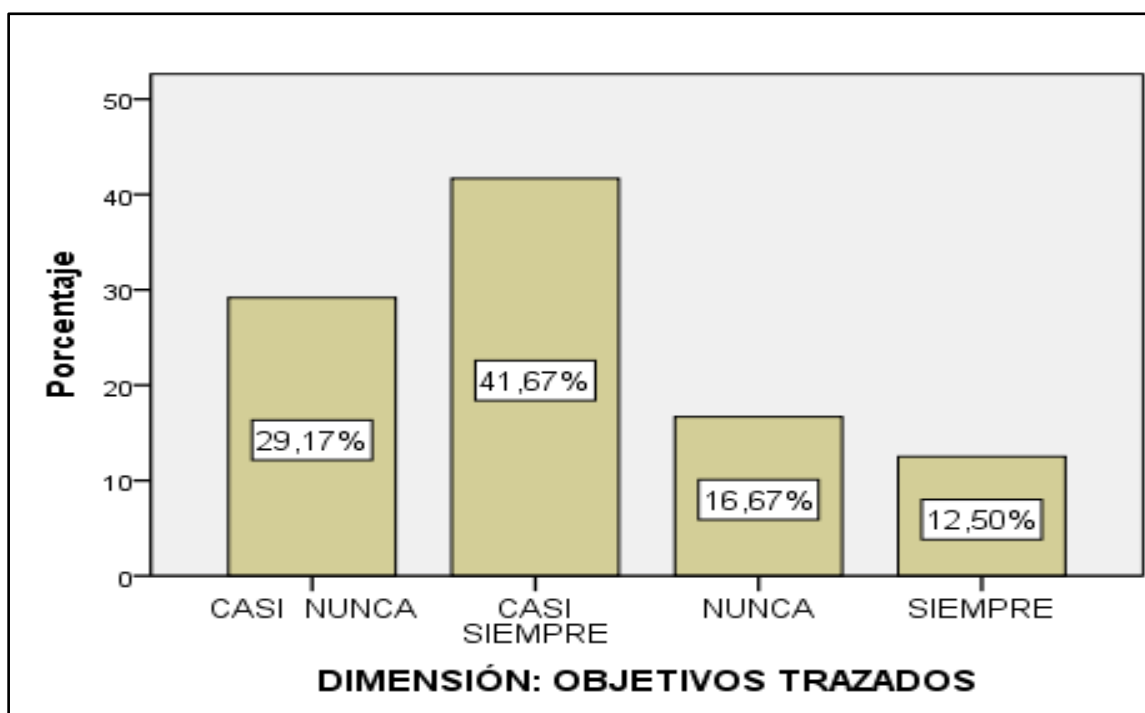


Figura 2: Dimensión: Objetivos trazados

Fuente: Tabla 2

Interpretación: De la tabla y figura 1, se observa el 12,50% de encuestados refieren que siempre cumple los objetivos trazados seguido de 41,67% nivel casi siempre, 29,17% casi nunca y 16,67% nunca

Tabla 3 Dimensión: Trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	2	8,33
	CASI SIEMPRE	6	25,00
	CASI NUNCA	14	58,34
	NUNCA	2	8,33
	TOTAL	24	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

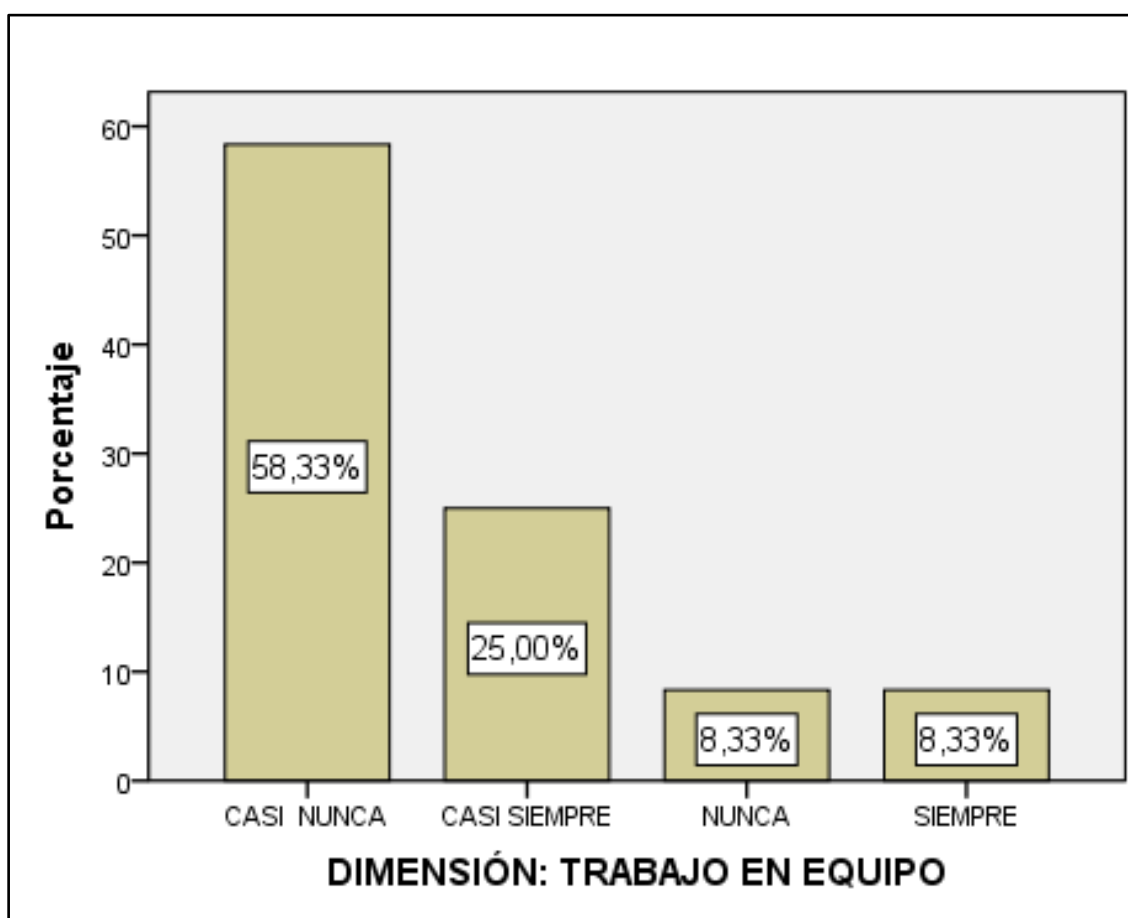


Figura 3: Dimensión: Equipo de trabajo

Fuente: Tabla 3

Interpretación: De la tabla y figura 3, se observa el 8,33% de encuestados refieren que siempre realizan trabajo en equipo seguido de 25,00% nivel casi siempre, 58.33% casi nunca y 8,33% nunca

Tabla 4 Dimensión: Motivación en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	4	16,67
	CASI SIEMPRE	5	20,83
	CASI NUNCA	13	54,17
	NUNCA	2	8,33
	TOTAL	24	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

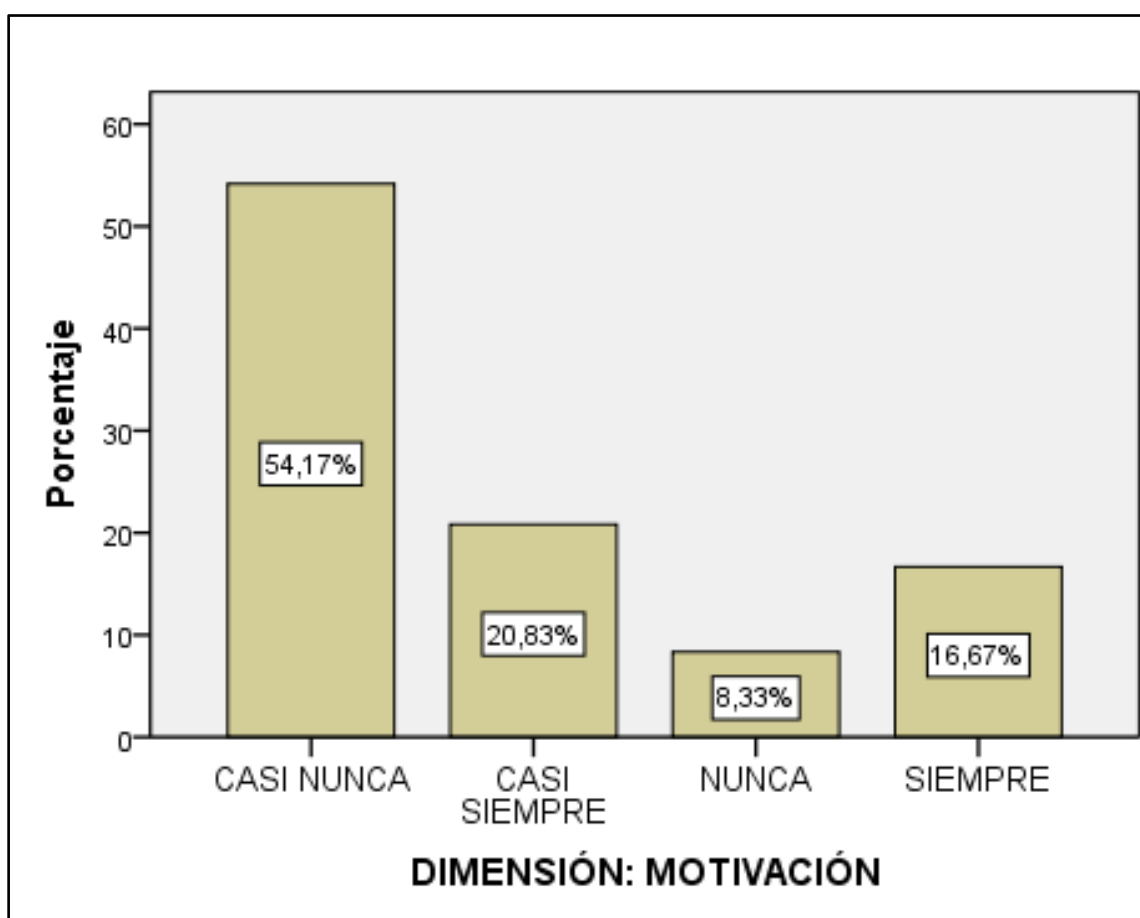


Figura 4: Dimensión: Motivación

Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla y figura 4, se observa el 16,67% de encuestados refieren que siempre están motivados seguido de 20,83% nivel casi siempre, 54.17% casi nunca y 8,33% nunca

Tabla 5 Variable: Desarrollo Profesional en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	3	12,50
	CASI SIEMPRE	11	45,83
	CASI NUNCA	8	33,34
	NUNCA	2	8,33
	TOTAL	24	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

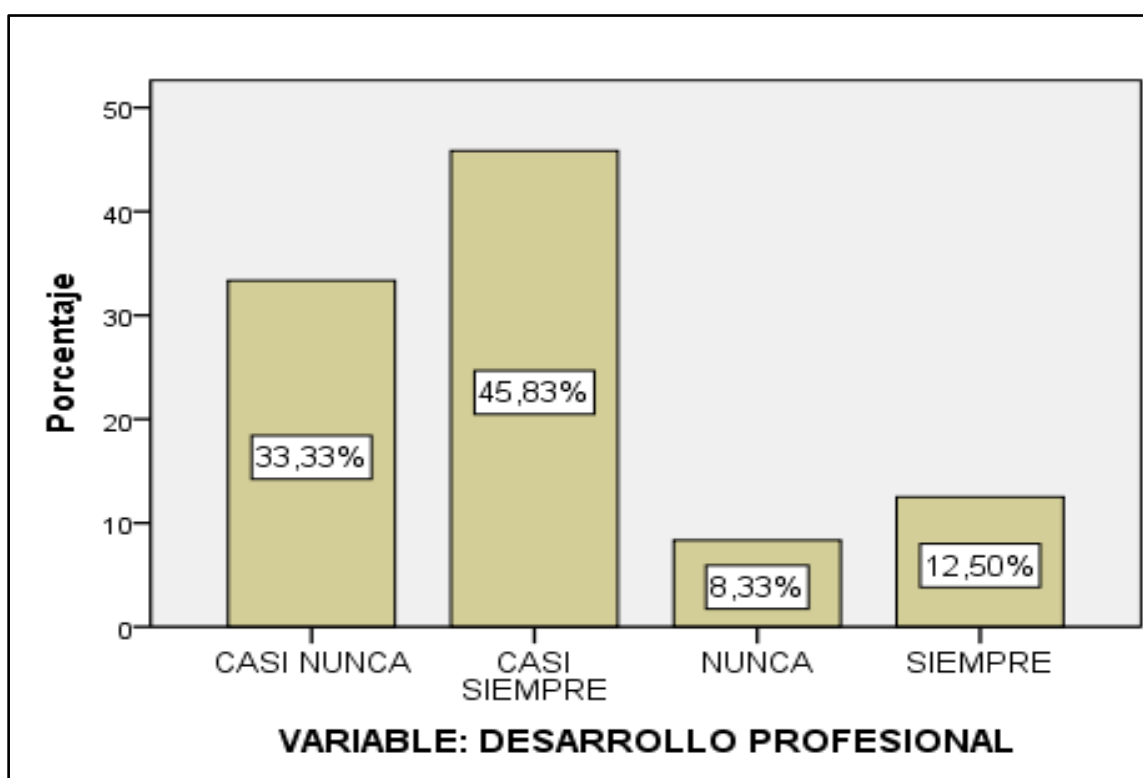


Figura 5: Dimensión: Desarrollo profesional

Fuente: Tabla 5

Interpretación: De la tabla y figura 5, se observa el 12,50% de encuestados refieren que siempre desarrollan acciones, experiencia y tiene oportunidades seguido de 45,83% nivel casi siempre, 33,33% casi nunca y 8,33% nunca.

Tabla 6 Dimensión: Competencias cardinales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	3	12,5
	CASI SIEMPRE	2	8,3
	CASI NUNCA	16	66,7
	NUNCA	3	12,5
	TOTAL	24	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

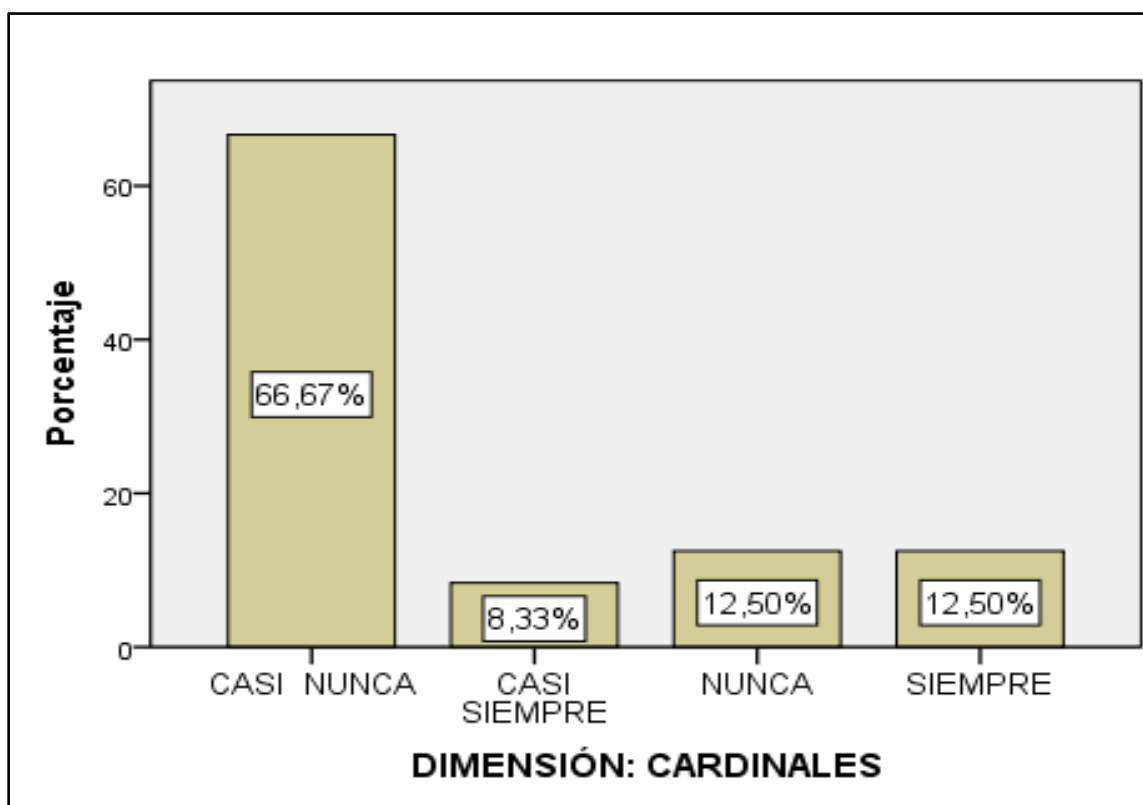


Figura 6: Dimensión: Competencias Cardinales

Fuente: Tabla 6

Interpretación: De la tabla y figura 6, se observa el 12,50% de encuestados refieren que siempre posee cardinales seguido de 8,33% nivel casi siempre, 66.67% casi nunca y 12,50% nunca.

Tabla 7 Dimensión: Competencias específicas en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	3	12,50
	CASI SIEMPRE	7	29,17
	CASI NUNCA	12	50,0
	NUNCA	2	8,33
	TOTAL	24	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

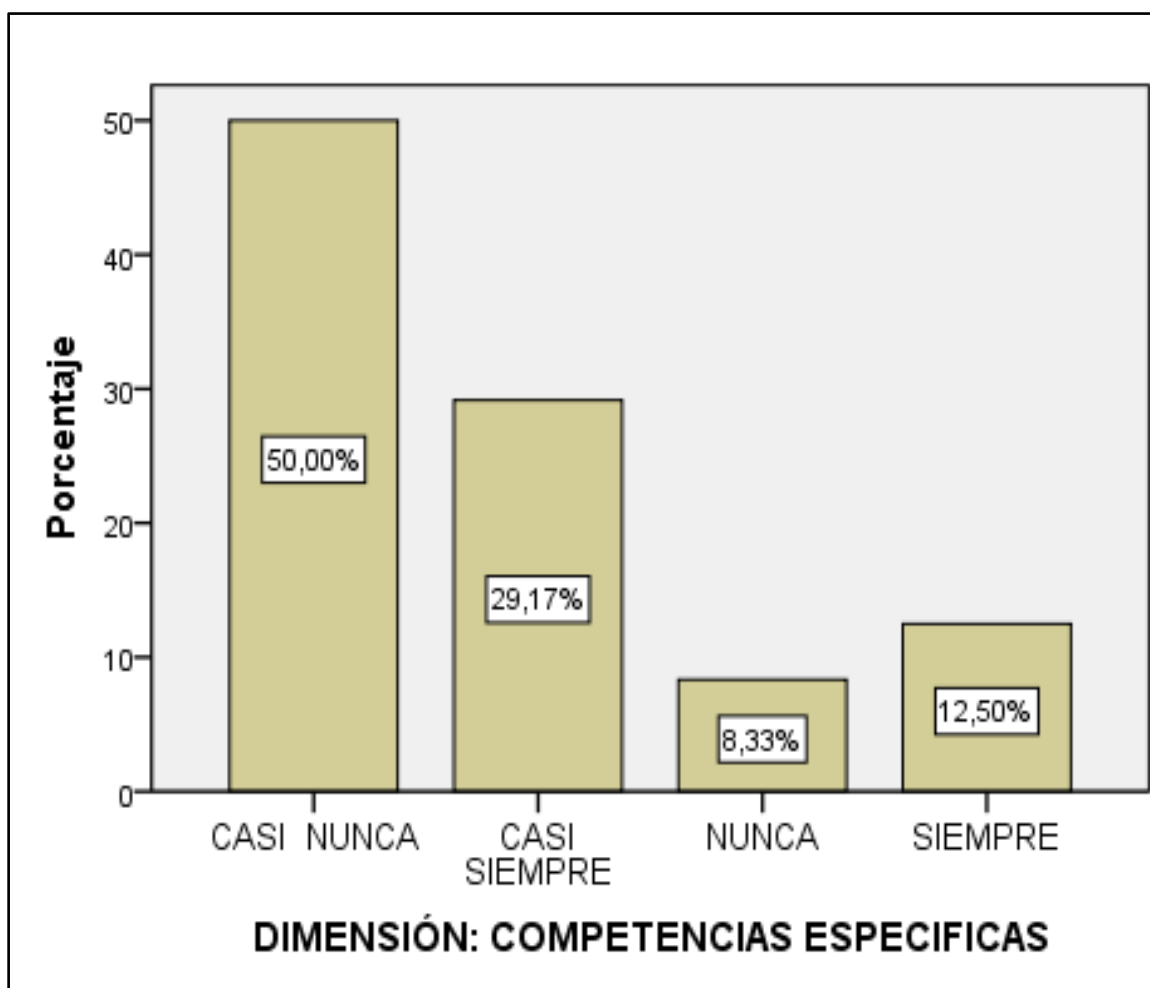


Figura 7: Dimensión: Competencias Específicas

Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la tabla y figura 7, se observa el 12,50% de encuestados refieren que siempre posee cardinales seguido de 29,17% nivel casi siempre, 50.00% casi nunca y 8,33% nunca.

Tabla 8 Dimensión: Competencias empresarial y para el emprendimiento en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	4	16,67
	CASI SIEMPRE	3	12,50
	CASI NUNCA	15	62,50
	NUNCA	2	8,33
	TOTAL	24	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

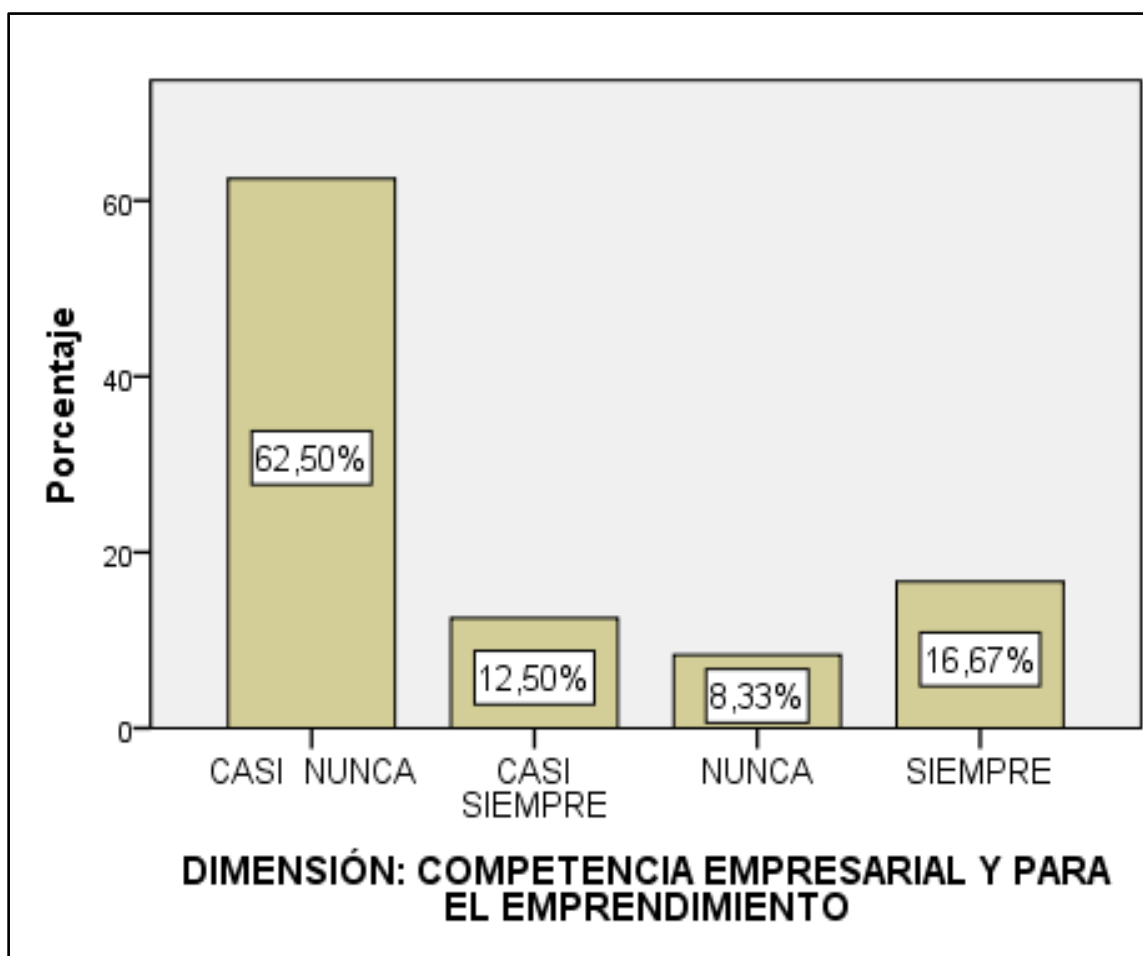


Figura 8: Dimensión: Competencias Empresarial y para el emprendimiento
Fuente: Tabla 8

Interpretación: De la tabla y figura 8, se observa el 16,67% de encuestados refieren que siempre posee cardinales seguido de 12,50% nivel casi siempre, 62.50% casi nunca y 8,33% nunca.

Tabla 9 Variable: Competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	3	12,50
	CASI SIEMPRE	16	66,67
	CASI NUNCA	4	16,67
	NUNCA	1	4,16
	TOTAL	24	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

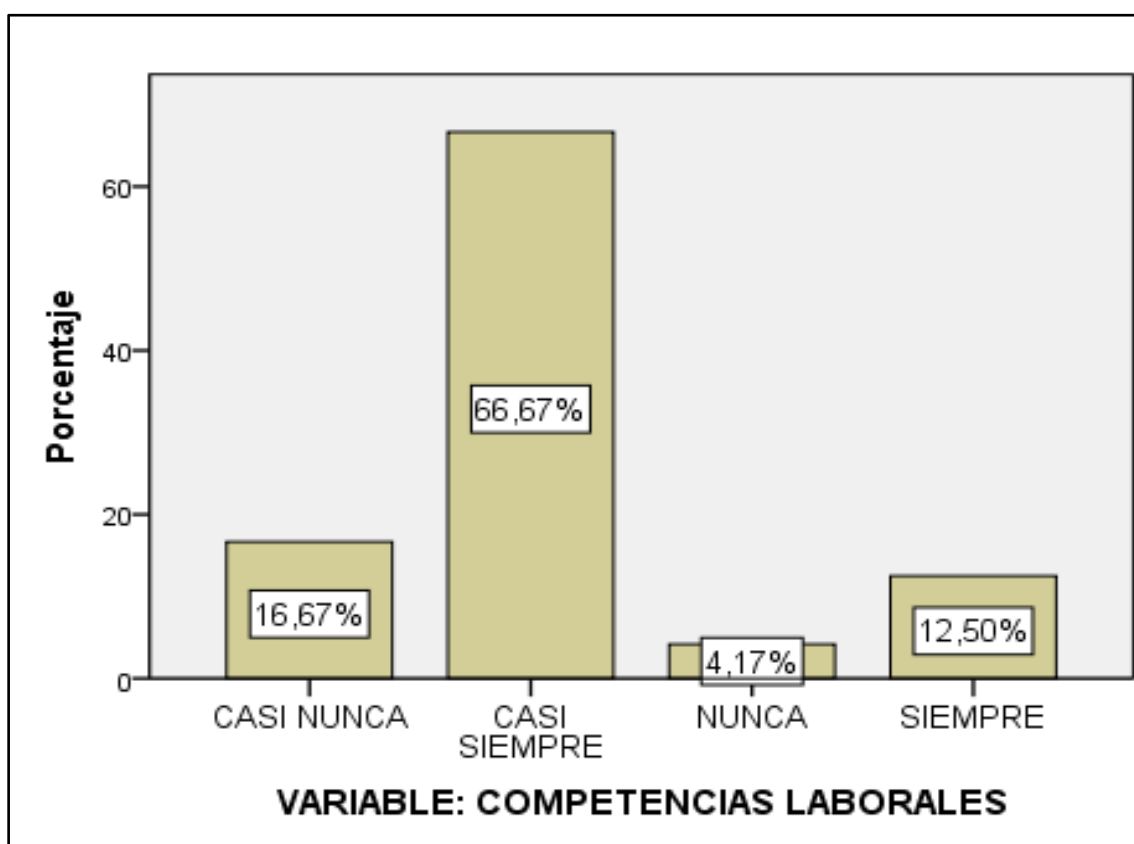


Figura 9: Dimensión: Competencias Laborales

Fuente: Tabla 9

Interpretación: De la tabla y figura 9, se observa el 12,50% de encuestados refieren que siempre tienen competencias laborales seguido de 66,67% nivel casi siempre, 16,67% casi nunca y 4,17% nunca.

**PRUEBA DE HIPOTESIS
HIPOTESIS GENERAL**

H0: El desarrollo profesional no se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Hi: El desarrollo profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Tabla 10 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables desarrollo profesional y competencias laborales

Correlaciones				
			V1	V2
Rho de Spearman	Variable (V1): Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Variable(V2): Competencia laborales	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 10, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,666$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,00 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye el desarrollo profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020.

HIPOTESIS ESPECÍFICAS 1

H0: La superación profesional no se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Hi: La superación profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Tabla 11 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión superación profesional y la variable competencias laborales

		Correlaciones		
			D1	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D1): Superación profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Variable(V2): Competencia laborales	Coefficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 11, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,630$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,000 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye la superación profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

HIPOTESIS ESPECÍFICAS 2

H0: Los objetivos trazados no se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Hi: Los objetivos trazados se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Tabla 12 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión objetivos trazados y la variable competencias laborales

		Correlaciones		
			D2	V2
Rho de Spearman	Dimensión: (D2): Objetivos trazados	Coefficiente de correlación	1,000	,511*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	24	24
	Variable(V2): Competencia laborales	Coefficiente de correlación	,511*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 12, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,511$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,011 < 0,05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye los objetivos trazados se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

HIPOTESIS ESPECÍFICAS 3

H0: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Hi: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Tabla 13 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión trabajo en equipo y la variable competencias laborales

		Correlaciones		
			D3	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D3): Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,644*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	24	24
	Variable(V2): Competencia laborales	Coefficiente de correlación	,644*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 13, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,644$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,001 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye el trabajo en equipo se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

HIPOTESIS ESPECÍFICAS 4

H0: La motivación no se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Hi: La motivación se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

Tabla 14 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la dimensión motivación y la variable competencias laborales

		Correlaciones		
			D4	V2
Rho de Spearman	Dimensión (D4): Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,554*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	24	24
	Variable(V2): Competencia laborales	Coefficiente de correlación	,544*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 14, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,554$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,013 < 0,05$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye la motivación se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

DISCUSIÓN

Para efectos de la discusión los resultados de esta investigación, se inicia con la formulación de la pregunta de investigación. ¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional y las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali 2020?, donde se ha obtenido relación significativa entre ambas variables de estudio que genera discusión.

De los resultados obtenido de la tabla N° 05, sobre la variable desarrollo profesional se obtuvo el 12,50% de encuestados refieren que siempre desarrollan acciones, experiencia y tiene oportunidades seguido de 45,83% nivel casi siempre, 33,33% casi nunca y 8,33% nunca y la variable competencias laborales se obtuvo el 12,50% de encuestados refieren que siempre tienen competencias laborales seguido de 66,67% nivel casi siempre, 16,67% casi nunca y 4,17% nunca. Los resultados coinciden con algunas de las conclusiones de Gonzales (2015), donde señala que carecen de formación pedagógica suficiente para hacer frente a los retos que plantean las peculiaridades del contexto universitario de esta Universidad asimismo se evidencia problemas organizacionales y estructurales, lo mismo Cardenas (2017) señala el desarrollo profesional en las personas que administran las empresas influyen en calidad de servicio que se brinda y lograr posición., lo confirma Aviega (2016), refiere que existe una vinculación moderada y positiva que influye en el desarrollo profesional y el nivel del idioma inglés.

La variable desarrollo profesional es respaldada por Alfaro, Montoya, Rodríguez, Solano y Solano (2003) y la variable competencias laborales es respaldada por Moreno, (2003). La hipótesis planteada se contrasta al **aplicar** la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,666$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,00 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye el desarrollo profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020

De los resultados obtenidos de la tabla N° 01, 02, 03, 04, 11, 12, 13 y 14 sobre la dimensión superación profesional, Objetivos Trazados, trabajo en equipo y motivación están en niveles casi nunca y nunca, luego de realizar la prueba de

hipótesis específicas se obtiene se rechazan las hipótesis nulas planteadas es decir cada dimensión de la variable desarrollo profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020. Estas dimensiones están respaldadas en Alcalá, Rurush, Vilca, Zelaya. (2013), Altamirano. A. (2016), Alfaro, Montoya, Rodríguez, Solano y Solano (2003), (London y Mane, 1997), García. B. y Fátima. A. (2001), Chiavenato (2007), García (2000), Fernández (1998), Moreno, (2003), Altamirano, (2016), Alles (2005).

CONCLUSIONES

Se presentan las conclusiones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteado en la investigación.

Primera conclusión

Se concluye el desarrollo profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020, luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,666$ correlación moderada positiva y $pvalor= 0,00 <0.01$ es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo el 12,50% de encuestados refieren que siempre desarrollan acciones, experiencia y tiene oportunidades seguido de 45,83% nivel casi siempre, 33.33% casi nunca y 8,33% nunca. y la variable competencias laborales el 12,50% de encuestados refieren que siempre tienen competencias laborales seguido de 66,67% nivel casi siempre, 16.67% casi nunca y 4,17% nunca.

Segunda conclusión

Se concluye la superación profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020, luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,630$ correlación moderada positiva y $pvalor= 0,000 <0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 12,50% de encuestados refieren que siempre tienen superación profesional seguido de 4,17% nivel casi siempre, 66.67% casi nunca y 16,67% nunca.

Tercera conclusión

Se concluye los objetivos trazados se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020, luego de de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,511$ correlación moderada positiva y $pvalor= 0,011 <0.05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 12,50% de encuestados refieren que siempre cumple los objetivos trazados seguido de 41,67% nivel casi siempre, 29.17% casi nunca y 16,67%

nunca.

Cuarta conclusión

Se concluye el trabajo en equipo se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020, luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,644$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,001 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 8,33% de encuestados refieren que siempre realizan trabajo en equipo seguido de 25,00% nivel casi siempre, 58.33% casi nunca y 8,33% nunca

Quinta conclusión

Se concluye la motivación se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020, luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,554$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,013 < 0,05$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 16,67% de encuestados refieren que siempre están motivados seguido de 20,83% nivel casi siempre, 54.17% casi nunca y 8,33% nunca

RECOMENDACIONES

De acuerdo de los resultados obtenidos y las conclusiones generadas paso a mencionar las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a la Empresa desarrollar talleres para fortalecer superación profesional de los trabajadores de la organización que va redundar en la calidad de servicio que brinda la empresa.

- Se recomienda a la Empresa de acuerdo a los resultados obtenidos referente a los objetivos trazados se debe evaluar frecuentemente para cumplir con los propósitos planteados.

- Se recomienda a la Empresa de acuerdo a los resultados obtenidos referente trabajo en equipo se debe implementar estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

- Se recomienda a la Empresa de acuerdo a los resultados obtenidos referente motivación se debe desarrollar talleres motivacionales que fortalezca actitudes del trabajador que sienta comprometidos en cumplir metas establecidas de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2002). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias: El Diccionario. Ed. Granica S.A. Buenos Aires. Argentina. 1-10p.
- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos aires. Ediciones Granica S.A. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/135565666/Desarrollo-Del-Talento-HumanoBasado-en-Alles-Martha-Author>
- Alles, M. (2006). Gestión por competencias: casos (2a ed). Buenos aires. Ediciones Granica S.A. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/109271116/Direccion-estrategica-de-recursoshumanos-Gestion-por-competencias>
- Alles, M. (2008). Comportamiento organizacional. Buenos Aires: Editorial Granica S.A.
- Alfaro Rojas, Susy, Montoya Tejos, Erick, Rodríguez Masís, Luis Carlos, Solano Gamboa, Alejandra y Solano Villalobos, Yesenia. (2003). *Elaboración de un manual para la resolución constructiva de la etapa de iniciación laboral de docentes principiantes de educación primaria* (tesis de licenciatura). Escuela de Orientación y Educación Especial, Facultad de Educación, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Altamirano, A. (2016). Propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén. Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo - Perú.
- ARTHUR, M.B.; HALL, D.T.; LAWRENCE, B.S. (1989): Handbook of Career Theory, Cambrid-ge University Press, Nueva York.
- ARDICHVILI, A. CARDOZO, R. y RAY, S. (2003). "A theory of entrepreneurial

- opportunity identification and development”, *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, pp. 105-123.
- BARON, R.A. y ENSLEY, M.D. (2006): “Opportunity recognition as the detection of meaningful patterns: evidence from comparisons of novice and experienced entrepreneurs”, *Management Science*, Vol. 52, No. 9, pp. 1331-1344
- Bisquerra Alzina, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona. Editorial Praxis.
- Bohlander, G. W., Snell, S. A. and Sherman, Jr. A.W. (2001) *Administración de Recursos Humanos*. 12a. ed., México: Thompson Learning.
- Caligiuri, P. and Cascio, W. F. (2000). "Sending women on global assignments: Challenges, myths and solutions". *WorldatWork Journal*. 9(2), 34–41
- Casanova, F., Montanaro, M., & Vargas, F. (2001). *El enfoque de la competencia laboral, manual de formación*. Obtenido de http://www.researchgate.net/publication/31745946/El_enfoque_de_competencia_laboral_manual_de_formacion_
- Cascio, F. (2003). *Managing Human Resources—productivity, Quality of Work life profits*. 6th edition, New York: McGraw–Hill Higher Education.
- Chacín, L (2010); *Tecnología de la información como apoyo al proceso para la toma de decisiones gerenciales en organizaciones del sector eléctrico de Venezuela*. <http://www.revistaespacios.com/a10v31n02/10310233.html>
- Chiavenato Idalberto (2007), *Administración de recursos humanos*. Octava edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional.
- Castro (2016), *Cómo gestionar la disciplina laboral*. Recuperado de: <https://profesorestrada.wordpress.com/2009/02/20/gestion-disciplinaria-una-funcion-clave-y-una-necesidad-impostergable-del-trabajo-gerencial-en->

aras-de-su-efectividad/

Dalton, G. W., Thompson, P. H. and Price, R. L. (1977). "The Four Stages of Professional Careers—A New Look at Performance by Professionals". *Organizational Dynamics*. 6(1), 19–42.

D´ANGELO HERNÁNDEZ, OVIDIO (2002). El Desarrollo Profesional Creador (dpc) Como Dimensión del Proyecto de Vida En el ámbito profesional (2002). *REVISTA CUBANA DE PSICOLOGÍA* Vol.19, No.2. Fuente: <http://www.dict.uh.cu/Revistas/PS2002/No.%202/Ps19202-3.pdf>. Consultado el 20 de mayo de 2012.

DESSLER, GARY (1996). *Administración de Personal*, Sexta Edición, Prentice Hall, México.

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1 087.

Duro, A. (2013). *Psicología de calidad de vida laboral desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (1era. Ed). Madrid. España: Piramide

Fernández N. (1998) "Los equipos de trabajo en las organizaciones" Madrid; Deusto

García Hoz (2000) *Objetivos* recuperado de: <https://brainly.lat/tarea/7042400>

GREENHAUS, J.H. (1987): *Career Management*, The Dryden Press, Chicago.

Gómez–Mejía, L.R., Balkin, D. B. and Cardy, R.L. (2001). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. 3a. ed., Madrid: Pearson Educación.

González García, M. J. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga: Innovación y cualificación

GROSSMAN, B.P.; BLITZER, R.S. (1992): «Choreographing Careers», *Training*

- and Development, enero, pp. 67-69.
- Guereña, J. (2001a). Un ensayo empírico que se convierte en un proyecto razonado. Notas sobre la historiografía de la sociabilidad. En A. Valín (Dir.), La sociabilidad en la historia contemporánea. Vigo: Duen De Bux.
- Guzmán, A. (2001). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo (12 ed.). Caracas, Venezuela: Melvin.
- Hochanadel, A., Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research*, 11 (1). 47-50.
- Igbaria, M. and Greenhaus, J. H. (1992). "The Career Advancement Prospects of Managers and Professionals: ¿Are MIS Employees Unique?" *Decision Sciences*. 23(2),478–499
- Igbaria, M. and Shayo, C. (1997). "The impact of race and gender differences on job performance evaluations and career success". *Equal Opportunities International*. 16(8), 12–23.
- IVC (2001) Business Development, RRHH. Recuperado de <https://www.ivc.es/blog/plan-desarrollo-profesional-carrera#:~:text=Un%20plan%20de%20desarrollo%20profesional%20es%20un%20manual%20para%20orientar,determinado%20o%20una%20mejor%20retribuci%C3%B3n>
- Kaye, B. and Jacobson, B. (1996). "Reframing Mentoring". *Training & Development* . 50(8), 44–47.
- Kindleberger (1978) *Manias, Panics, and Crashes: A History of Financial Crises* (Macmillan, 1978)
- LONDON, M.; MANE, E.M. (1997): *Career Management and Survival in the*

Workplace, Jossey-Bass, San Francisco.

MACPHERSON, A., JONES, O. y ZHANG, M. (2004): "Evolution or revolution? Dynamic capabilities in a knowledge-dependent firm", *R&D Management*, Vol. 34, No. 2, pp. 161-176.

Madero, S. M. (2009). "Factores de atracción y retención del mercado laboral, para empleados potenciales". *Economía, Gestión y Desarrollo*. 7, 131–147.

Manual de Gestión para la Productividad Laboral (2012). Programa de Apoyo para la productividad. Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/productividad>>pdf.

McCloskey, D. W. and Igbaria, M. (2003). Does 'out of sight' mean 'out of mind'? An empirical investigation of the career advancement prospects of telecommuters". *Information Resources Management Journal*. 16(2), 19–34.

Marlow, N. D., Marlow, E. K. and Arnold, V. A. (1995). "Career development and women managers: Does one size fit all"? *HR Human Resource Planning*. 18(2), 38–49.

Martinez Villaverde, Lorena. 2006. *Gestión Del Cambio Y la Innovación en la Empresa*. [ed.] Ideas Propias. s.l. : S.L, 2006. pág. 152. 8498393272, 9788498393279

MATÉ, J.L. (1999): «Perspectiva sobre la gestión de los conocimientos», *Economía Industrial*, núm. 326, pp. 51-61.

MAYO, A.; LANK, E. (2000): *Las organizaciones que aprenden*, Gestión 2000, Barcelona.

Menefee, J. A. and Murphy, R.O. (2004) "Rewarding and retaining the best: Compensation strategies for top performers". *Benefits Quarterly*. 20(3), 13–20

20

- Mondy, R.W. and Noé, R. M. (2005) *Administración de Recursos Humanos*. 9a. ed., México: Pearson Prentice Hall.
- MONTOYA, ALFREDO (2006). Recuperación de un principio. <http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/33/estudio3.pdf> Fecha de consulta: 15 de Marzo del 2014. Hora: 2:20 pm
- Moreno, J. (2003) INTECAP (instituto técnico de capacitación y producción) *Gestión por competencia laboral*, 2da edición, Guatemala.
- Mowday, R. T., Porter, L.W. and Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press
- Meyer, C; Schwager, A. (2007) *Comprendiendo la experiencia del cliente*. Harvard Business Review Vol. 85 (2): 89-99. ISSN 0717-9952.
- Nieves, F. (2018). *Las competencias laborales y los servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Huánuco*. Tesis de maestría, Universidad de Huánuco, Huánuco-Perú.
- RRHH (2008) "La formación en la empresa". Fecha de publicación: 14/04/2008. Autoría del contenido: LosRecursosHumanos.com. Obtenido el 19/02/2021, desde la url: <https://www.losrecursoshumanos.com/la-formacion-en-la-empresa/>
- Roche, G. R (1979). "Much Ado about Mentors". Harvard Business Review. 57. 14–28.
- Sagi, V. (2004). *Que es una competencia laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
- Schuster, J. R. and Zingheim, P.K. (1993). "The new variable pay: Key design issues". *Compensation and Benefits review*. 25(2), 27–34.

- Silverman, L. (2006). "How Do You Keep the Right People on the Bus? Try Stories".
The Journal for Quality and Participation. 29(4), 11–15.
- Stoner, Freeman Gilbert (2013) Administración. México. Compañía Editorial Continental SA. De CV.
- Syed T. H., Adeel A. and Syed A. M. (2007) "Impact of Non–Financial Rewards on Employee Motivation: (A case of Cellular Communication Service providing sector of Telecom Industry registered under PTA in Islamabad)". The Business Review, Cambridge. 7(2), 272–277.
- Tejada, «Mejoras de Lean Manufacturing en los Sistemas Productivos,» Ciencia y Sociedad, vol. 36, nº 2, p. 276, 2011.
- Titchener, E. (1909). Experimental psychology of the thought processes. New York: Macmillan.
- VALLE, R. (1995): La gestión estratégica de los recursos humanos, Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington.
- Werther, W.B., & Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas (6a ed.). México, D.F.: McGraw – Hill Interamericana.
- Whitehurst (1998) Capacitación corporativa: Tres maneras de alentar un trabajo en equipo más inteligente. URL <https://gerens.pe/blog/capacitacion-corporativa-alentar-trabajo-equipo-inteligente/>
- Wispé, L. (1987). History of the concept of empathy. En Eisenberg, N. & Strayer J. (Ed.) Empathy and its development, New York: Cambridge University Press.
- Zobal, C. (1998). "The 'ideal' team compensation system—an overview, part I". Team Performance Management. 4(5), 235–249.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desarrollo profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020
 Autor: James Luis Gonzales Gambine

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Variable 1			
¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional y las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali 2020?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020	El desarrollo profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020	Desarrollo profesional	Superación profesional	Participación en las capacitaciones	El diseño de investigación es no experimental. El tipo de investigación es correlacional. El método de investigación es inductivo. Población y muestra La población estará conformada 24 trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa. La muestra será censal que es el total de la población en este caso 24 trabajadores de la empresa ORVISA Técnicas de recolección de datos. La encuesta Instrumento de aplicación. El cuestionario Técnicas para el procesamiento de datos Se hará uso del análisis descriptivo, para la tabulación de los datos se utilizará como soporte el programa Excel científico y para el procesamiento de los
					Superación profesional alentado por la empresa	
					Implementación de un plan de desarrollo profesional	
					Política de formación laboral	
				Objetivos trazados	Oportunidades de ascender	
					Autorrealización profesional	
					Productividad laboral	
					Reconocimiento por la empresa	
				Trabajo en equipo	Empatía	
					Disposición de aprender	
Sociabilidad						
Reducción del tiempo empleado en las tareas						
Motivación	Estabilidad laboral					
	Estabilidad económica					
	Estabilidad social					
Competencias cardinales	Responsabilidad laboral					
	Adaptación al cambio					
	Inteligencia emocional					
	Ética profesional					
¿Cómo se relaciona la superación profesional y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020?	Determinar la relación que existe entre la superación profesional y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020	La superación profesional se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020				
¿Cómo se relaciona los objetivos trazados y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020?	Determinar la relación que existe entre los objetivos trazados y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020	Los objetivos trazados se relacionan significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020				
¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y las competencias laborales	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las	El trabajo en equipo se relaciona significativamente con las competencias				

<p>de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020?</p>	<p>competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y las competencias laborales de los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020</p>	<p>laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020</p> <p>La motivación se relaciona significativamente con las competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020</p>	<p>variable 2 Competencias laborales</p>	<p>Competencias específicas</p> <p>Competencia empresarial y para el emprendimiento</p>	<p>Conocimiento y habilidades laborales</p> <p>Disciplina laboral</p> <p>Perseverancia laboral</p> <p>Experiencia laboral</p> <p>Identifica oportunidades</p> <p>Viabiliza un plan de estudio</p> <p>Creatividad laboral</p> <p>Toma de decisiones</p>	<p>datos el software SPSS Versión (Programa de estadística para ciencias sociales).</p>
---	---	--	--	---	--	---

ANEXO 02:

Instrumentos de aplicación

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Negocios

El presente cuestionario será aplicado a los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa. El cuestionario tuvo por finalidad recoger información sobre las variables de estudio: Desarrollo profesional y competencias laborales.

El cuestionario en mención se utilizó en el proyecto de investigación denominado: “Desarrollo profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali 2020”. El cual sirvió para la obtención de mi título de licenciado en Administración de empresas.

La información que usted nos proporcionará es anónima y fue utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales debe leer y marcar con una “X”, la casilla que mejor represente su respuesta.

Escala valorativa:

Nunca	=	1
Casi nunca	=	2
Casi siempre	=	3
Siempre	=	4

Variable 01: Desarrollo profesional

Dimensión I: Superación profesional					
Indicador: Participación en las capacitaciones					
N°	Preguntas	1	2	3	4
1	¿Usted como trabajador de la empresa ORVISA buscan capacitaciones para perfeccionarse, actualizarse mejor en sus labores diarias?				
Indicador: Superación profesional alentado por la empresa					
N°	Preguntas	1	2	3	4
2	¿La empresa ORVISA realiza capacitaciones, seminarios frecuentemente para levantar el nivel de competencias laborales de sus trabajadores?				
Indicador: Implementación de un plan de desarrollo profesional					
N°	Preguntas	1	2	3	4
3	¿La empresa ORVISA tiene implementado un plan de desarrollo profesional para sus trabajadores?				
Indicador: Política de formación laboral					
N°	Preguntas				
4	¿La empresa ORVISA tiene políticas de formación laboral para sus practicantes y trabajadores?				
Dimensión II: Objetivos trazados					
Indicador: Oportunidad de ascender					
N°	Preguntas	1	2	3	4
5	¿La empresa ORVISA da la oportunidad a todos sus trabajadores en general de ascender de nivel laboral?				
Indicador: Autorrealización personal					
N°	Preguntas	1	2	3	4
6	¿Usted se siente autorrealizado personalmente trabajando en la empresa ORVISA?				
Indicador: Productividad laboral					
N°	Preguntas	1	2	3	4
7	¿Usted piensa que tiene una productividad laborable aceptable en la empresa por sus jefes inmediatos en la empresa ORVISA?				
Indicador: Reconocimiento por la empresa					
N°	Preguntas	1	2	3	4
8	¿La empresa ORVISA reconoce constantemente el esfuerzo que usted hace día a día en el cumplimiento de su trabajo diario?				
Dimensión III: Trabajo en equipo					
Indicador: Empatía					
N°	Preguntas	1	2	3	4
09	¿Los jefes inmediatos son empáticos con usted cuando le cuenta algún problema personal, familiar o laboral en sus momentos libres?				

Indicador: Disposición de aprender					
N°	Preguntas	1	2	3	4
10	¿Usted tiene la disposición de aprender de sus compañeros o amigos de trabajos con mayor experiencia en la empresa ORVISA?				
Indicador: Sociabilidad					
N°	Preguntas	1	2	3	4
11	¿usted es sociable con todos los clientes, compañeros y jefes de trabajo en la empresa ORVISA?				
Indicador: Reducción del tiempo empleado en las tareas					
N°	Preguntas	1	2	3	4
12	¿Cuándo usted trabaja en equipo coordinadamente usted reduce el tiempo de trabajo empleados en las tareas encomendadas?				
Dimensión IV: Motivación					
Indicador: Estabilidad laboral					
N°	Preguntas	1	2	3	4
13	¿Usted cuenta con estabilidad laboral en la empresa ORVISA?				
Indicador: Estabilidad económica					
N°	Preguntas	1	2	3	4
14	¿Usted cuenta con una estabilidad económica en la empresa ORVISA?				
Indicador: Estabilidad social					
N°	Preguntas	1	2	3	4
15	¿Usted cuenta con una estabilidad social en la empresa ORVISA?				

Variable 02: Competencias laborales

Dimensión I: Competencias cardenales					
Indicador: Responsabilidad laboral					
N°	Preguntas	1	2	3	4
1	¿La empresa ORVISA cumple con sus responsabilidades laborales con sus trabajadores?				
Indicador: Adaptación al cambio					
N°	Preguntas	1	2	3	4
2	¿Los trabajadores de la empresa ORVISA se adaptan a los cambios sociales, laborales provocados por el COVID?				
Indicador: Inteligencia emocional					
N°	Preguntas	1	2	3	4
3	¿Los jefes y trabajadores de la empresa ORVISA aplican la inteligencia emocional cuando algún cliente se acerca a realizar un reclamo justificado o no justificado?				
Indicador: Ética profesional					
N°	Preguntas	1	2	3	4
4	¿Usted tiene ética profesional al tratar con sus compañeros, jefes y clientes de la empresa ORVISA?				
Dimensión II: Competencias específicas					
Indicador: Conocimiento y habilidades profesionales					
N°	Preguntas	1	2	3	4
5	¿Usted cuenta con conocimientos y habilidades laborales bien definidas a la hora de desarrollar su trabajo en la empresa ORVISA?				
Indicador: Disciplina laboral					
N°	Preguntas	1	2	3	4
6	¿usted tiene disciplina laboral en el desarrollo de su trabajo en la empresa ORVISA?				
Indicador: Perseverancia laboral					
N°	Preguntas	1	2	3	4
7	¿Usted tiene perseverancia laboral a la hora de desarrollar trabajos complicados en la empresa ORVISA?				
Indicador: Experiencia laboral					
N°	Preguntas	1	2	3	4
8	¿Usted cuenta con experiencia laboral para los trabajos encomendados en la empresa ORVISA?				
Dimensión III: Competencia empresarial y para el emprendimiento					
Indicador: Identifica oportunidades					
N°	Preguntas	1	2	3	4
9	¿La empresa ORVISA identifica oportunidades laborales en su desarrollo laboral?				
Indicador: Viabiliza un plan de trabajo					

N°	Preguntas	1	2	3	4
10	¿Usted visualiza su plan de trabajo al desarrollar su labor diaria?				
Indicador: Creatividad laboral					
N°	Preguntas	1	2	3	4
11	¿Cuándo usted tiene un trabajo complicado utiliza su creatividad laboral para ayudarse a salir del problema en que se encuentra?				
Indicador: Toma de decisiones					
N°	Preguntas	1	2	3	4
12	¿Usted tiene autonomía para la toma de decisiones y así solucionar un problema de trabajo cuando su jefe no está?				

Anexo 3: Matrices de validación del instrumento

Anexo 01: Matriz de validación

Título: "Desarrollo profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa - Ucayali, 2020
 Bachiller: James Luis Gonzales Gamblin.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta				Criterio de evaluación												
				1	2	3	4	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta						
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No					
Desarrollo profesional	Superación profesional	Participación en las capacitaciones	¿Usted como trabajador de la empresa ORVISA busca participar en las capacitaciones para perfeccionarse, actualizarse mejor en sus labores diarias?					X		X		X		X						
				Superación profesional alentado por la empresa	¿La empresa ORVISA realiza capacitaciones, seminarios de actualización frecuentemente para levantar el nivel de competencias laborales de sus trabajadores?					X		X		X		X				
						Implementación de un plan de desarrollo profesional	¿La empresa ORVISA tiene implementado un plan de desarrollo profesional para sus trabajadores?					X		X		X		X		
								Pólítica de formación laboral	¿La empresa ORVISA tiene políticas de formación laboral para sus practicantes y trabajadores?					X		X		X		X
Objetivos trazados	Oportunidades de ascender	¿La empresa ORVISA da la oportunidad a todos sus trabajadores en general de ascender de nivel laboral?					X		X		X		X							
			Autorealización profesional	¿Usted se siente autorrealizado profesionalmente trabajando en la empresa ORVISA?					X		X		X		X					
					Productividad laboral	¿Usted piensa que tiene una productividad laboral aceptable en la empresa por sus jefes inmediatos en la empresa ORVISA?					X		X		X		X			

Competencias laborales	Competencias cardinales	Empatía	Reconocimiento por la empresa	¿La empresa ORVISA reconoce periódicamente el esfuerzo que usted hace día a día en el cumplimiento de su trabajo diario?																			
			Empatía	¿Los jefes inmediatos son empáticos con usted cuando le cuenta algún problema personal, familiar o laboral en sus momentos libres?																			
			Disposición de aprender	¿Usted tiene la disposición de aprender de sus compañeros o amigos de trabajos con mayor experiencia en la empresa ORVISA?																			
			Sociabilidad	¿Usted es sociable con todos los clientes, compañeros y jefes de trabajo en la empresa ORVISA?																			
			Reducción del tiempo empleado en las tareas	¿Cuándo usted trabaja en equipo, coordinadamente usted reduce el tiempo de trabajo empleados en las tareas encomendadas?																			
			Estabilidad laboral	¿Usted cuenta con estabilidad laboral en la empresa ORVISA?																			
			Estabilidad económica	¿Usted cuenta con una estabilidad económica en la empresa ORVISA?																			
			Estabilidad social	¿Usted cuenta con una estabilidad social en la empresa ORVISA?																			
			Responsabilidad laboral	¿La empresa ORVISA cumple con sus responsabilidades laborales con sus trabajadores?																			
			Adaptación al cambio	¿Los trabajadores de la empresa ORVISA se adaptan a los cambios sociales, laborales provocados por el COVID?																			
Competencias laborales	Competencias cardinales	Inteligencia emocional	Inteligencia emocional	¿Los jefes y trabajadores de la empresa ORVISA aplican la inteligencia emocional cuando algún cliente se acerca a realizar un reclamo justificado o no justificado?																			
			Ética profesional	¿Usted tiene ética profesional al tratar con sus compañeros, jefes y clientes de la empresa ORVISA?																			

Competen cias especificas	Conocimientos y habilidades laborales	¿Usted cuenta con conocimientos y habilidades laborales bien definidas a la hora de desarrollar su trabajo en la empresa ORVISIA?																
	Disciplina laboral	¿Usted tiene disciplina laboral en el desarrollo de su trabajo en la empresa ORVISIA?																
Competen cias especificas	Perseverancia laboral	¿Usted tiene perseverancia laboral a la hora de desarrollar trabajos complicados en la empresa ORVISIA?																
	Experiencia laboral	¿Usted cuenta con experiencia laboral para los trabajos encomendados en la empresa ORVISIA?																
Competen cias empresaria les y para el empresari o	Identifica oportunidades	¿La empresa ORVISIA identifica oportunidades laborales en su desarrollo laboral?																
	Viabiliza un plan de trabajo	¿Usted visualiza su plan de trabajo al desarrollar su labor diaria?																
empresari o	Creatividad laboral	¿Cuándo usted tiene un trabajo complicado utiliza su creatividad laboral para ayudarse a salir del problema en que se encuentra?																
	Toma de decisiones	¿Usted tiene autonomía para la toma de decisiones y así solucionar un problema de trabajo cuando su jefe no está?																

Firma del validador..... *[Signature]*

Nombres y apellidos..... *Pablo Rafael Rojas Tedia*

Grado académico..... *Doble*

DNI..... *21548418*

Nº de celular..... *995906538*

Fecha..... *18/02/2021*

Anexo 01 : Matriz de validación

Título: "Desarrollo profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020
Bachiller: James Luis Gonzales Gambine.

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta				Criterio de evaluación								Observaciones				
				1 Nunca	2 Casi nunca	3 Casi siempre	4 Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta						
								SI	No	SI	No	SI	No	SI	No					
Desarrollo profesional	Superación profesional	Participación en las capacitaciones	¿Usted como trabajador de la empresa ORVISA busca participar en las capacitaciones para perfeccionarse, actualizarse mejor en sus labores diarias?					✓		✓		✓		✓						
				Implementación de un plan de desarrollo profesional	¿La empresa ORVISA realiza capacitaciones, seminarios de actualización frecuentemente para elevar el nivel de competencias laborales de sus trabajadores?					✓		✓		✓		✓				
						Política de formación laboral	¿La empresa ORVISA tiene implementado un plan de desarrollo profesional para sus trabajadores?					✓		✓		✓		✓		
								Oportunidades de ascender	¿La empresa ORVISA tiene políticas de formación laboral para sus practicantes y trabajadores?					✓		✓		✓		✓
Objetivos trazados	Productividad laboral	Autorealización profesional	¿Usted se siente autorrealizado profesionalmente trabajando en la empresa ORVISA?					✓		✓		✓		✓						
				¿Usted piensa que tiene una productividad laborable aceptable en la empresa por sus jefes inmediatos en la empresa ORVISA?					✓		✓		✓		✓					

		Reconocimiento por la empresa	¿La empresa ORVISA reconoce periódicamente el esfuerzo que usted hace día a día en el cumplimiento de su trabajo diario?																	
		Empatía	¿Los jefes inmediatos son empáticos con usted cuando le cuenta algún problema personal, familiar o laboral en sus momentos libres?																	
		Disposición de aprender	¿Usted tiene la disposición de aprender de sus compañeros o amigos de trabajos con mayor experiencia en la empresa ORVISA?																	
		Sociabilidad	¿Usted es sociable con todos los clientes, compañeros y jefes de trabajo en la empresa ORVISA?																	
		Reducción del tiempo empleado en las tareas	¿Cuándo usted trabaja en equipo, coordinadamente usted reduce el tiempo de trabajo empleados en las tareas encomendadas?																	
		Estabilidad laboral	¿Usted cuenta con estabilidad laboral en la empresa ORVISA?																	
		Estabilidad económica	¿Usted cuenta con una estabilidad económica en la empresa ORVISA?																	
		Estabilidad social	¿Usted cuenta con una estabilidad social en la empresa ORVISA?																	
		Responsabilidad laboral	¿La empresa ORVISA cumple con sus responsabilidades laborales con sus trabajadores?																	
		Adaptación al cambio	¿Los trabajadores de la empresa ORVISA se adaptan a los cambios sociales, laborales provocados por el COVID?																	
		Inteligencia emocional	¿Los jefes y trabajadores de la empresa ORVISA aplican la inteligencia emocional cuando algún cliente se acerca a realizar un reclamo justificado o no justificado?																	
		Ética profesional	¿Usted tiene ética profesional al tratar con sus compañeros, jefes y clientes de la empresa ORVISA?																	
Competen cias laborales	Competen cias cardinales																			

Competencias específicas	Conocimientos y habilidades laborales	¿Usted cuenta con conocimientos y habilidades laborales bien definidas a la hora de desarrollar su trabajo en la empresa ORVISA?																
	Disciplina laboral	¿Usted tiene disciplina laboral en el desarrollo de su trabajo en la empresa ORVISA?																
Competencias específicas	Perseverancia laboral	¿Usted tiene perseverancia laboral a la hora de desarrollar trabajos complicados en la empresa ORVISA?																
	Experiencia laboral	¿Usted cuenta con experiencia laboral para los trabajos encomendados en la empresa ORVISA?																
Competencias empresariales y para el emprendimiento	Identifica oportunidades	¿La empresa ORVISA identifica oportunidades laborales en su desarrollo laboral?																
	Vabiliza un plan de trabajo	¿Usted visualiza su plan de trabajo al desarrollar su labor diaria?																
	Creatividad laboral	¿Cuándo usted tiene un trabajo complicado utiliza su creatividad laboral para ayudarse a salir del problema en que se encuentra?																
	Toma de decisiones	¿Usted tiene autonomía para la toma de decisiones y así solucionar un problema de trabajo cuando su jefe no está?																

Firma del validador.....

Nombres y apellidos..... *Yessica del Pilar Meléndez HAVANA*

Grado académico..... *MAESTRO*

DNI..... *89492363*

N° de celular..... *961096333*

Fecha..... *17-02-21*

Anexo 01: Matriz de validación

Título: "Desarrollo profesional y competencias laborales en los trabajadores de la empresa ORVISA de la ciudad de Pucallpa – Ucayali, 2020
Bachiller: James Luis Gonzales Garbino.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta				Criterio de evaluación				Observaciones						
				1 Nunca	2 Casi nunca	3 Casi siempre	4 Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre ítems de respuesta							
Desarrollo profesional	Superación profesional	Participación en las capacitaciones	¿Usted como trabajador de la empresa ORVISA busca participar en las capacitaciones para perfeccionarse, actualizarse mejor en sus labores diarias?					Sí	No	Sí	No	Sí	No					
				Superación profesional alentado por la empresa	¿La empresa ORVISA realiza capacitaciones, seminarios de actualización frecuentemente para levantar el nivel de competencias laborales de sus trabajadores?					Sí	No	Sí	No	Sí	No			
						Implementación de un plan de desarrollo profesional	¿La empresa ORVISA tiene implementado un plan de desarrollo profesional para sus trabajadores?					Sí	No	Sí	No	Sí	No	
								Política de formación laboral	¿La empresa ORVISA tiene políticas de formación laboral para sus practicantes y trabajadores?					Sí	No	Sí	No	Sí
Objetivos trazados	Oportunidades de ascender	¿La empresa ORVISA da la oportunidad a todos sus trabajadores en general de ascender de nivel laboral?					Sí	No	Sí	No	Sí	No						
			Autorrealización profesional	¿Usted se siente autorrealizado profesionalmente trabajando en la empresa ORVISA?					Sí	No	Sí	No	Sí	No				
					Productividad laboral	¿Usted piensa que tiene una productividad laboral aceptable en la empresa por sus jefes inmediatos en la empresa ORVISA?					Sí	No	Sí	No	Sí	No		

Competen cias laborales	Competen cias cardinales	Reconocimiento por la empresa	¿La empresa ORVISA reconoce periódicamente el esfuerzo que usted hace día a día en el cumplimiento de su trabajo diario?																	
		Empatía	¿Los jefes inmediatos son empáticos con usted cuando le cuenta algún problema personal, familiar o laboral en sus momentos libres?																	
		Disposición de aprender	¿Usted tiene la disposición de aprender de sus compañeros o amigos de trabajos con mayor experiencia en la empresa ORVISA?																	
		Sociabilidad	¿Usted es sociable con todos los clientes, compañeros y jefes de trabajo en la empresa ORVISA?																	
		Reducción del tiempo empleado en las tareas	¿Cuándo usted trabaja en equipo, coordinadamente usted reduce el tiempo de trabajo empleados en las tareas encomendadas?																	
		Estabilidad laboral	¿Usted cuenta con estabilidad laboral en la empresa ORVISA?																	
		Estabilidad económica	¿Usted cuenta con una estabilidad económica en la empresa ORVISA?																	
		Estabilidad social	¿Usted cuenta con una estabilidad social en la empresa ORVISA?																	
		Responsabilidad laboral	¿La empresa ORVISA cumple con sus responsabilidades laborales con sus trabajadores?																	
		Adaptación al cambio	¿Los trabajadores de la empresa ORVISA se adaptan a los cambios sociales, laborales provocados por el COVID?																	
Inteligencia emocional	¿Los jefes y trabajadores de la empresa ORVISA aplican la inteligencia emocional cuando algún cliente se acerca a realizar un reclamo justificado o no justificado?																			
Ética profesional	¿Usted tiene ética profesional al tratar con sus compañeros, jefes y clientes de la empresa ORVISA?																			

Competencias específicas	Conocimientos y habilidades laborales	¿Usted cuenta con conocimientos y habilidades laborales bien definidas a la hora de desarrollar su trabajo en la empresa ORVISA?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Disciplina laboral	¿Usted tiene disciplina laboral en el desarrollo de su trabajo en la empresa ORVISA?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Perseverancia laboral	¿Usted tiene perseverancia laboral a la hora de desarrollar trabajos complicados en la empresa ORVISA?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Experiencia laboral	¿Usted cuenta con experiencia laboral para los trabajos encomendados en la empresa ORVISA?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Competencias empresariales y para el emprendimiento	Identifica oportunidades	¿La empresa ORVISA identifica oportunidades laborales en su desarrollo laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Viable un plan de trabajo	¿Usted visualiza su plan de trabajo al desarrollar su labor diaria?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Creatividad laboral	¿Cuándo usted tiene un trabajo complicado utiliza su creatividad laboral para ayudarse a salir del problema en que se encuentra?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Toma de decisiones	¿Usted tiene autonomía para la toma de decisiones y así solucionar un problema de trabajo cuando su jefe no está?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Firma del validador..... 

Nombres y apellidos..... Mariela Felicitá Saenz Villaverde

Grado académico..... Magister

DNI..... 00087101

N° de celular..... 943495816

Fecha..... 18/02/2021

Anexo 4: Bases de datos de la confiabilidad de los instrumentos
Variable 1: Desarrollo profesional

N°	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15
1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	3	2	3	3	1	2	3	4	3	2	2	3
5	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2
6	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
7	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
10	2	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
11	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
13	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
14	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3
15	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3
16	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3
18	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
19	3	2	4	3	2	4	4	1	1	3	3	3	3	4	4
20	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
21	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3
22	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
23	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
24	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3

Fuente: Programa SPSS.V.22: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre, 4 siempre.

Variable 2: Competencias laborables

N°	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12
1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3
3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3
4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	1
5	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
11	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2
12	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
14	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
15	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4
20	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
21	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
22	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
23	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3
24	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3

Fuente: Programa SPSS.V.22: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre, 4 siempre.

Anexo 05 Base de datos para el procesamiento de los resultados
Variable 01 Desarrollo profesional

N°	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15
1	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3
2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2
3	3	2	3	2	1	4	2	4	2	2	3	3	2	3	4
4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	2
5	3	2	3	1	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	2	3	3	2	4	3	4	1	3	2	3	3	3	4
8	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	1	3	1	3	3
9	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2
10	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
11	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2
12	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2
13	2	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3
14	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3
15	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
18	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	4	3
19	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
20	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
21	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
22	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2
23	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4
24	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2

Fuente: Información obtenido de la encuesta procesado con el programa SPSSV22. Categoría: Siempre: 4
Casi siempre: 3 Casis nunca: 2 Nunca: 1

Variable 02 Productividad laboral

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12
1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2
2	2	2	3	4	2	4	3	2	2	3	4	2
3	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	4	3
4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
5	2	2	3	4	2	4	2	2	2	3	4	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3
8	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	4	2
9	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3
12	4	2	1	4	3	4	4	4	2	1	4	3
13	3	4	3	1	1	3	3	3	4	3	1	1
14	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3
17	2	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3
18	4	2	1	2	3	4	2	4	2	2	2	1
19	2	2	2	1	3	3	4	3	4	2	2	1
20	2	1	2	3	3	3	4	2	1	2	3	3
21	2	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3
22	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1
23	2	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4
24	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	4	3

Fuente: Información obtenido de la encuesta procesado con el programa SPSSV22. Categorías: Siempre: 4 Casi siempre: 3 Casis nunca: 2 Nunca: 1

Anexo 6:

