



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA PARTICIPACIÓN EN
LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MARCIMEX EN
LA CIUDAD DE PISCO, 2020”**

PRESENTADO POR:

BACH. MEDINA MARCA, JESÚS OMAR

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

ASESOR:

MG. BORDA SOAQUITA ANA LUZ MARGARITA

ICA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mis padres quienes son muy importantes en todas mis decisiones

personales como en las profesionales,
pensando siempre en el futuro y la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por creer en él y por su fe
dándome muestras de salud y vida para

seguir cumpliendo todos mis objetivos personales y profesionales.

RECONOCIMIENTO

Reconocimiento especial a la Universidad Alas Peruanas. De igual manera a todos los catedráticos por su vocación de servicio en el trabajo educativo de servicio al trabajo de

lacada uno de ellos llega a ser merecedores
de una admiración por su altruismo.

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.2.1 Delimitación Espacial.....	15
1.2.2 Delimitación Social.....	15
1.2.3 Delimitación Temporal.....	15
1.2.4 Delimitación Conceptual.....	15
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.3.1 Problema Principal.....	16
1.3.2 Problemas Secundarios.....	16
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1 Objetivo General.....	16
1.4.2 Objetivos Especificos.....	16
1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5.1 Hipótesis General.....	16
1.5.2 Hipótesis Secundarias.....	17
1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional).....	17
1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	20
a) Tipo de Investigación.....	20
b) Nivel de Investigación.....	20
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación.....	20
a) Método de Investigación.....	20
b) Diseño de Investigación.....	20
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación.....	20
a) Población.....	20
b) Muestra.....	21
1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	21
a) Técnica.....	21
b) Instrumentos.....	21
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación.....	22

a) Justificación.....	22
b) Importancia.....	23
c) Limitaciones.....	23
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
2.2 BASES TEÓRICAS.....	29
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	42
2.4 BASES HISTÓRICAS.....	45
2.5 BASE LEGAL.....	46
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	48
3.1 Análisis de Tablas y Figuras.....	48
3.2 Discusión de Resultados.....	55
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	62
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	63
ANEXOS.....	66
Matriz de Consistencia	
Instrumento Recolección de Datos (Validados por Expertos)	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización.....	19
Tabla 2	Población de Estudio.....	21
Tabla 3	Estadística de Confiabilidad.....	22
Tabla 4	Proceso de la Variable Independiente.....	48
Tabla 5	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Independiente.....	50
Tabla 6	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Independiente.....	51
Tabla 7	Proceso de la Variable Dependiente.....	52
Tabla 8	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Dependiente.....	53
Tabla 9	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Dependiente.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultado la Variable Independiente.....	49
Figura 2	Resultado la Variable Dependiente.....	50
Figura 3	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente.....	51
Figura 4	Resultado de la Dimensión 2: Variable Independiente.....	52
Figura 5	Resultado de la Dimensión 1: Variable Dependiente.....	53
Figura 6	Resultado de la Dimensión 2: Variable Dependiente.....	54

RESUMEN

El proceso investigativo tuvo como finalidad fundamental para el investigador obtener el Título de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales; siguiendo toda la estructura planteada para el desarrollo de la tesis y proponiendo como variables de estudio el desarrollo profesional y la participación en la toma de decisiones.

La tesis **“EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MARCIMEX EN LA CIUDAD DE PISCO, 2020”**; cuyo sentido fue investigar como el desarrollo profesional influye en la toma de decisiones, entendiendo que una buena gestión en la organización permitirá alcanzar sus objetivos en el tiempo propuesto, para que una gestión sea optima dependerá de la persona que lo gestione utilizando los medios o herramientas necesarias y adecuadas para poder desarrollarlas con éxito logrando una influencia en los colaboradores para que puedan desempeñarse correctamente en todas sus funciones y siguiendo los lineamientos de la empresa.

En el Planteamiento del Problema; se detalló la descripción de la realidad problemática, identificando ciertas problemáticas respecto a la aplicación de las variables de estudios propuestas en el trabajo de investigación, justamente estos problemas fueron la motivación o impulso para desarrollar un proceso investigativo objetivo buscando la solución para una buena aplicación de las variables de estudio y que permita a la empresa un desarrollo sostenible y que sean acorde a su procesos o actividades internas y externas. Del análisis del problema se delimito la investigación, se establecieron los problemas y los objetivos, las hipótesis y variables de la investigación. En la parte metodológica de la investigación se estableció el tipo y nivel del trabajo siendo básica y correlacional respectivamente, se estableció el método y el

diseño del proceso investigativo siendo analítico y no experimental de tipo transversal respectivamente, se determinó la población del estudio (43) colaboradores y la muestra de estudio es no probalístico y quedó conformada por (43) colaboradores a encuestar, se determinó la técnica y su instrumento como herramientas metodológicas aplicado a los colaboradores de la empresa de manera directa y con preguntas precisas que permitieron evitar sesgos en la recolección de datos, para luego ser procesadas, analizadas y representadas en tablas, figuras e interpretación. También se argumentó la justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el marco teórico; se presentaron antecedentes relacionados al trabajo, se planteó un análisis conceptual de las variables de estudio siendo estos conceptos teóricos, argumentos con valiosa información de autores especialistas referentes al desarrollo profesional y la toma de decisiones, el marco teórico por su amplitud requiere de un proceso objetivo y analítico para determinar los fundamentos, conceptos y argumentos que enriquezcan las variables propuestas y que sirvan como base argumentativa para el investigador en su sustentación. En esta parte también se establecen una serie de términos básicos extraídos de las bases teóricas, se argumentan las bases históricas relacionadas a la variable independiente y dependiente, y de la misma forma se argumenta la base legal.

En la presentación, análisis e interpretación de resultados; se analizó y se discutió la información obtenida de la aplicación del instrumento, los datos procesados fueron presentados en tablas y figuras y su posterior interpretación de los resultados. Estos resultados permitieron realizar la contrastación de las hipótesis. Finalmente se determinó aportes en la conclusión y recomendación.

Palabras Claves: desarrollo, decisiones, formación, especialización y capacitación.

ABSTRACT

The investigative process had as its fundamental purpose for the researcher to obtain the Bachelor's Degree in Administration and International Business; following the entire structure proposed for the development of the thesis and proposing professional development and participation in decision-making as study variables.

The thesis "PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND PARTICIPATION IN DECISION-MAKING AT THE MARCIMEX COMPANY IN THE CITY OF PISCO, 2020"; whose meaning was to investigate how professional development influences decision-making, understanding that good management in the organization will allow it to achieve its objectives in the proposed time, for management to be optimal will depend on the person who manages it using the means or tools necessary and adequate to be able to develop them successfully, achieving an influence on the collaborators so that they can perform correctly in all their functions and following the company's guidelines.

In the Statement of the Problem; the description of the problematic reality was detailed, identifying certain problems regarding the application of the study variables proposed in the research work, precisely these problems were the motivation or impulse to develop an objective investigative process seeking the solution for a good application of the variables of study and that allows the company a sustainable development and that are consistent with its processes or internal and external activities. From the analysis of the problem, the investigation was delimited, the problems and objectives, the hypotheses and variables of the investigation were established. In the methodological part of the research, the type and level of the work were established, being basic and correlational, respectively, the method and design of the investigative process being analytical and non-experimental, cross-sectional, respectively, was

established, the study population was determined (43) collaborators and the study sample is non-probalist and is made up of (43) collaborators to be surveyed, the technique and its instrument were determined as methodological tools applied to the company's collaborators directly and with precise questions that allowed avoiding biases in the data collection, to then be processed, analyzed and represented in tables, figures and interpretation. The justification, importance and limitations of the research were also argued.

In the theoretical framework; antecedents related to the work were presented, a conceptual analysis of the study variables was proposed, these being theoretical concepts, arguments with valuable information from specialist authors regarding professional development and decision-making, the theoretical framework, due to its breadth, requires an objective process and analytical to determine the fundamentals, concepts and arguments that enrich the proposed variables and that serve as an argumentative basis for the researcher in his support. In this part, a series of basic terms extracted from the theoretical bases are also established, the historical bases related to the independent and dependent variable are argued, and the legal basis is argued in the same way.

In the presentation, analysis and interpretation of results; the information obtained from the application of the instrument was analyzed and discussed, the processed data were presented in tables and figures and their subsequent interpretation of the results. These results allowed us to test the hypotheses. Finally, contributions were determined in the conclusion and recommendation.

Keywords: development, decisions, training, specialization and training.

INTRODUCCIÓN

La tesis cuyo aspecto principal fue explicar cómo el desarrollo profesional influye en la toma de decisiones en la empresa Marcimex; el desarrollo profesional es una herramienta que permite fortalecer las capacidades de organización y así lograr resultados en función al tiempo relacionados a procesos de formación profesional y mejora continua. El desarrollo profesional incluye nuevos conocimientos, personal proactivo, estrategias individuales y logros de objetivos. Estos aportes determinantes se relacionan con la calidad del servicio, para que los colaboradores puedan ser eficientes en base a los estándares de calidad y una mejora continua, indicadores que miden los niveles de producción y del trabajo en equipo de las actividades y funciones de cada colaborador en la empresa. La medición por parte del departamento relaciones humanas sobre el desempeño debe estar enfocado en una mejora y capacitación continua. Primero se debe realizar un proceso evaluativo si es necesario fortalecer o replantear los indicadores de calidad en base a los productos como en el servicio. El desarrollo del trabajo de investigación se ejecutó cumpliendo con las páginas preliminares, el planteamiento del problema, el marco teórico, la presentación, análisis e interpretación de resultados. Siendo tres capítulos que argumentan objetivamente el trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:

Todas las empresas realizan un diagnóstico para determinar a aquellos problemas a los cuales se tienen que solucionar para poder alcanzar los objetivos de desarrollo empresarial y de esta manera poder ejecutar una mejora en sus procesos producción demostrando una competitividad importante para el ámbito internacional. Estos problemas se enmarcan en obtener el financiamiento económico que viabilice la sostenibilidad de la organización, limitaciones en tecnología para instalar programas de información, inconvenientes en hacer una buena planificación sobre los recursos con los que se cuenta, estructurar adecuadamente los procesos en la producción y no prestar interés en certificaciones como de calidad, inventario, y otros.

Los diversos estudios han determinado que el gran inconveniente en el desarrollo empresarial de las organizaciones sin considerar el rubro o sector al que pertenece, se debe aquellas entidades que trabajan bajo la informalidad, se señala que el 40% de las empresas se ven perjudicadas por este sistema informal, un 37% considera que en la actualidad es limitada la demanda por adquirir bienes y servicios, el 35% de las empresas no pueden acceder a prestaciones económicas, sobre un 31% se señala que hay una carga tributaria que recae en las entidades formales.

La problemática en la empresa se describe considerando los siguientes aspectos:

El análisis permite precisar aspectos fundamentales en la Empresa Marcimex que ocasionan dificultades en sus actividades, uno de ellos está enfocado a la organización del personal y esto se debe en gran medida por la falta de capacitación que se les ofrece para fortalecer su desempeño, otro detalle importante es la percepción de los clientes que tienen sobre la empresa, Marcimex tiene fidelizado clientes y es una marca ya consolidada en el mercado pero no lo es así los nuevos clientes que acuden a adquirir productos y se ven con una mala experiencia en su compra o no se sienten satisfechos con la atención y este punto es el gran problema que se pudo identificar que no hay buenas relaciones con los clientes y esto se debe por que no se hace un control de lo que se conoce calidad en el servicio.

Los gestores o administradores deben diseñar diversos métodos competitivos, cuyos medios son muy complejos, para diseñarlas se deberá enfocar en las acciones negativas; siendo indicadores para el desarrollo de la empresa Marcimex y se vuelve cada vez más difícil debido a la competencia que también está en la búsqueda de nuevos clientes y justamente es cuando se logra obtener clientes cuando estos no son bien atendidos o no cumplieron con sus expectativas. Superar estos problemas es el reto que se debe imponer el gestor y en conjunto con su personal, para ello se tiene que identificar sus debilidades para convertirlas en oportunidades.

En un enfoque global y sobre todo en la parte comercial la empresa Marcimex necesita fortalecer la parte organizativa en función al capital humano debido a que los colaboradores no muestran un desempeño adecuado, desarrollar estrategias que estén direccionadas a la comunicación ya que esta genera duplicidad de trabajo y provoca confusión entre los integrantes, promover charlas de motivación para incentivar en ellos un trabajo de nivel que sean proactivos con la empresa y con los clientes, y así mismo la

empresa de considerar un cambio estructural de la organización ya que no se pueden identificar los cargos y responsables por área y carecen de ambientes que generen en el empleado que son importantes para la empresa.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.2.1 Delimitación Espacial:

Se refiere a la ciudad de Pisco, lugar de desarrolló del proceso investigativo, y corresponde a la ubicación o al lugar propio donde se ubica la Empresa MARCIMEX.

1.2.2 Delimitación Social:

Lo investigativo está relacionado con la parte humana y sus acciones, aptitudes y comportamiento en su desarrollo personal y profesional, que forman parte de la Empresa MARCIMEX.

1.2.3 Delimitación Temporal:

Se enfoca al año 2021, donde se desarrolló el trabajo de acuerdo a la estructura establecida por la universidad, divida por etapas que el investigador determino para investigación correcta.

1.2.4 Delimitación Conceptual:

Fue de interés ciertos aportes científicos y conceptuales de autores o investigadores que permitieron argumentar las variables el desarrollo profesional y toma de decisiones, en las bases teóricas; además de poder conceptualizar la parte metodológica del trabajo y argumentar teóricamente las dimensiones e indicadores que se derivan de las variables propuestas en el trabajo. También fue importante el aporte del autor en el desarrollo investigativo.

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

1.3.1 Problema Principal:

¿En qué medida el desarrollo profesional influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020?

1.3.2 Problemas Secundarios:

Problema secundario 1:

¿De qué manera la formación profesional influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020?

Problema secundario 2:

¿De qué manera los programas de especialización influyen en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.4.1 Objetivo General:

Establecer cómo el desarrollo profesional influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX.

1.4.2 Objetivos Específicos:

Objetivo específico 1:

Determinar cómo la formación profesional influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

Objetivo específico 2:

Determinar cómo los programas de especialización influyen en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1 Hipótesis General:

El desarrollo profesional influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX.

1.5.2 Hipótesis Secundarios:

H.S.1: La formación profesional influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

H.S.2: Los programas de especialización influyen significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

1.5.3 Variables:

Definición conceptual:

Desarrollo profesional:

Sánchez, (2017). Es parte del crecimiento que pueden tener los empleados, es importante desarrollarse para poder demostrar un buen desempeño en las actividades que desarrollan, también la permite mostrarse como un profesional competente y destacar ante los demás, esto lo puede llevar a convertirse en un líder, también le sirve para tomar decisiones cuando se enfrente a situaciones difíciles y que requieren su pronta solución.

Dimensiones:

- Formación profesional:

Es importante ser un trabajador con habilidades y conocimiento en las nuevas tendencias en las empresas, esto quiere decir que la formación es un indicador que hay que tomarlo de manera permanente, de esta manera la persona estará preparada para asumir nuevos retos.

- Programas de especialización:

Son títulos académicos que se obtienen en determinados campos de una profesión exacta. Es muy común que la segunda especialización se ofrezca o se dirija en departamentos.

Toma de decisiones:

Martínez, (2012). Para tal aspecto los empleados deben estar preparados de manera técnica y con amplio conocimiento para poder identificar situaciones que amerite una solución antes que se convierta en un conflicto, mediante el cual se realiza una elección entre diferentes alternativas para poder solucionarlo lo más rápido para evitar mayores problemas que en algunos casos puede limitar la organización de la empresa.

Dimensiones:**- Mejora continua:**

Proceso que se debe asumir con total responsabilidad, no solo por parte de los gestores o niveles jerárquicos sino también por los empleados, que hay que tomarlos en cuenta para todos los procesos que se requieran.

- Capacitación continua:

Esta debe ser congruente con las actividades que se realizan en la empresa y también dependen del grado de importancia de lo que se quiere conseguir como objetivo y que este pueda retribuirse en la empresa.

• Definición operacional:**- Desarrollo profesional:**

La definición operacional hace referencia a la aplicación del instrumento conformado por 7 ítems o preguntas objetivas sobre el desarrollo profesional, sus dimensiones e indicadores aplicado a 43 trabajadores. (Hernández, R. 2014)

- Toma de decisiones:

La definición operacional hace referencia a la aplicación del instrumento conformado por 7 ítems o preguntas objetivas sobre la toma de decisiones, sus dimensiones e indicadores aplicados a 43 trabajadores. (Hernández, R. 2014)

Operacionalización de las Variables:

Tabla 1

Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: DESARROLLO PROFESIONAL	Es parte del crecimiento que pueden tener los empleados, es importante desarrollarse para poder demostrar un buen desempeño en las actividades que desarrollan, también la permite mostrarse como un profesional competente y destacar ante los demás, esto lo puede llevar a convertirse en un líder, también le sirve para tomar decisiones (...) (Sanchez, 2017)	La definición operacional hace referencia a la aplicación del instrumento conformado por 7 ítems o preguntas objetivas sobre el desarrollo profesional, sus dimensiones e indicadores aplicado a 43 trabajadores.	Formación Profesional	Nuevos Conocimientos	Ítem: Competencia
				Personal Proactivo	Ítem: Desarrollo
			Programa de Especialización	Estrategias Individuales	Ítem: Planificación
				Logro de Objetivos	Ítem: Finalidad
VARIABLE DEPENDIENTE: TOMA DE DECISIONES	Para tal aspecto los empleados deben estar preparados de manera técnica y con amplio conocimiento para poder identificar situaciones que amerite una solución antes que se convierta en un conflicto, mediante el cual se realiza una elección entre diferentes alternativas para poder solucionarlo lo más rápido (...) (Martínez, 2012)	La definición operacional hace referencia a la aplicación del instrumento conformado por 7 ítems o preguntas objetivas sobre la toma de decisiones, sus dimensiones e indicadores aplicados a 43 trabajadores.	Mejora Continua	Procesos de Gestión	Ítem: Coordinación
				Aptitud del Personal	Ítem: Habilidad
			Capacitación Continua	Nuevos Retos	Ítem: Investigación
				Solución de Problemas	Ítem: Resolución

Nota: Definición conceptual y operacional

1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:

1.6.1 Tipo y Nivel de Investigación:

a) Tipo de investigación:

Sánchez, & Reyes, (2015). De acuerdo a los argumentos es básica, porque nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos.

b) Nivel de investigación:

Refiere al correlacional, en el cual investigador mide dos variables, por lo tanto, trata de descubrir cómo varía una variable al hacerlo la otra.

1.6.2 Método y Diseño de la Investigación:

a) Método de investigación:

Arbaiza, (2014). Esta hace referencia a lo analítico, el desarrollo viabiliza el análisis de todas las partes que conforma un fenómeno en estudio.

b) Diseño de investigación:

Es no experimental de tipo transversal, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito describe las variables, también analiza cómo se pueden interrelacionar.

1.6.3 Población y Muestra de la Investigación:

a) Población:

Valderrama, (2015). Esta puede ser finita o infinita, pero siempre deben mostrar cualidades en común para ser parte de un estudio de envergadura. Esta se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2*Población de estudio de la empresa*

Empresa MARCIMEX	Año
	2021
Colaboradores	43

Nota: Datos obtenidos del área administrativa (2021)**b) Muestra:**

Se deriva de la población y sostiene las mismas características para ser utilizadas, al ser la cantidad un número pequeño en proporción esta será considera en su totalidad, y por tal se puede decir que es de corte censal. Para ella se encuestará a los colaboradores de la empresa.

1.6.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos:**a) Técnica:**

Sabino, (1992). En la investigación fue seleccionada la encuesta, para recolectar información de valor para su proceso estadístico.

b) Instrumento:

Se considera al cuestionario, con preguntas objetivas derivadas de la investigación según las variables, dimensiones e indicadores.

- **Validez y confiabilidad del instrumento:**

Hernández, (2014). Para validar objetivamente se recurre a profesionales expertos en metodología e investigación. Respecto a la confiabilidad se asume una prueba piloto y de sus resultados se aplica a la fórmula de Alfa de Cronbach.

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

$$\frac{26}{26 - 1} \left(1 - \frac{13.60}{60.50} \right)$$

$$= 0.775$$

Tabla 3*Estadística de confiabilidad*

Desarrollo Profesional Toma de Decisiones	Nº Examinado
	26
Resultado	0.775

*Nota: Datos obtenidos de la formula Alfa de Cronbach***1.6.5 Justificación e Importancia de la Investigación:****a) Justificación:**

Teórica: La presentación del trabajo contienen información de mucho valor, y es significativo para los gestores de las organizaciones, que quieran nutrirse de nuevos conceptos sobre la importancia del desarrollo profesional de cada empleado que se busca de ellos lo mejor de sí en su desempeño.

Práctica: Si la administración de las empresas en el rubro en el que trabaja Marcimex, considera ejecutar lo argumentado en el plan de tesis, los cambios serían notorios y básicamente se solucionarían problemas en la eficiencia del personal, el trato directo a los clientes, el logro de objetivos, delegar funciones y libre decisiones en el recurso humano mejorar los inconvenientes.

Metodológica: Los argumentos expuestos de manera objetiva es respaldado por autores con experiencia y cuyas fuentes de información tienen carácter científico y sobre todo sus enfoques metodológicos permite respaldar el trabajo de investigación desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa.

b) Importancia:

Considerar una investigación enfocada a variables que son de mucho interés para las empresas que se dedican a los negocios, como lo es MARCIMEX, le servirán los contenidos expuestos desde dos perspectivas: Primero, para poder plasmar, desarrollar y ejecutar nuevas formas en el trato del capital humano ya que es el elemento o factor fundamental en el desarrollo organizacional y empresarial. Segundo, con aquellos aspectos tangibles e intangibles dispuesto por la empresa para los colaboradores que hagan sentir una buena calidad de vida en el trabajo y sobre la persona; así como la empresa obtiene rentabilidad económica y les permite crecer organizacionalmente, tecnológicamente, etc., también se debe destinar un porcentaje financiero en fortalecer las capacidades, habilidades y otros de los integrantes de la empresa; como también en desarrollar nuevas estrategias internas y externas para seguir manteniendo una competitividad de nivel.

c) Limitaciones:

- Seleccionar la empresa fue un problema, para dar inicio al desarrollo de la investigación.
- Poner en ejecución el instrumento fue muy difícil, el personal de la empresa no sentía confianza en el desarrollo.
- Inconvenientes en la búsqueda de información.
- Las restricciones sociales debido a la pandemia en la que vivimos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación:

2.1.1 Antecedentes internacionales:

(Espinoza, 2018). En su tesis: "*Ejercicio metodológico que ayude a establecer estrategias para la toma de decisiones*". [Tesis doctoral, Instituto Politécnico Nacional]. País: México

Para el autor fue fundamental establecer si los ejercicios metodológicos incide en la favorablemente en la toma de decisiones; referido al aspecto de la metodología fue un estudio básico, descriptivo, sistémica – deductivo, con enfoque cuantitativo; de los resultados obtenidos se puede concluir: que efectivamente para tomar decisiones efectivas la practica ayudó a superar problemas no solamente basados en la rentabilidad sino también en superar los niveles de desempeño, en disminuir los errores en los procesos, contribuyendo significativamente en una mejora continua en la administración de los recursos de la empresa.

(Fernández, 2016). En su tesis: "*Fondo de infraestructura social municipal y de aportaciones para el fortalecimiento municipal, toma de decisiones de los gobiernos*

municipales del estado de México". [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México]. País: México

El objetivo fundamental del autor fue conocer y analizar los factores que influyen en la toma de decisiones de los gobiernos municipales, el tipo de estudio es mixto, el diseño es comparativo, el enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo; de los resultados obtenidos se puede concluir: que las dependencias municipales tienen limitaciones en muchos aspectos como el económico, de infraestructura, sobre el personal, en su organización y en el cumplimiento de los objetivos que se quiere alcanzar; pero fue de gran aporte poner en práctica el fortalecimiento municipal y de esta manera los gestores pudieron tomar decisiones productivas.

(Cabrera, 2015). En su Tesis titulada: "*La toma de decisiones en comunicación organizacional*". [Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos]. País: España

El objetivo fundamental del autor fue identificar cómo se toman las decisiones en comunicación organizacional, el proceso metodológico es inductivo y deductivo, el enfoque es cuantitativo-cualitativo, la técnica empleada fue la encuesta; de los resultados obtenidos se puede concluir: que los profesionales en esta carrera han fortalecido sus conocimientos sobre la importancia de la comunicación cuando se toman decisiones que benefician a las organizaciones, para las empresas modernas o aquellas que buscan crecer, y por la competencia que cada día es más fuerte, hoy es de vital interés tomar decisiones bajo perspectivas de comunicación.

(Gonzales, 2017). En su Tesis titulada: "*Las creencias como componente crítico del desarrollo profesional del formador de didáctica de las ciencias*". [Tesis doctoral, Universidad Diego Portales]. País: Chile

El objetivo fundamental para el autor fue comprender las creencias sobre la enseñanza y aprendizaje que subyacen a las prácticas de enseñanza, el tipo de investigación aplicado, el nivel del estudio es exploratorio – secuencial, y su diseño de investigación es mixto; de los resultados obtenidos se puede concluir: el desarrollo profesional es un factor importante para formar a una persona y que además de sus creencias pueda ser eficiente demostrando una labor adecuada y con un desempeño capaz de influir a otros.

(Subercaseaux, 2015). En su Tesis: “*Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente como práctica de liderazgo instruccional*”. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile] País: Chile

El objetivo fundamental del autor fue analizar distintos elementos utilizados por el equipo directivo de un colegio municipal de educación básica para retroalimentar a los docentes, el enfoque de la investigación es cualitativa y el nivel del estudio es descriptivo; de los resultados obtenidos se puede concluir: Este estudio de caso permitió establecer que el aprendizaje y desarrollo de los docentes dependieron del gestor y de su capacidad por cumplir con sus funciones pensando en fortalecer las capacidades de los docentes y mostrar rasgos únicos sobre lo que simboliza un liderazgo instruccional.

2.1.2 Antecedentes nacionales:

(Loarte, 2019). En su tesis: “*Desarrollo profesional y competencia académica de los docentes de la carrera de educación inicial de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho*”. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Ciudad: Lima

El objetivo fundamental para el autor fue precisar la relación entre el desarrollo profesional y las competencias académicas de los docentes, el tipo de investigación es descriptivo, el diseño es correlacional, el enfoque de la investigación es descriptivo correlacional; de los resultados obtenidos se puede concluir: el trabajo confirma los resultados de las hipótesis evidenciando que existe relación entre las variables, es decir que el desempeño docente es el eje fundamental para el proceso de aprendizaje de los estudiantes, según los resultados nos llama a la reflexión de la labor de los docentes, estamos en proceso de mejorar.

(Requejo, & Sánchez, 2019). En su tesis: *“Sistema de toma de decisiones en las pymes caso: empresa la casa del tornillo”*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Ciudad: Chiclayo

El objetivo fundamental para el autor fue llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, el tipo de investigación es aplicada, el diseño es no experimental, el nivel es descriptivo, el enfoque de la investigación es cualitativa; de los resultados obtenidos se puede concluir: Para demostrar esto, primero se identificó y determinó las características del microempresario al tomar las decisiones, se observó que se basa en la experiencia e intuición, no priorizando las decisiones, ocasionando ineficiencias al poder solucionar los problemas.

(Solís, 2018). En su tesis: *“Toma de decisiones directivas: una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Atento”*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Ciudad: Lima

El objetivo fundamental del autor fue analizar los procesos, objetivos y mejoras continuas en la efectividad de la toma de decisiones directivas, el tipo de estudio es descriptivo, el diseño es fenomenológico, el enfoque investigativo es cuantitativa; de los resultados obtenidos se puede concluir: el análisis de los procesos para la toma de decisiones desde los trabajadores se ve en la condición de lograr lo establecido en el plan operativo anual. Todas las actividades previstas en la planificación estratégica y operativa de la organización responden a las expectativas o análisis integral de las mejores opciones.

(López, 2017). En su trabajo: *“Implementación de business Intelligence para mejorar la eficiencia de la toma de decisiones en la gestión de proyectos”*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Ciudad: Lima

De acuerdo al trabajo el propósito principal del autor fue considerar si el business Intelligence se relaciona con la mejora de la eficiencia para tomar decisiones. Según el estudio realizado se determina que la metodología es explicativo, descriptivo, con un diseño no experimental y un enfoque mixto. Los resultados señalan que el 94% de los trabajadores comparten que es bueno el business Intelligence y el 91% de los trabajadores consideran que han mejorado su eficiencia en sus labores. Se concluyó: que la implementación de esta estrategia ha contribuido a que los empleados mejoren su proactividad y ellos han aprendido a mejorar su eficiencia día a día porque consideran que es parte de su trabajo.

(Enríquez, 2014). En su tesis: *“Conceptos y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años”*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Ciudad: Lima

El propósito del proceso investigativo para el autor fue determinar si los conceptos y factores si influyen en el desarrollo profesional. Metodológicamente el trabajo fue aplicado, exploratorio, y su enfoque fue cuantitativo. Los resultados evidencian que el 85% de los encuestados consideran que es de interés los conceptos y factores en los docentes, un 78% de los encuestados señalan que el desarrollo profesional de los docentes es muy bueno, y un 87% de los encuestados manifiestan que los docentes toman su iniciativa de capacitarse de manera personal. Se concluyó que: los docentes en estos países han considerado que por iniciativa propia se pueden capacitar y así fortalecer sus conocimientos y habilidades, también es importante señalar que lo aprendido lo ponen en práctica en su desempeño.

2.2 Bases Teóricas:

2.2.1 Desarrollo Profesional:

2.2.1.1 Definición:

Sánchez, (2017). En cuanto a la primera década en siglo XXI para las personas desarrollarse profesionalmente es importante y esta estrategia se viene consolidando porque influye en la mejora del desempeño o en las actividades que se gestionan. Conseguir un puesto en una organización puede ser fácil de conseguir, lo difícil es mantenerse en ella y la única forma de lograrlo es que la personal logre nuevos conocimientos, ser creativo e innovador en su trabajo como parte de su función, "Si no quiere ser desplazado, tiene que seguir formándose en la empresa, adecuando sus conocimientos al ritmo de la evolución tecnológica y socioeconómica, es decir, necesita de la formación continua" (Martínez, 2013, p. 263)

Los planteamientos teóricos – prácticos en la etapa actual tienden a apoyarse en enfoques integrales desde los cuales considerar las carreras de las personas y sus diversas transiciones. El desarrollo de las competencias de planificación y gestión de la carrera constituye un eje fundamental de acción, por cuanto incrementan la capacidad de las personas para poner en práctica lo adquirido como parte de su desarrollo en el ámbito personal y profesional, generando en ellos una resiliencia que beneficia a fortalecer sus capacidades y a los objetivos que se le imponen a lograr en su trabajo.

El telón de fondo que está condicionando el desarrollo viene marcado por los rápidos cambios del marco socioeconómico global en los negocios. Es de interés, especialmente la orientación de sus consecuencias en los mercados laborales y en su gestión en el trabajo para cumplir con los tiempos, multiplicidad en las labores, formaciones permanentes, exigencia de mayores competencias, calificación profesional, dificultad para conciliar la vida profesional y personal, en este contexto, el desarrollo de las TIC, junto con su influencia en la vida cotidiana de las personas, está insertando transformaciones que de alguna manera afectan los procesos laborales.

Los cambios acelerados desarrollan una incertidumbre para entender ciertos indicadores que inciden en la persona especialmente en su desarrollo, considerando la especialidad o la formación que haya y que este resulta cambios permanentes que requiere seguir especializándose. En ese sentido, las perspectivas psicológicas, sociológicas e integrales siguen siendo imprescindibles, otorgando gran importancia al análisis del panorama social y de los entornos donde se desenvuelven las personas.

2.2.1.2 Importancia del Desarrollo Profesional:

Sánchez, (2017). Las personas deben entender que, cuando terminan sus estudios profesionales, se debe seguir preparándose de acuerdo a su formación o línea de carrera, de esta forma podrá ocupar un puesto de trabajo en una empresa, debiendo ser evaluado de manera permanente, por eso se debe estar capacitado de acuerdo al desarrollo de la empresa.

Un empleado cuando alcanza el éxito, este debe ser medido con el tiempo, no significa que ahí se estanque, un trabajador debe ponerse nuevos retos, o establecer nuevas aspiraciones que lograr, esto le permitirá ser importante para cualquier entidad, y le será muy útil cuando se requiera para tomar decisiones o planificar mejoras.

El desarrollo profesional de una persona debe ser complemento para su desempeño en su puesto de trabajo como de manera genera para la empresa, también es importante que su desarrollo sea común con los valores que se práctica y se deben adaptar a la cultura de la propia empresa, hoy en día todo forma parte de un todo que hace de la persona ser dinámica y flexible a los cambios.

Las empresas también deben asumir el reto de capacitar y prepara a su capital humano, no basta con que ellos por iniciativa lo hagan, es muy importante que las entidades también lo hagan, y de esta manera los trabajadores se sentirán que efectivamente hay una valoración por su desempeño. El desarrollo profesional ayuda a las personas a desarrollar sus capacidades y mejora su desempeño, mejora la calidad de la vida laboral de los empleados.

- **Cambio en una organización:**

Todo cambio o innovación que estén inmerso en una organización dependerá de grado de preparación que tengan sus empleados, y para ello es muy importante el desarrollo profesional de cada uno de sus trabajadores, hoy es un elemento fundamental para el área de recursos humanos, considerar que cada trabajador tenga un pleno desarrollo continuó que fortalezca sus capacidades. Este desarrollo profesional debe influir en el personal para que sean más receptivos a los cambios que se producen en la tecnología, procesos, maquinarias, equipos, programas, sistemas, producción, etc., todo ello dependerá del perfil que haya generado cada trabajador. Establecer un plan de desarrollo profesional debe incidir en:

- La eficiencia de los empleados, y para ello el área de recursos humanos debe seleccionar a las personas calificadas para un puesto determinado, y dependerá de su capacidad para adaptarse lo más rápido posible.
- Permite ejecutar un equilibrio que va desde las labores de cada uno, los retos que se le ponen y asumir una responsabilidad que vaya desde su imagen personal hasta la empresarial.
- Generar estrategias de motivación que hagan en cada personal los deseos de cumplir con los objetivos que pueden ser personales como de la propia organización, muchas veces la motivación debe inspirar a la persona para ser eficientes.
- La gestión del cambio fomenta la estabilidad, posicionamiento y el crecimiento futuro de la empresa.

2.2.1.3 Nivel de Excelencia:

Casacuberta, (2016). Señala, que es lo que debe aspirar o conseguir un trabajador dentro de una organización, ser excelentes debe marcar un antes y un después, los trabajadores que llegan a conseguir este nivel podrán ser considerados como líderes y serán capaces de influir en los demás para el logro de nuevas metas.

Los colaboradores que incluyan en su superación el nivel de excelencia, tendrán una forma de pensar más abierta y con las condiciones de ofrecer alternativas viables para su solución, podrán superar nuevos retos y estos serán cada vez más complejos. “Programar una acción formativa puede describirse como ordenar secuencialmente los contenidos y actividades con vistas a un aprendizaje específico” (Martínez, 2013, p. 275)

- **Las personas de excelencia “hacen” que las cosas sucedan:**
 - **Personas de acción:** el proceso de excelencia está enmarcado en el hacer, esto quiere decir que se debe estar en un lugar y en otro, o haciendo algo u realizando nuevas cosas, en pocas palabras se tiene que estar en permanente movimiento, en el mundo de los negocios se considera mucho y se valora a los empleados que son muy dinámicos o que son capaces de cumplir con diversas funciones, y lo básico es que las cumplan de una manera correcta y que beneficie a la entidad al logro en común.
 - **Los súper analíticos:** en lo contrario a lo anterior aparece este indicador, donde se demuestra que existen personas o empleados que todo lo vuelven difícil o complejo o lo exageran, desarrollando en

cada proceso un análisis minucioso, en muchos casos contradice a lo que propone una empresa con sus clientes, en la entrega inmediata de un bien o servicio, pero debido a este criterio súper analítico, se toma más tiempo de lo debido porque se analiza parte por parte o pieza por pieza; hasta quedar todo conforme.

2.2.1.4 Coaching y el Desarrollo Profesional:

Goldvarg (2017). La supervisión del coaching tiene tres funciones clave:

- **La función motivadora:**

Se enfoca en proveer estándares de comportamiento para el coach e incluye lineamientos éticos, legales y profesionales. Esto siempre equivale a decir que el supervisor ofrece oportunidades de reflexión sobre dilemas éticos y también brinda información al coach sobre códigos de conducta, cuando es necesario.

- **La función formativa:**

Se enfoca en ofrecer un espacio de aprendizaje y reflexión que estimule el desarrollo profesional del coach. Para cumplir con esta función, el supervisor puede, por ejemplo, compartir modelos, teorías, como herramientas o prácticas que aumenten las capacidades del supervisado.

- **La función restaurativa:**

Se enfoca en ofrecer oportunidades para explorar inseguridades y reacciones emocionales, y para lo que en términos metafóricos podríamos definir como “recargar baterías”. Muchas veces es necesario

parar o hacer una pausa, para volver con más ganas o fuerza a continuar con el trabajo.

El supervisor de coaching necesita, además de herramientas específicas para trabajar con sus supervisados, haber trabajado en sí mismo, para alcanzar el nivel de madurez de su tarea. Esto hace que el supervisor, si desea ser consistente en su práctica, trabaje con su propio supervisor para poder liderar con los desafíos que le salgan al encuentro durante su labor.

- **Rasgos personales y competencias del supervisor de coaching:**

- Desarrollar junto al coach toda la confianza necesaria que este puede ser vulnerable.
- Alentar al coach para que desafíe los límites profesionales.
- Mostrarse abierto para que el coach sienta que la relación se da entre pares y no la perciba como un vínculo de jerarquía.
- Desarrollar la capacidad para observar las relaciones entre las diferentes partes del sistema y los diferentes ángulos y perspectivas.

2.2.2 Toma de Decisiones:

2.2.2.1 Definición:

Cid, A., Leguey S., y Rabadán A. (2012). La adopción de una decisión supone elegir entre una pluralidad de opciones, la disciplina que estudia dicho proceso es la teoría de la decisión. La elección de la decisión se realiza mediante la aplicación de un criterio fundamentado.

En este sentido, todo el conjunto de estos criterios constituyen los métodos de decisión que, aplicados a problemas de índole económica, se

denomina métodos de decisión empresarial, cuyo propósito es lograr objetivos en común y de beneficio. La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre alternativas o formas de resolver diferentes situaciones.

La problemática inherente en la mayoría de los casos que derivan siempre en un problema de decisión empresarial es la posibilidad de que una decisión pueda concluir en distintos resultados, dependiendo de las diferentes circunstancias que son no controlables, “El complemento de un problema es cómo resolver el problema, las decisiones que tomas y las acciones que ejecutas para solucionarlo y, de esta manera, reducir la discrepancia” (Espíndola, 2005, p. 4) Un proceso de decisión se caracteriza por los siguientes elementos que se detallan:

- **Decisor:**

Persona o institución que siempre trata de alcanzar ciertos objetivos, obviamente para que exista un problema de decisión debe existir al menos un individuo que se enfrente al problema.

- **Alternativas o decisiones:**

Son las distintas vías o caminos que tiene el decisor para alcanzar sus objetivos, las alternativas son las variables que el decisor controla y deben ser un conjunto bien definido.

- **Estados de la naturaleza:**

Son los parámetros que definen una situación de incertidumbre, los estados de la naturaleza son las variables que están fuera del control del decisor y por ello, dependiendo de su ocurrencia, el resultado de cada una de las posibles alternativas será distinto.

- **Consecuencias o resultados:**

Sigue de la selección de una propia alternativa y la presentación de un estado de la naturaleza, en términos matemáticos puede considerarse como una aplicación del producto cartesiano de las alternativas y estados de la naturaleza en los números reales.

- **Información:**

Es un conjunto de elementos que proporcionan información sobre la ocurrencia de los estados de la naturaleza y, por tanto, disminuyen la aleatoriedad inherente en ellos. Dicha información general puede ser perfecta cuando se resuelve la incertidumbre, ofreciendo evidencia del estado de la naturaleza que ocurrirá, o imperfecta cuando con ella no se logra asegurar el estado de la naturaleza.

2.2.2.2 Proceso de la Toma de Decisiones:

Cid, A., Leguey S., y Rabadán A. (2012). La toma de decisiones es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones. Diariamente cada individuo está ante situaciones en las que debe optar por algo, y esa decisión no siempre resulta simple. El proceso es una secuencia cíclica de acciones con el fin de resolver problemas.

El proceso de la toma de decisiones se activa cuando se presentan conflictos en diversos ámbitos de la vida a los que hay que encontrarles la mejor solución posible. En el ámbito de la conducta humana este es un tema fundamental, ya que las personas no responden de la misma forma a una situación problemática debido a diversos elementos como la estructura de personalidad, desarrollo, madurez y la etapa de la vida.

- **Superar inconvenientes:**

Cuando se trata de superar inconvenientes que se presentan en los procesos es importante darle la solución inmediata, es lo que se busca para que las actividades no se detengan, porque de lo contrario no solo podrá cumplir con los clientes, con los pedidos y con los programas ya establecidos con anticipación e incluye el análisis de la situación, la generación de alternativas, la toma de decisiones y la organización de su aplicación.

- **Definir el problema:** previó diagnóstico en todas las áreas que conforman la entidad.
- **Detectar las alternativas posibles:** es importante tener una serie de soluciones posibles para diversos problemas ya conocidos.
- **Prever los resultados:** siempre se debe hacer estimaciones en base a datos ya pasados y más aún si estos han sido positivos, también hay que considerar aspectos negativos que pueden ser por factores externos a la entidad.
- **Optar una alternativa:** para seleccionar la ideal, es necesario hacer una reunión con los principales actores de cada área, las opiniones y sugerencias ayudan a una mejor solución.
- **Control:** proceso administrativo que hace posible mantener los recursos en óptimas condiciones, y evaluar el desempeño de cada personal frente a sus actividades.
- **Evaluación:** necesario para tener procesos efectivos y de calidad, que hoy es importante para tener una ventaja competitiva que marca la diferencia con la competencia.

2.2.2.3 Equipos de Trabajo y la Toma de Decisiones:

Martínez, (2012). Hablar de unidad de trabajo supone acción unitaria, uniforme y supone que, en el supuesto de que existan singularidades internas, se tienen indiscutiblemente que integrar en esa acción unitaria. Esto no sitúa ante la opción de considerar el trabajo como algo individual o colectivo y sus repercusiones en el rendimiento global de la unidad.

El hombre siempre se ha asociado con otros hombres formando grupos para facilitar así su trabajo. Las personas trabajamos en grupos de forma natural, pero casi siempre desempeñamos nuestras funciones desde una perspectiva individualizada, sin tomar demasiado en cuenta los beneficios que obtendríamos respaldando y cooperando con los demás para lograr un objetivo común.

Cuando la oportunidad ha sido promocionada, la actividad del equipo de trabajo pasa a la fase de desarrollo. Hay que poner en práctica las ideas y, por consiguiente, es necesario en ocasiones un mayor desarrollo. El desarrollo puede suponer la comprobación de un prototipo o evaluación de alternativas a las ideas a fin de comprobar cuál es la mejor.

Por último, esta función central de integración es a través de la cual el trabajo de las funciones se coordina e integra. Con frecuencia, el principal responsable es el líder del equipo, pero en los equipos maduros, todos y cada uno de sus miembros tienen que invertir cierto tiempo en el área de integración.

El éxito de los profesionales involucrados en las diversas funciones del equipo: la promoción, la organización, la inspección, el asesoramiento, etc., es debido a que se adaptan bien a su trabajo; porque realmente les

gusta, siempre muestran características personales similares a la función que desempeñan.

Cuando se logra optimizar todos los recursos, se asume que se cumple con las estrategias internas que están en función al desarrollo de trabajo en equipo, cuando los objetivos son en común y también influye cuando se toman decisiones que beneficien a la empresa, para que las decisiones sean efectivas es importante conocer todos los procesos y las funciones de cada colaborador, lo ideal sería un diagnóstico de manera general para tener en conocimiento de lo que se va a decidir.

2.2.2.4 Tipos y Principales Características de Toma de Decisiones:

Martínez, (2012). El proceso de toma de decisiones se da de manera periódica y constante en la vida de un individuo. Muchas veces responde a conflictos que se presentan de manera diaria y otros son ocasionales; algunos se dan dentro del ámbito privado y otros dentro de empresas u organizaciones. El proceso de la toma de decisión se manifiesta en diversos tipos:

- **Racional:** se refiere a todas las alternativas que se pueden escoger considerando para ello el uso de la razón.
- **Intuitivo:** cuando los empleados desarrollan su labor bajo la intuición de lo que hace está bien y se respalda por su experiencia.
- **Personal:** comprende la actitud y la capacidad de cada uno para mantenerse en una organización.
- **De rutina:** cuando se enfocan a aspectos intermitentes, y que no son complejos en su aplicación.

- **De emergencia:** cuando se asume una labor cuando los procesos son nuevos en su manejo.
- **De grupo:** es conocido por todos que el trabajo en equipo permite viabilizar logros en comunes.
- **Individual:** cuando un trabajador asume de manera autónoma una labor o tarea administrativa.
- **Organizacional:** gestionar un orden es vital para que los procesos sean efectivos.

Para poder tomar decisiones asertivas es muy importante el empleo de un buen juicio y la toma de decisiones nos indica un problema o situación valorada permitiendo conocer las principales características como se detalla a continuación:

- **Claridad:**

Refiere a la importancia de tener en claro el objetivo a alcanzar en el proceso y la situación a resolver. Podemos hablar de claridad como una cualidad que es la distinción con que percibimos las sensaciones por medio de la inteligencia.

- **Impacto:**

Refiere a las consecuencias que puede traer cada una de las alternativas a elegir. Es importante tener en cuenta que todas las opciones tendrán consecuencias.

- **Periodicidad:**

Refiere a la regularidad con la que los individuos o grupos toman decisiones, hay algunas decisiones que son diarias, y otras que se dan cada un cierto periodo de tiempo.

- **Actores:**

Refiere a los individuos que forman parte del proceso de toma de decisiones, puede ser tomada de manera individual o grupal según cada caso.

- **Reversibilidad:**

Refiere a si se puede o no dar marcha atrás en la elección de una alternativa.

2.3 Definición de Términos Básicos:

Rojas, (2020). En este documento encontramos algunos de los términos más importantes del dialectico administrativo:

- **Administración:**

Proceso que permite gestionar los bienes con responsabilidad y generar ingresos que permita la sostenibilidad de la empresa. También consiste en la gestión adecuada de los recursos.

- **Administración de Recursos:**

Estos pueden ser intangibles como tangibles, y si se utilizan correctamente serán eficiente para el logro de los objetivos.

- **Calidad:**

Proceso que se debe asumir con total responsabilidad para lograr en los clientes una satisfacción y confianza.

- **Control:**

Permite viabilizar las acciones o actividades de los colaboradores de acuerdo a sus funciones y labores, es importante es indicador para que se pueda cumplir con eficiencia los logros que se quieren alcanzar.

- **Desarrollo Organizacional:**

Es lo que busca toda empresa, pero para lograrlo se debe considerar los cuatro elementos básicos de una empresa.

- **Desempeño Laboral:**

Corresponde a la efectividad de cada miembro en sus procesos y permite generar una competencia interna.

- **Disciplina:**

El comportamiento es fundamental cuando se quiere lograr objetivos que permitan superar nuevos obstáculos.

- **Efectividad:**

Es el resultado positivo de la convergencia entre los recursos y la parte humana elementos fundamentales de una entidad.

- **Equipo Multidisciplinario:**

Dentro de una organización se realizan trabajos que pueden ser individuales según sus objetivos, como también pueden ser labores en colectivo siempre y cuando todos persiguen un sentido propio de alcanzar.

- **Eficiencia del Servicio:**

Consiste en cumplir los controles de calidad y evaluar el desempeño frente a actividades que son parte de los procesos productivos.

- **Flujograma:**

Elemento técnico y funcional que hace posible una distribución de las áreas y competencias de cada colaborador.

- **Gestión Gerencial:**

La gestión gerencial es, precisamente, el proceso que consiste en guiar a las divisiones de una empresa hacia los objetivos fijados.

- **Gestión:**

La experiencia y los conocimientos en la persona para poder manejar adecuadamente la empresa y encaminarlos por los resultados establecidos sobre los objetivos planificados.

- **Herramienta de Calidad:**

Permiten obtener procesos sin errores ni desviaciones que puedan producir fallas en los productos o servicios.

- **Insumo de Procesos:**

Son aquellos elementos de vital importancia en la productividad de cualquier empresa ya sea para transformar bienes o para ofrecer servicios.

- **Indicadores de Productividad:**

Permiten medir y controlar la materia prima, procesos, actividades y recursos que viabilicen la cadena de suministro.

- **Industria:**

Corresponde a un sector productivo, necesario para la transformación de la materia prima en un producto final.

- **Mejora de Procesos:**

Una vez que se logra identificar aquellos problemas estos deben ser resueltos o puestos a una mejoría interna para que cumpla un buen desempeño.

- **Normas de la Empresa:**

Conjunto de indicadores que todos los empleados asumen con total responsabilidad y disciplina para asumir una función.

- **Operaciones:**

Secuencia de sistemas y etapas para la construcción de un objeto, que puede ser observable y flexible a los cambios.

- **Organización:**

Ordenar todos los elementos por prioridades y clasificarlos por competencias, para la fluidez de las responsabilidades.

- **Proceso:**

Secuencia que se realiza para lograr un proceso óptimo, los procesos pueden ser dependiendo de lo que se va a trabajar.

- **Productividad Laboral:**

Cuando un empleado logra buenos resultados se considera que es productivo laboralmente.

- **Reducción de Costos:**

Es la minimización de defectos o errores en los procesos que desempeña cada empleado, esto contribuye en los costos de la entidad.

- **Recursos:**

Elementos importantes para que una organización funcione de la mejor manera asumiendo labores que beneficien a resultados óptimos.

- **Trabajo en Equipo:**

Considera una acción en base a la unión de diversos empleados que pueden ser de un mismo sector o de varios departamentos.

2.4 BASES HISTÓRICAS:

La expresión desarrollo profesional, como tantas otras del ámbito educativo, carece de un significado unívoco y consensuado por parte de todas las personas e instancias que conforman la comunidad científica y educativa. Su presencia, que se ha hecho más patente en los últimos años, data de varias décadas atrás, a lo largo de las cuales este término se ha asociado a significados diferentes.

La profusión de acepciones diversas nos anuncia la dificultad del concepto. Y es que, como destaca Blanco García (1993) en relación al currículum, la pluralidad de significados y significantes indica la complejidad y conflictividad que suele acompañar a las situaciones y fenómenos propios del ámbito educativo. Según esta autora, «la inexistencia de una única acepción sobre el currículum no debe considerarse tanto una "anomalía" a corregir cuanto una consecuencia de la complejidad y el carácter conflictivo de la realidad a la que se refiere el currículum» (p. 42). Estas palabras podemos trasponerlas con facilidad del currículum al desarrollo profesional

La toma de decisiones constituye una actividad que durante el transcurso de los últimos siglos, específicamente el XIX y XX, ha ganado notoriedad por su importancia en los entornos organizacionales. Aun cuando la profundización del tema y sus principales características no tienen lugar hasta finales de la década del 50 del pasado siglo, no es menos cierto que, anteriormente, la producción mercantil y los ambientes de negocios en general se encontraban bajo la influencia de este proceso específico.

Durante la Revolución Industrial, la administración individual que cada propietario hacía de su negocio influía sobre las particularidades que adoptaba la toma de decisiones. Esto evidencia que las decisiones que se tomaban respondían a los criterios que estos contemplaban, y sus consecuencias, y aún cuando podían afectar la propia producción y los trabajadores, era responsabilidad de esa máxima autoridad administrativa.

2.5 BASE LEGAL:

Ley del ejercicio profesional del licenciado en administración (El Peruano Ley N°31060)
Publicado el 25 de Octubre de 2020.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto normar a nivel nacional el ejercicio profesional del licenciado en administración y de sus distintas especialidades y menciones.

Artículo 2. La profesión de licenciado en administración

El título profesional de licenciado en administración, con sus diferentes denominaciones, es otorgado por las universidades del país creadas y reconocidas con arreglo a la ley de la materia. Los títulos profesionales otorgados en el extranjero son reconocidos conforme a la Ley 30220, Ley Universitaria.

Artículo 3. Rol de la profesión

El ejercicio de la profesión de licenciado en administración, como formación humanística, científica y tecnológica es una actividad civil y profesional, y se desarrolla en materias de planificación, organización, dirección y control.

Artículo 4. Alcance La presente ley es de aplicación para los licenciados en administración en sus diferentes denominaciones: licenciado en ciencias administrativas, administración de las empresas, la administración en cooperativismo, administración de negocios internacionales, como de la comercialización, administración financiera, administración pública, dirección de empresas, ciencias gerenciales, ciencias de la gestión, administración militar y policial, administración turística y hotelera, marketing y todos los diversos títulos análogos a los de licenciados en administración en sus distintas especialidades, así como también todas aquellas carreras profesionales que en un futuro se constituyan con el perfil y competencias del licenciado en administración.

Artículo 5. Requisitos para el ejercicio profesional

La profesión en administración es ejercida por quien ostente el título de licenciado en administración y en sus diversas denominaciones análogas contempladas en el artículo 4.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

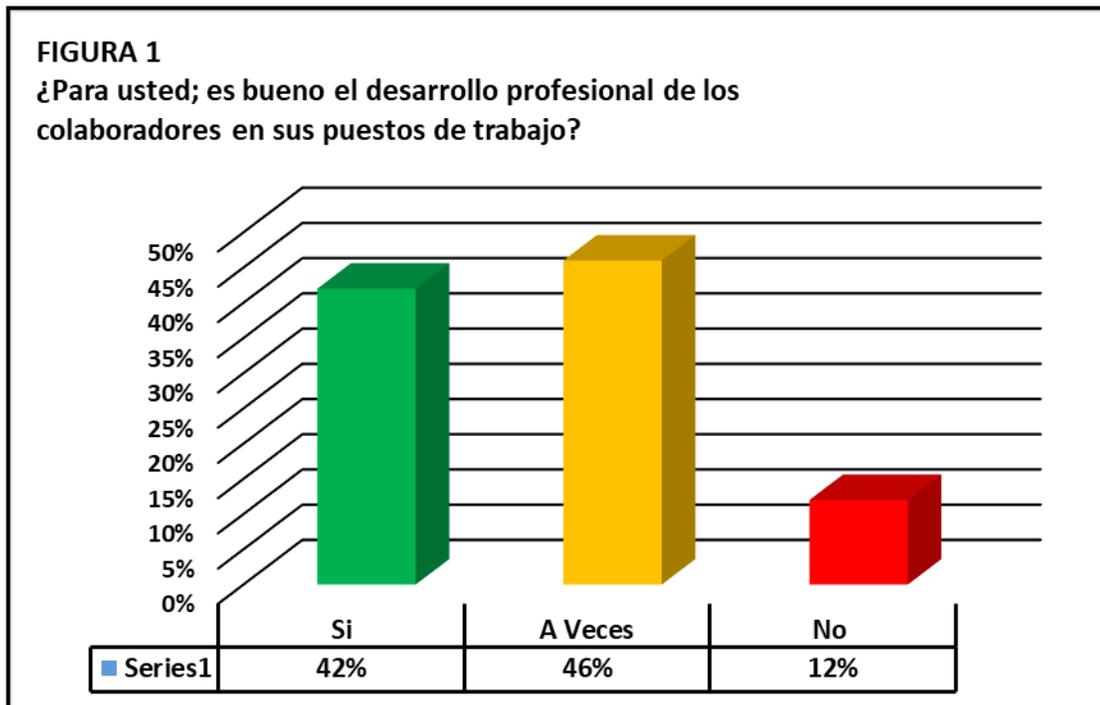
3.1 Análisis de Tablas y Figuras:

En este punto se procesan los datos extraídos de la aplicación del instrumento, presentados en tablas donde se detalla la frecuencia, el porcentaje, porcentaje valido y porcentaje acumulado; luego los resultados se presentan en las figuras que reflejan de una manera clara los datos. En esta presentación se argumenta de manera objetiva la interpretación de los resultados.

TABLA 4
Proceso de la variable independiente

Alternativas	DESARROLLO PROFESIONAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	19	42%	42%	88%
A Veces	21	46%	46%	12%
No	5	12%	12%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

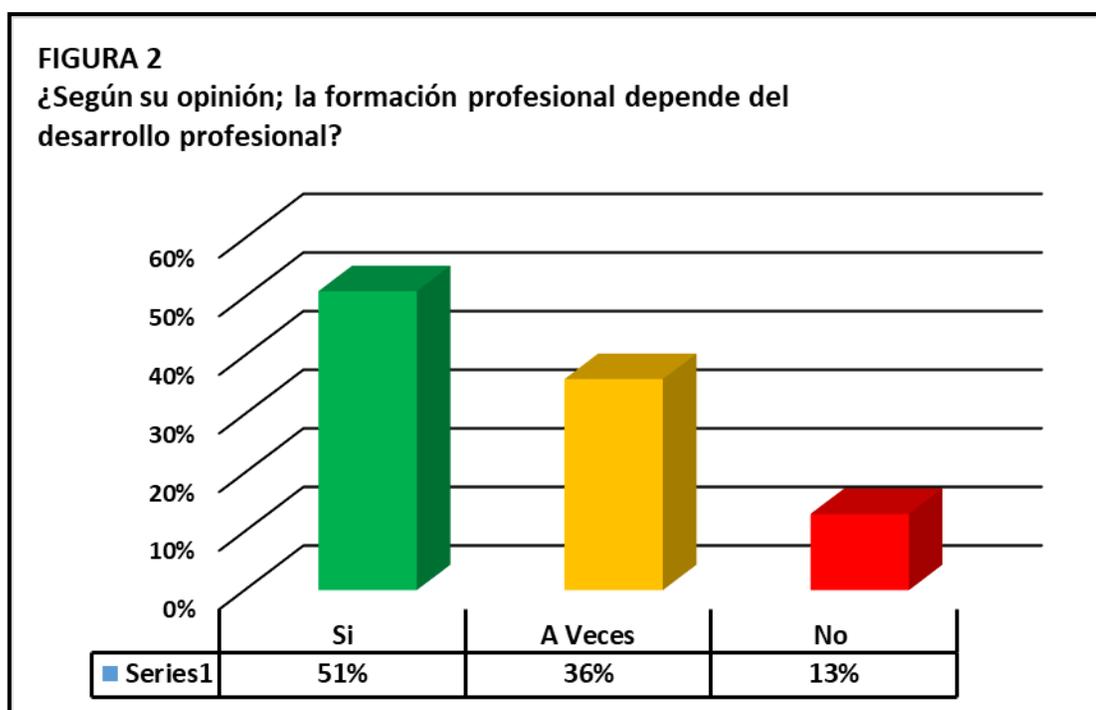
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **a veces es bueno el desarrollo profesional de los colaboradores en sus puestos de trabajo, siendo el porcentaje de 46%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que el desarrollo profesional si es bueno con un 42% y no es bueno con un 12%.

TABLA 5

Proceso de la dimensión

Alternativas	FORMACIÓN PROFESIONAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	23	51%	51%	87%
A Veces	16	36%	36%	13%
No	6	13%	13%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

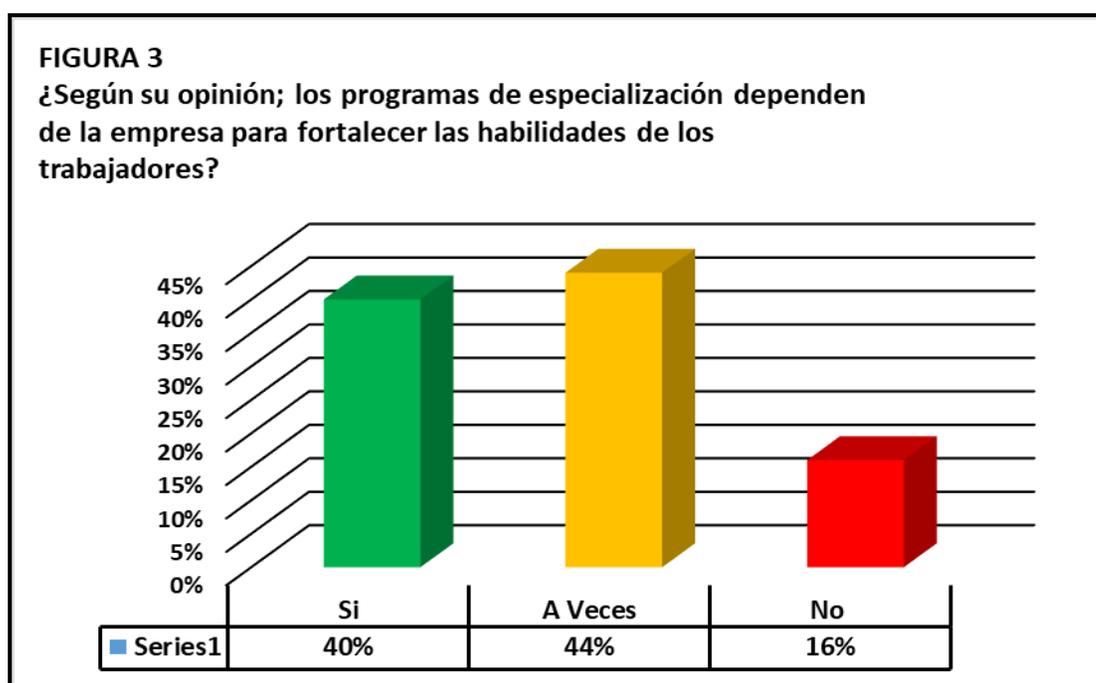
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **la formación profesional si depende del desarrollo profesional, siendo el porcentaje de 51%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la formación profesional a veces depende con un 36% y no depende con un 13%.

TABLA 6

Proceso de la dimensión

Alternativas	PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	18	40%	40%	84%
A Veces	20	44%	44%	16%
No	7	16%	16%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

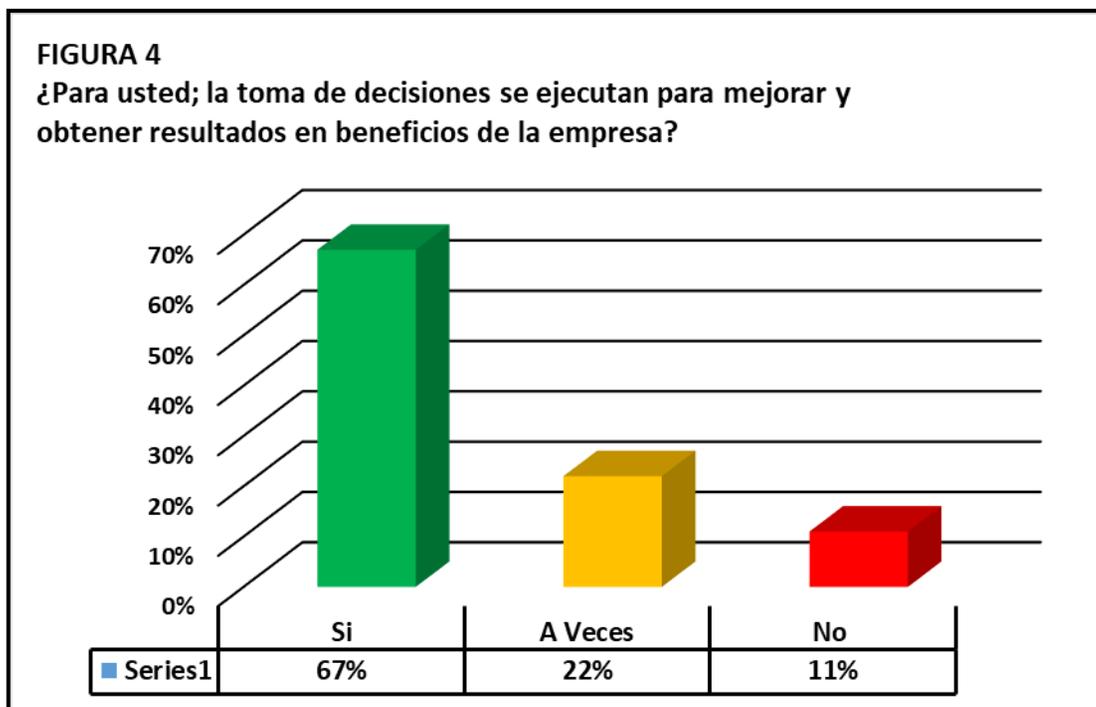
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **los programas de especialización a veces dependen de la empresa para fortalecer las habilidades de los trabajadores, siendo el porcentaje de 44%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que los programas de especialización si dependen con un 40% y no dependen con un 16%.

TABLA 7

Proceso de la variable dependiente

Alternativas	TOMA DE DECISIONES			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	30	67%	67%	89%
A Veces	10	22%	22%	11%
No	5	11%	11%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



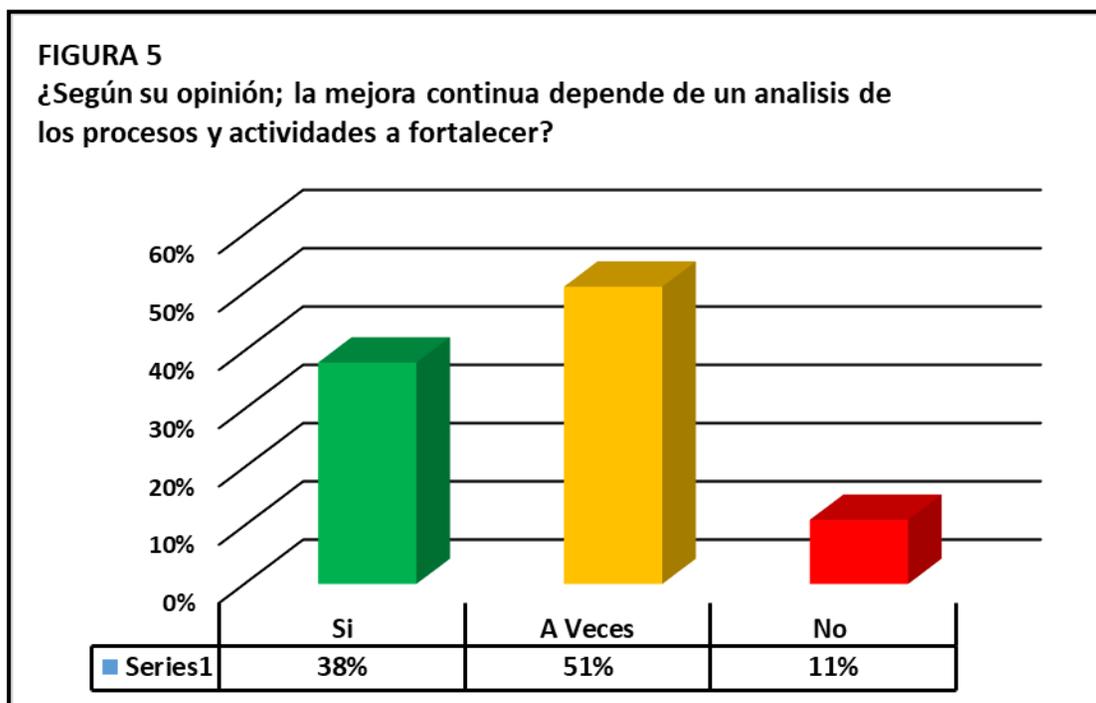
Interpretación:

Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **la toma de decisiones si se ejecutan para mejorar y obtener resultados de la empresa, siendo el porcentaje de 67%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la toma de decisiones a veces se ejecuta con un 22% y no se ejecutan con un 11%.

TABLA 8

Proceso de la dimensión

Alternativas	ESTANDARES DE CALIDAD			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	17	38%	38%	89%
A Veces	23	51%	51%	11%
No	5	11%	11%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario**Interpretación:**

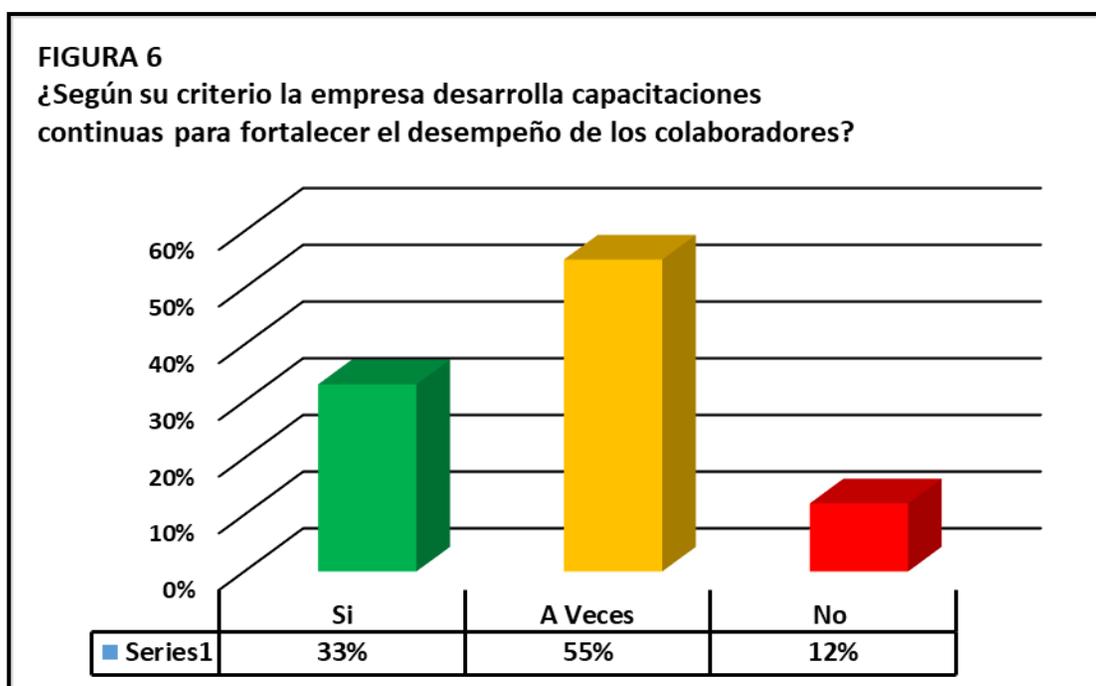
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **la mejora continua a veces depende de un análisis de los procesos y actividades a fortalecer, siendo el porcentaje de 51%**. Sin embargo, existen colaboradores que la mejora continua si depende con un 38% y no depende con un 11%.

TABLA 9

Proceso de la dimensión

Alternativas	MEJORA CONTINUA			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	15	33%	33%	88%
A Veces	25	55%	55%	12%
No	5	12%	12%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **la empresa a veces desarrolla capacitaciones continuas para fortalecer el desempeño de los colaboradores, siendo el porcentaje de 55%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la empresa si desarrolla capacitaciones con un 33% y no desarrolla con un 12%.

3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Hipótesis General:

Ha: El desarrollo profesional influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX.

Ho: El desarrollo profesional no influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX.

Nivel de Confianza: 0.05

Estadístico de Prueba:

a) Establecer el nivel de significación:

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

b) Cálculo de la frecuencia observada:

DESARROLLO PROFESIONAL	TOMA DE DECISIONES
19	30
21	10
5	5

c) Cálculo de la frecuencia teórica:

DESARROLLO PROFESIONAL	TOMA DE DECISIONES
24.5	24.5
15.5	15.5
5	5

d) Calculando el CHI CUADRADA:

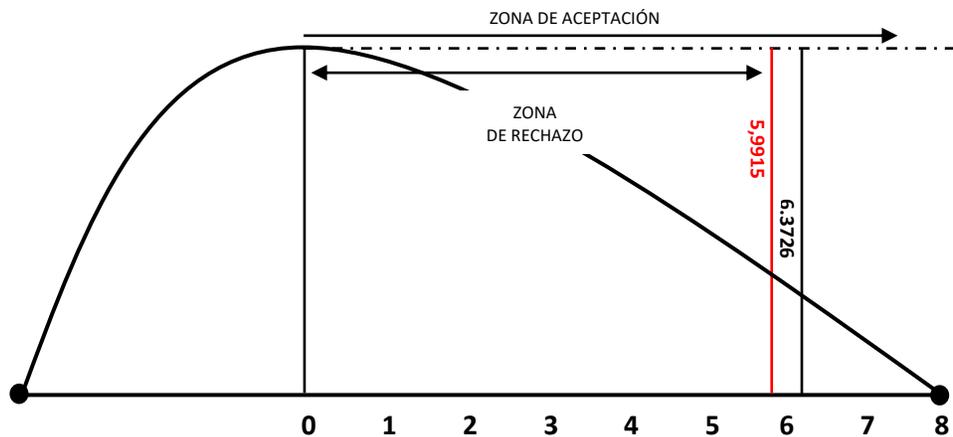
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 6.3726$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	5.9915	4.6052

Chi Calculado 6.3726 > 5.9915 Chi Critico

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: El desarrollo profesional influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX.

Hipótesis Específica 1:

Ha: La formación profesional influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

Ho: La formación profesional no influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

Nivel de Confianza: 0.05

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

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

b) Cálculo de la frecuencia observada:

FORMACIÓN PROFESIONAL	TOMA DE DECISIONES
23	30
16	10
6	5

c) Cálculo de la frecuencia teórica:

FORMACIÓN PROFESIONAL	TOMA DE DECISIONES
26.5	26.5
13	13
5.5	5.5

d) Calculando el CHI CUADRADA:

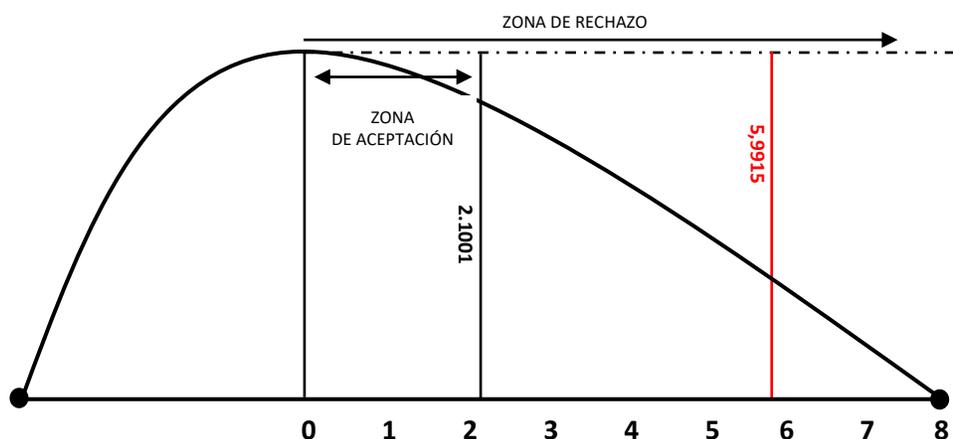
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 2.4001$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	5.9915	4.6052

Chi Calculado 2.1001 < 5.9915 Chi Critico

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: La formación profesional no influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

Hipótesis Específica 2:

Ha: Los programas de especialización influyen significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

Ho: Los programas de especialización no influyen significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

Nivel de Confianza: 0.05

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

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

b) Cálculo de la frecuencia observada:

PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN	TOMA DE DECISIONES
18	30
20	10
7	5

c) Cálculo de la frecuencia teórica:

PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN	TOMA DE DECISIONES
24	24
15	15
6	6

d) Calculando el CHI CUADRADA:

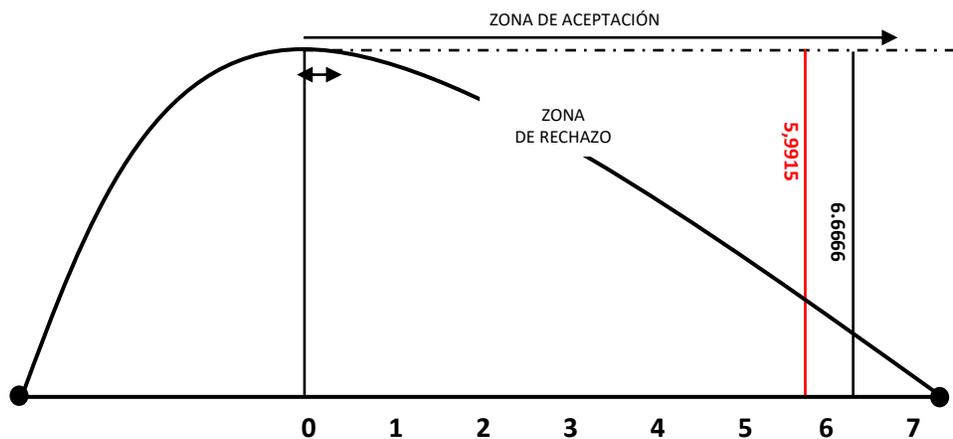
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 6.6666$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	5.9915	4.6052

Chi Calculado 2.1001 < 5.9915 Chi Critico

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: Los programas de especialización influyen significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa.

CONCLUSIONES

- En la tesis se analizó cómo el desarrollo profesional influye en la toma de decisiones en la empresa Marcimex, de esta manera los empleados podrán poner en práctica sus conocimientos, proactividad, estrategias individuales y cumplir con sus logros de objetivos de esta manera beneficia la sostenibilidad de empresa. Esto es evidenciado en el proceso de los datos obtenidos de la encuesta donde; el 46% que equivale a 21 encuestados marcaron que el desarrollo profesional se gestiona de manera regular.
- En la tesis se explicó cómo la formación profesional influye en la toma de decisiones, basado en las competencias de cada colaborador determinado por la planificación y coordinación de sus actividades enmarcado en un desempeño eficiente. Esto es evidenciado en el proceso de los datos obtenidos de la encuesta donde; el 51% que equivale a 23 encuestados marcaron que la formación profesional está enmarcado en un proceso bueno por parte de los colaboradores.
- En esta tesis se estableció cómo los programas de especialización influyen en la toma de decisiones, siendo importante que los empleados estén en permanente desarrollo para conocer las nuevas tendencias organizacionales y empresariales. Esto es evidenciado en el proceso de los datos obtenidos de la encuesta donde; el 44% que equivale a 20 encuestados marcaron que los programas de especialización por parte del personal se desarrolla de manera regular.

RECOMENDACIONES

- Establecida la conclusión respecto a las variables de estudio y conociendo los resultados estadísticos se recomienda realizar un proceso de evaluación para mediar en el personal su desarrollo profesional y la toma de decisiones de cada uno en sus actividades que realizan para identificar aquellos aspectos negativos y poder fortalecerles en beneficio de la empresa.

- Determinada la conclusión respecto a la formación profesional y conociendo los resultados estadísticos se recomienda a los gestores de la empresa desarrollar charlas que permitan fortalecer en ellos las políticas y lineamientos para un desempeño eficiente con lo finalidad de lograr los objetivos establecidos como parte de la misión y visión.

- Formulado la conclusión en base a los programas de especialización y conociendo los resultados estadísticos se recomienda a los gestores para que motiven a sus empleados a participar de programas de especialización de acuerdo a su profesión y de las actividades que desarrollan, con el objetivo de ser proactivo dentro de sus competencias permitiendo un desempeño óptimo y cumpliendo con sus funciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar tesis de grado*. Universidad ESAN

Cabrera, M. (2015). *La toma de decisiones en comunicación organizacional*. [Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos]. Archivo digital.

<https://burjcdigital.urjc.es>

Casacuberta, J. (2016). *Despega: 7 pasos para el desarrollo personal y profesional*. RIL editores

Cid, A., Leguey, S., y Rabadán, A. (2012). *Métodos de decisión empresarial*. Delta Publicaciones

Enríquez, L. (2014). *Conceptos y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital.

<https://tesis.pucp.edu.pe>

Espíndola, J. (2005). *Análisis de problemas y toma de decisiones*. PEARSON

Espinoza, I. (2018). *Ejercicio metodológico que ayude a establecer estrategias para la toma de decisiones*. [Tesis de doctoral, Instituto Politécnico Nacional]. Archivo digital.

<https://tesis.ipn.mx>

Fernández, M. (2016). *Fondo de infraestructura social municipal y de aportaciones para el fortalecimiento municipal, toma de decisiones de los gobiernos municipales del estado de México*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México]. Archivo digital.

<https://transparenciafiscal.edomex.gob.mx>

Goldvarg, D. (2017). *Supervisión de coaching: para el desarrollo profesional del coach*. Ediciones Granica

- Gonzales, M. (2017). *Las creencias como componente crítico del desarrollo profesional del formador de didáctica de las ciencias*. [Tesis de doctoral, Universidad Diego Portales]. Archivo digital.
<https://repositorio.uahurtado.cl>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill
- Loarte, C. (2019). *Desarrollo profesional y competencia académica de los docentes de la carrera de educación inicial de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo digital.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe>
- López, R. (2017). *Implementación de business Intelligence para mejorar la eficiencia de la toma de decisiones en la gestión de proyectos*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital.
<https://repositorio.usil.edu.pe>
- Martínez, G. (2013). *La gestión empresarial*. Díaz de Santos
- Martínez, M. (2012). *Equipos de trabajos*. Ediciones Díaz de Santos
- Requejo, A. & Sánchez Pisfil, O. (2019). *Sistema de toma de decisiones en las pymes caso: empresa la casa del tornillo*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Archivo digital.
<http://tesis.usat.edu.pe>
- Rojas, J. (2020) *Glosario de administración de empresas*. Gestipolis
- Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigación*, Colección General Panapo
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth SRL

Sánchez, F. (2017). *Orientación para el desarrollo profesional*. UNED Universidad Nacional de Educación a Distancia

Solís, P. (2018). *Toma de decisiones directivas: una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Atento*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejos]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe>

Subercaseaux, A. (2015). *Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente como práctica de liderazgo instruccional*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. Archivo digital.
<https://repositorio.uc.cl>

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO: EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA PARTICIPACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA
MARCIMEX EN LA CIUDAD DE PISCO, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿En qué medida el desarrollo profesional influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS: P.S. 1: ¿De qué manera la formación profesional influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020?</p> <p>P.S. 2: ¿De qué manera los programas de especialización influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Explicar cómo el desarrollo profesional influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020.</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: O.E. 1: Determinar cómo la formación profesional influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020.</p> <p>O.E. 2: Determinar cómo los programas de especialización influye en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020.</p>	<p>El desarrollo profesional es un concepto amplio que abarca múltiples aristas y aspectos. En general, puede definirse como un proceso en el cual las personas se nutren de conocimientos, habilidades y cualidades para ser más competentes y capaces de insertarse en los negocios. (Sánchez, 2017)</p> <p>La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en diferentes contextos: empresarial, laboral, económico, familiar y personal. También consiste en elegir una opción disponible. (Martínez, 2012)</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL: El desarrollo profesional influye significativamente en la participación de la toma de decisiones en la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS: H.S. 1: La formación profesional influye significativamente en la participación en la toma de decisiones de la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020.</p> <p>H.S. 2: Los programas de especialización influyen significativamente en la participación en la toma de decisiones de la empresa MARCIMEX en la ciudad de Pisco, 2020.</p>	<p>Variable Dependiente: Desarrollo Profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación Profesional • Programas de Especialización <p>Variable Dependiente: Toma de Decisiones</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora Continua • Capacitación Continua 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Explicativo</p> <p>Método de Investigación: Analítico</p> <p>Diseño de Investigación: Correlacional</p> <p>Población del Estudio: Está conformada por (45) colaboradores que conforman la Empresa MARCIMEX</p> <p>Muestra del Estudio: La muestra es No Probalística, por tal la muestra es de (45) colaboradores a encuestar</p> <p>Técnica de la Investigación: La Encuesta</p> <p>Instrumento de la Investigación: El Instrumento</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTO



CUESTIONARIO SOBRE

VARIABLE INDEPENDIENTE: DESARROLLO PROFESIONAL

Estimado Sr. (a) se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una (X) su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración:

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	SI	A VECES	NO
1. ¿Para usted; es bueno el desarrollo profesional de los colaboradores en sus puestos de trabajo?			
2. ¿Según su opinión; la formación profesional depende del desarrollo profesional?			
3. ¿Según su opinión; los nuevos conocimientos que adquieren los colaboradores influyen en su desempeño?			
4. ¿Según su opinión; el personal proactivo depende de las condiciones de trabajo en la empresa?			

5. ¿Según su criterio; los programas de especialización depende de la empresa para fortalecer las habilidades de los trabajadores?			
6. ¿Según su criterio; las estrategias individuales depende de las habilidades y conocimiento de los trabajadores?			
7. ¿Según su criterio; el logro de los objetivos depende de la preparación de los colaboradores en sus funciones?			

ANEXO 2: INSTRUMENTO



CUESTIONARIO SOBRE

VARIABLE INDEPENDIENTE: TOMA DE DECISIONES

Estimado Sr. (a) se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una (X) su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración:

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	SI	A VECES	NO
1. ¿Para usted; la toma de decisiones se ejecutan para mejorar y obtener resultados en beneficio de la empresa?			
2. ¿Según su opinión; la mejora continua depende de un análisis de los procesos y actividades a fortalecer?			
3. ¿Según su opinión; los procesos de gestión influyen en la mejora del desempeño de los colaboradores?			
4. ¿Según su opinión; la actitud del personal depende de los procesos de mejora continua?			

5. ¿Según su criterio; la empresa desarrolla capacitaciones continuas para fortalecer el desempeño de los colaboradores?			
6. ¿Según su criterio; alcanzar nuevos retos depende de las capacitaciones que programe la empresa?			
7. ¿Según su opinión; la solución de problemas son resueltos por los colaboradores en función a sus conocimientos?			

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Boza Muñoz Joan Carlos
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
- 1.4 Título de la Investigación: EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MARCIMEX EN LA CIUDAD DE PISCO, 2020
- 1.5 Autor del instrumento: Medina Marca Jesús Omar
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						944
TOTAL (PROMEDIO)						94.4

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.88

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con ochenta y ocho

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 14 de Agosto del 2021



Posfirma
DNI: 21588130

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Ramos Escajadillo Xenia Karin
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 Título de la Investigación: EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA MARCIMEX EN LA CIUDAD DE PISCO, 2020
 1.5 Autor del instrumento: Medina Marca Jesús Omar
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					92
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						915
TOTAL (PROMEDIO)						91.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.30

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con treinta

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 14 de Agosto del 2021



Posfirma
DNI: 07757185

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chacalcaje Rangel Hugo Alejandro
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 Título de la Investigación: EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPORESA MARCIMEX EN LA CIUDAD DE PISCO, 2020
 1.5 Autor del instrumento: Medina Marca, Jesús Omar
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94
SUB TOTAL						933
TOTAL (PROMEDIO)						93.3

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.60

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con sesenta

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 17 de Agosto del 2021

Posfirma
DNI: 21478918