



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Transformación digital y desarrollo profesional de los trabajadores en la  
Empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Br. Rojas Rojas Yesenia Lucy (ORCID: 0000-0003-0353-6487)

**ASESOR:**

Dr. Teodoro Carranza Estela (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de proyectos

**LIMA - PERÚ**

2019

## **Dedicatoria**

A mi familia por apoyarme durante el proceso de mi formación profesional y a mis maestros por instruirme durante los cinco años de la carrera en la universidad.

### **Agradecimiento**

A Dios, por darme sabiduría y sostenerme para cumplir mis metas. A mi Mamá y hermanas, por brindarme su apoyo siempre durante toda la etapa de mi carrera profesional. A mis maestros, por instruirme y compartir sus conocimientos durante los cinco años de mi formación profesional.

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Yesenia Lucy Rojas Rojas, con DNI N°. 76968463, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la universidad Cesar vallejo, facultad de ciencias empresariales, escuela de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así, mismo declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticas y veraz.

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

Lima, 16 de diciembre 2019



---

Yesenia Lucy Rojas Rojas

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	11
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
2.2 Operacionalización de variables.....	12
2.3 Población, muestra .....	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
2.5 Procedimiento .....	22
2.6. Método de análisis .....	22
2.7 Aspectos éticos .....	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN .....	34
V. CONCLUSIONES .....	38
VI. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS.....	46

## Resumen

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación de la transformación digital con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos 2019, para retroalimentar esta investigación se utilizó distintos trabajos previos, como son: tesis, artículos científicos, revistas, libros, donde se ha tomado en cuenta las teorías de: Mohamed (2019) quien investigó sobre la transformación digital y sus cuatro trayectorias, las cuales son: La tecnología digital, la estrategia digital, experiencias del cliente y los nuevos modelos de negocio. Por otro lado, también se tuvo en cuenta la investigación de Fenech, Baguant e Ivanov (2019), lo cual estudio sobre el papel cambiante de los seres humanos en la era digital. El método que se empleó en la presente investigación ha sido hipotético-deductivo, el enfoque es cuantitativo, el tipo de investigación aplicada, el nivel de estudio descriptivo correlacional, el diseño es no experimental de corte transversal. La muestra fue de tipo censal, ya que estuvo conformado por todos los 55 colaboradores de la empresa Digital Business Club E.I.R.L. El instrumento utilizado ha sido el cuestionario de tipo Likert y para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS V22.0, cuyo resultado y conclusión después de haber procesado y analizado la información es que si existe relación significativa entre la transformación digital el desarrollo profesional en los trabajadores de la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos 2019.

**Palabras clave:** Transformación digital, desarrollo profesional, estrategia tecnológica, superación laboral.

## **Abstract**

The objective of the thesis has been to determine the relationship of digital transformation with the professional development of workers in the Digital Business Club EIRL, Los Olivos 2019, to feed this research, different previous works were used, such as: thesis, scientific articles, magazines, books, where the theories of: Mohamed (2019) who investigated about digital transformation and its four trajectories have been taken into account, which are: Digital technology, digital strategy, customer experiences and new models of deal. On the other hand, the investigation of Fenech, Baguant was also taken into account and Ivanov (2019), which I study on the changing role of human beings in the digital age. The method used in the present investigation has been hypothetical-deductive, the approach is quantitative, the type of research applied, the level of correlational descriptive study, the design is non-experimental cross-section. The sample was of the census type, since it was made up of all 55 employees of the Digital Business Club EIRL. The instrument used was the Likert questionnaire and for the data analysis the SPSS V22.0 program was used, whose result and conclusion after having processed and analyzed the information is that if there is a significant relationship between digital transformation, professional development in the employees of the Digital Business Club EIRL, Los Olivos 2019.

**Keywords:** Digital transformation, professional development, technological strategy, work improvement.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad estamos viviendo en la era digital, debido al rápido cambio tecnológico las organizaciones se ven obligadas a aumentar el ritmo de cambio, las cuales hace que las personas se capaciten más y de esta manera obtener ventajas competitivas a nivel profesional, como también desarrollar habilidades digitales y aportar nuevas estrategias para la organización.

A nivel global, para muchos trabajadores la transformación digital es vista como un riesgo laboral, según un estudio realizado por Merced sobre Tendencias Globales del Talento. A uno de cada tres empleados le preocupa que la inteligencia artificial y la automatización en las empresas puesto que estas, puedan llegar a reemplazar su puesto de trabajo.

A nivel de Latinoamérica, una gran mayoría de las empresas están alarmadas por la palabra de moda digitalización, muchas de ellas no saben cómo actuar frente a este fenómeno, se enteran de los nuevos modelos de negocios y sobre el gran cambio de la industria en la era digital, las exigencias más explícitas de los clientes, aun así siguen observando y no están dispuestos a enfrentar el cambio para ser una empresa moderna, solo esperan resultados de la competencia quienes ya se han unido a la industria 4.0, lo cual está punto de ser reemplazado por e-business que un nuevo modelo de negocio . Ahí es donde se crea la perspectiva si la empresa debe seguir observando u optar por el cambio que es la transformación digital, la incógnita es saber si, todos los que conforman la organización están dispuestos a salir de su zona de confort, porque en muchas empresas el ataque masivo al status quo ya ha comenzado.

En el Perú, Según la encuesta realizada por IPAE a los participantes del último CADE Digital 2018, arrojo que más de 50% de las participantes del CADE Digital del 2018 se han visto impedidos de desarrollar un plan digital por falta de un equipo que lidera la transformación digital y también por falta de información y análisis sobre el TD en una organización. De acuerdo a los datos estadísticos podemos recalcar que, actualmente el estado de la transformación digital en las empresas peruanas no se está desarrollando en su totalidad ya que muchas organizaciones en el Perú no cuentan con un plan de transformación digital, una de las razones por lo que se han visto impedidos de desarrollar dicho plan, es la falta de análisis o información concreta sobre el impacto que produce la TD en la vida de una

organización, Sin embargo, se debe reconocer que, sin la implementación de las nuevas estrategias tecnológicas, nuevas aplicaciones móviles y la Capacitación constante de los colaboradores las organizaciones no pueden seguir siendo competitivas.

Antiguamente la tecnología no era vista con gran importancia, ya que muchas empresas no se enfocan en las ventajas altamente competitivas que ofrece las herramientas tecnológicas, tanto en el ámbito personal y empresarial, ya que utilizando las últimas actualizaciones tecnológicas las empresas pueden mejorar sus procesos de producción y administrativos, por otro lado, los trabajadores pueden agilizar su proceso de aprendizaje y desarrollarse profesionalmente.

Según el diario el comercio (5 de agosto del 2017) menciona que en la actualidad solo el 3% de son emprendedores digitales, refirió, y por tanto no se puede limitar el concepto de innovación a la tecnología. El diario resalto que, el objetivo no puede ser convertirse en un unicornio, sino saber crear valor y generar modelos de negocios que se adapten a situaciones complicadas y logren mantenerse en el tiempo. Esto quiere decir que en las últimas décadas el ritmo del cambio tecnológico ha emergido rápidamente.

Al respecto Zaki, M (2019) “Digital transformation: harnessing technologies for the next generation of services”. El objetivo principal de este artículo fue discutir la transformación digital y sus cuatro trayectorias: tecnología digital, estrategia digital, experiencia del cliente y modelos de negocio basados en datos, que podrían dar forma a la próxima generación de servicios. Esto incluye una discusión sobre si tanto el mercado como las organizaciones están listos para el cambio digital y cuáles son las oportunidades que permitirán a las empresas crear y capturar valor a través de nuevos modelos de negocio.

Por otro lado, Venkatesh, Ramamurthy y Mathew (2019), “Imperatives of business models and digital transformation for digital services provider”. Este artículo estudio los imperativos de los modelos de negocios y la transformación digital desde una perspectiva práctica y propone un marco de modelo de negocios improvisado con un enfoque particular en los proveedores de servicios digitales. Los hallazgos clave de este artículo sugieren un marco práctico y una representación del modelo comercial para mitigar los desafíos de los modelos comerciales y la transformación digital.

Cómo también, Nadeem, A., Abedin, B., Cerpa, N., Y Chew, E. (2018). “Editorial: Digital transformation & digital business strategy in electronic commerce” El objetivo de este artículo enfatiza la importancia de la estrategia digital y las capacidades organizativas para

una transformación digital exitosa de organizaciones, Este estudio explora la interrelación entre las capacidades de organización, digital, la transformación y digital de la estrategia de negocio, lo que llevó además a la aparición de la estructura conceptual. El análisis dio lugar a dimensiones distintivas de transformación digital y las estrategias comercial digital.

Ivančić, L., Vukšić, B., Y Spremić, M. (2019). “Mastering the digital transformation process: Business practices and lessons learned”. Esta investigación resalta que, el objetivo de implementar tecnología digital ya no es solo mejorar las operaciones internas, sino expandir las dimensiones internas, llegar a los clientes y socios externos, afectar los servicios, integrar procesos, interrumpir los mercados y cambiar fundamentalmente las industrias. Este artículo concluye que, además de la adopción de tecnología, los factores importantes para una transformación digital exitosa son la capacidad de una organización para cambiar y la excelencia operativa en la integración de servicios digitales con soporte informático interno.

Fenech, R., Baguant, P., y Ivanov, D. (2019). “The changing role of human resource management”. El propósito de este estudio fue explorar el papel cambiante del talento humano en una era de transformación digital. Los principales hallazgos son que, si bien la digitalización impacta las prácticas y los procedimientos cotidianos de las personas, particularmente el uso del sistema de información en el área de RR.HH, hay menos énfasis en el papel de los recursos humanos para contribuir a la estrategia de digitalización.

Ashwell, M. (2017). The digital transformation of intelligence analysis. El propósito de este documento fue resaltar el potencial de la transformación digital y las oportunidades de innovación para el análisis de inteligencia. Su enfoque es capacitar a los trabajadores para explotar las tecnologías de datos e información, para comprender mejor y contrarrestar las redes delictivas organizadas. Concluyeron que, los datos y las tecnologías digitales apuntalan una transformación digital rápida y continua en todas las actividades de las persona. Aquellos que se están transformando están desarrollando una ventaja decisiva en la toma de decisiones sobre los competidores.

Según, Webber, A. (2018, November 28). “HR must be more involved in digital transformation plans. Personnel Today”. Las organizaciones deben comenzar a darse cuenta de que la transformación siempre debe ser impulsada por la fuerza laboral, y por lo tanto, es esencial que el departamento de recursos humanos desempeñan un papel importante, para identificar y acceder a las habilidades requeridas en cada etapa del viaje, desde la planificación y el diseño, hasta cambiar el programa en sí mismo y más allá (párr. 8).

En otra instancia, Ghafari, Z. (2019) “Healthcare leadership styles, competencies and affinity for technology in the digital era”. La idea principal de este artículo fue explorar la relación entre los estilos de liderazgo, la competitividad y las actitudes hacia la tecnología. Estas habilidades de liderazgos también tienden a asociarse con las creencias en la responsabilidad ético-social y el desarrollo continuo del talento de todos los interesados, por lo tanto, se esperaba que estas habilidades de liderazgo en particular fueran relevantes para las actitudes hacia la adopción de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. Los resultados respaldaron esto, mostrando que, de forma aislada tanto los liderazgos transaccionales se asociaron con una mayor afinidad por la tecnología.

Matusiak, K. (2010). “Use of digital resources in an academic environment” Este estudio investigó el alcance y la naturaleza de la interacción de los estudiantes con los recursos digitales, centrándose en las experiencias y percepciones de los estudiantes de los recursos digitales y en las prácticas relacionadas con el uso de los recursos de información en diferentes contextos de clase. Este estudio descubrió que la alfabetización en el entorno digital es dinámica, depende del contexto e implica una interacción de múltiples tipos de alfabetización. Las alfabetizaciones lingüísticas, visuales y de información son distintas y representan competencias básicas en el aprendizaje académico.

Kieviet A. (2019) “Lean Digital Transformation - The Corporate Objective. En: Lean Digital Transformation”. El enfoque de transformación digital sigue una lógica simple para preparar a una empresa para la transformación. Incluso si la impresión se transmite en la percepción pública, la digitalización no erradica las reglas básicas de la administración de empresas. Más bien, debe señalarse cómo la acción económica y debe ser el motor fundamental de las decisiones corporativas.

Krug, P., White, M. y Lang, J. (2018). Digital Leadership: leadership in the course of digital transformation. El presente artículo destaca la necesidad de un cambio en la comprensión de la gestión hacia el liderazgo digital en el curso de la transformación digital. Las diferencias significativas entre los "líderes digitales" y los ejecutivos con un liderazgo digital menos pronunciado se presentan a través de un estudio empírico. En el contexto empresarial, la transformación digital se puede definir como la "combinación de cambios en la estrategia, modelo de negocio, organización, procesos y cultura en las empresas a través del uso de tecnologías digitales.

Sastre, D., Morillas, A., y Cansado, M. (2019) “La cultura corporativa: claves de la palanca para la verdadera transformación digital”. Este estudio se realizó desde la concepción de la cultura corporativa propuesta por el paradigma interpretativo-simbólico. El análisis de la información recopilada para este estudio permite confirmar que la transformación que propone la industria 4.0 no solo es tecnológica sino también cultural e identitaria, Los resultados demuestran que es necesario reforzar aspectos como la flexibilidad, la agilidad y la orientación al cliente. Este estudio concluye que la verdadera transformación digital de una organización pasa por la actualización de su cultura corporativa.

Al respecto Rivero, A. (2018) “La adopción de la transformación digital como medio de desarrollo empresarial en una micro y pequeña empresa”. El objetivo principal de la investigación, fue determinar la influencia de la aplicación de la propuesta metodológica para la adopción de la Transformación Digital en el desarrollo empresarial. La investigación realizada fue de tipo aplicado y el nivel fue explicativo apuntando a establecer la influencia entre las variables estudiadas. El estudio demostró que la adopción de la transformación digital influye positivamente en el desarrollo empresarial.

Según Espinoza, A. (2016) “Innovación del líder en época de cambios tecnológicos y económicos”. Menciona que, hablar de transformación digital no solo es implementar tecnología en la empresa, si no debe ser vista como una estrategia, para el cambio cultural, el nuevo diseño organizacional en las MYPES (micro y pequeñas empresas). Recalcó que la digitalización se debe llevar a cabo a nivel general de manera compartida y con una alta responsabilidad del directorio, en implementar las nuevas herramientas tecnológicas y promover la cultura digital y la competitividad.

Por otro lado, Moura, J. (2018) “Factores que impiden a los gestores de las empresas la aplicación del proyecto de transformación digital”. La presente investigación tuvo el principal objetivo de identificar los factores que impiden la gestión de las empresas, la aplicación del proyecto de transformación digital; en donde, el método utilizado en el estudio es cuantitativo porque permitirá observar, analizar, describir, y medir las variables de una forma objetiva y con un alto grado de precisión.

Según Espinoza, F. (2018). “Gestión del Conocimiento y Desarrollo Profesional en Docentes de Secundaria”. Esta investigación tuvo como propósito principal, explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional el tipo de estudio corresponde al no

experimental, su conclusión fue que, mientras los profesores se preparen más en conocimientos, tendrán un máximo desarrollo en el ámbito profesional.

Por otro lado, García, j. (2017).” Regulación y estrategias para la transformación digital, eficiencia en la expansión de redes y en la provisión de bienes y servicios digitales” Universidad Complutense de Madrid. Este proyecto ha propuesto nuevas reglas y estrategias para contribuir con la revolución digital, en el campo de la licenciatura para una óptima provisión de redes, de esta manera alcanzar un enorme potencial en dicho campo, en la fase 1, se propone una evaluación de la eficiencia de una atribución de espectro a un servicio de radiocomunicaciones. La atribución ineficiente del espectro es una barrera a la entrada de servicios digitales innovadores.

Kaufmann, j (2016).” La transformación digital de la agencia de publicidad. Análisis del caso español” Universidad de Navarra. El objetivo general de esta tesis es evidenciar si las preguntas planteadas sirven para describir las características y el impacto que produce la revolución digital en las actividades y estructura de la agencia publicitaria estudiada. La tesis doctoral pretende explorar algunos cambios que han de afrontar las agencias para seguir cumpliendo su función en el nuevo panorama comunicativo del siglo XXI.

Conferencia de Rectores. (2018).” TIC 360º: transformación digital” La transformación digital en las últimas décadas está afectando a las diferentes sociedades en toda la población, principalmente tienen un efecto directo con los ciudadanos, con las organizaciones de los diferentes sectores, ya sea privado o público. Vienen causando grandes efectos en las tareas y labor de las organizaciones y humanos. Las empresas de diferentes rubros tienen la necesidad de implementar las nuevas tecnologías y de este modo aprovechar el potencial que este trae consigo mismo, con la ayuda de la tecnología las empresas pueden transformar su proceso tradicional y optar nuevos modelos de procedimientos, para que sean más competentes en el mercado con una máxima producción

Por otro lado, Merchán, J y Salazar, T (2018). “Propuesta tecnológica de transformación digital para convenios con proveedores del área categorías empresa Difare S.A.” La Transformación Digital es personalizada y se adecúa al ritmo de la compañía, por lo tanto es muy importante romper los paradigmas entre proveedores y en especial el personal de Categoría para que tengan una participación activa durante la implementación del nuevo proceso de verificación por medio del software encuesta móviles y para ello se explica en qué consiste este cambio y los beneficios que se van a obtener.

Meza y Ramírez (2018) “Estudio y análisis de las motivaciones y percepciones del trabajo en la fuerza laboral millennials” el objetivo principal de esta investigación fue, analizar las competencias y la visión que tienen en el área laboral. La conclusión a la que llegaron fue, que el desarrollo profesional lo es todo para la generación Millennials, saltan de un empleo a otro buscando adquirir nuevas habilidades y experiencias, emprenden nuevos desafíos y retos que los haga crecer y desarrollarse.

Por otro lado, Pilco, M. (2018) “Gestión empresarial y competitividad en las asociaciones de oliveros”. La presente tesis tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre la gestión empresarial y la competitividad en las Asociaciones de Olivareros Tacna, 2017, esta tesis tuvo como conclusión, que existe una relación positiva media (valor de Rho de Spearman = 0,431) entre la gestión empresarial y la competitividad, dado que el 40% de directivos consideran que están efectuando un gestión adecuada, y respecto al nivel de competitividad.

Larriva, O. (2016) “Plan de capacitación para desarrollo profesional aplicado al estudio jurídico Espinoza de los Monteros” El Objetivo de esta investigación fue , determinar cuál es la relación que existe entre la creación de un Plan de Capacitación en el Estudio Jurídico Espinoza de los Monteros y el Desarrollo Profesional de sus abogados, la novedad científica del presente trabajo de titulación, es la creación de dicho Plan de Capacitación, que servirá como referencia a otras organizaciones, que tengan como interés contribuir al constante Desarrollo Profesional de sus empleados.

Según Tejada, J y Ruiz, (2016) Prácticas innovadoras de integración educativa del TIC que posibilitan el desarrollo profesional. Las personas están inmersas en el mundo ya que cada vez más la tecnología tiene influencia sobre ellos. Este trabajo busca integrar nuevas prácticas para la educación, busca incorporar el TIC en las instituciones educativas oficiales (centros de educación básica, secundaria y media) de la ciudad de Bogotá D.C., Colombia. Se ha realizado un estudio descriptivo con enfoque mixto, prevaleciendo el análisis cualitativo.

Según Toffler, A (1980) en su libro “La tercera ola” publicado en 1979, describe la evolución de la humanidad dividida en tres olas, clasificándose como: La era agrícola, la era industrial y la era digital. En esta obra se describe como se hacían las cosas antes y como han ido cambiando hasta el día de hoy, los cambios han sido grandes en las sociedades, organizaciones, políticas. Esto quiere decir que el mundo está en constante cambio por ende las organizaciones necesitan adoptarse a nueva era que estamos viviendo.

Por otro lado, realizando un análisis sobre el impacto de la tecnología en las organizaciones en general, como la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) ha cambiado diversos procesos y agilizado el aprendizaje, el capítulo “El entorno inteligente” Toffler, anticipa la digitalización, Big Data e internet de las cosas (IOT). “Construimos una nueva infosfera para civilización de la tercera ola, estamos impartiendo no vida, si no inteligencia, al muerto entorno en que nos hallamos inmersos” (1980, p.173). En esta cita Toffler resalta la importancia de la gestión de la inteligencia como activo intangible. Cuando hablamos de Big Data, nos referimos a un conjunto de datos, cuyo almacenamiento es de gran cantidad que facilita a la empresa almacenar información sistematizada.

Según Darwin, C. (1859) “El origen de las especies” señala que, “todas las especies que existen en la tierra han evolucionado a partir de un antepasado común”. Por otro lado Según el diario expansión (16/10/2015) “la transformación digital, según Darwin”, resalta que, “no sobrevivirán las más fuertes, si no las que se adapten a la nueva era. Solo aquellas empresas que asuman que tienen que adaptarse a la era digital y que acometen la transformación que el mercado les exige tendrán la posibilidad de sobrevivir”.

Por otro lado, el diario también menciona, que “El gran dilema al que se enfrentan muchas compañías es que no han nacido en el entorno digital y no conocen las reglas de juego. Además, necesitan mantener el negocio tradicional y, al mismo tiempo, iniciar la transformación digital”, señala Javier Zamora, profesor de IESE, que cree que el principal reto al que tendrán que enfrentarse será “el de desarrollar una mentalidad digital”. Estos acontecimientos nos hace entender que la los colaboradores de hoy tienen que desarrollar habilidades digitales.

Maslow, A (1943) “Teory Human Motivation”, en esta pirámide el autor manifiesta las acciones de las personas para satisfacer sus necesidades de acuerdo a la escala de la piramide (Fisiológica, Seguridad, Afiliación, Reconocimiento y autorrealización). Maslow menciona que la capacidad de deseo del hombre no tiene fin.

Analizando la jerarquía de las necesidades en nuestra vida laboral, Según la revista Business School (04 Ago. 2018) “Que es y para sirve la pirámide de Maslow”. Esta revista hace una comparación clara de las necesidades de un trabajador en base a los cinco niveles así como los describe.

En primer lugar buscamos un empleo para recibir un salario, posteriormente intentamos alcanzar el siguiente nivel buscando una estabilidad y una seguridad, luego; buscamos

satisfacer nuestras necesidades de afiliación. Las relaciones interpersonales en el trabajo son necesarias y efectivas. Posteriormente vamos desarrollando nuevas motivaciones y buscamos ser exitosos en nuestro trabajo, es decir: luchamos por el reconocimiento de nuestra labor. En el último nivel a alcanzar, el de la autorrealización, la persona querrá prosperar a nivel personal, y para ello debe convertirse en un experto en lo que hace. (Parr.6)

De acuerdo a lo mencionado se puede decir que la Pirámide de Maslow, nos da descripción clara sobre las necesidades personales, en comparación con el ámbito laboral, la revista Business School hace referencia sobre las escalas de los colaboradores de una organización para alcanzar la autorrealización.

El concepto de transformación digital es la reingeniería de todos los procesos de fabricación y ventas, para que sean más eficientes, (Petkovics, 2018, p.78), por otro lado, Moreno (2017) nos dice que la transformación digital. Es un proceso que ha evolucionado durante más de 10 años y nos ha acompañado fielmente. Pero llevamos años explorando entendiendo y atendiendo de este fenómeno, con afán de aprender cada día más de su constante crecimiento y evolución (Pp. 22-27). Sin embargo, la asociación AMATIC afirma que, La transformación digital es todo aquello que se hace para mejorar y modernizar los procesos tradicionales, las culturas, el comportamiento de los colaboradores y los hábitos que son frecuente en una organización, la incorporación de la tecnología es uno de los caminos para la transformación digital. (2017, párr.8). Por otro lado, Waghray, A. (2017) menciona que, “la transformación digital es tanto un esfuerzo interno como externo [...]. El objetivo final debe ser generar resultados que sean importantes para todas las partes interesadas de la empresa, la transformación digital ayudará a diferenciar un negocio al proporcionar el tipo de experiencia del cliente que ofrece una ventaja competitiva sostenible (Párr., 5-13)”.

Con respecto la segunda variable Ventura y Delgado sostiene al respecto: La formación y el desarrollo profesional tiene como finalidad el perfeccionamiento y el desarrollo de potenciales, capacidades aptitudes y característica, facilitando el acceso de mayores y mejores habilidades diversificando y actualizando conocimientos mediante la auto exigencia, (2012, p.173).

Problema General: ¿Cuál es la relación de la transformación digital con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019?, Problema Específicos: 1) ¿Cómo se relaciona la competitividad con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los

Olivos2019?, 2) ¿Cómo se relaciona la estrategia tecnológica con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019? 3) ¿Cómo se relaciona el cambio cultural con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019?

La empresa estudiada no es ajeno los cambios que genera la transformación digital, estos proceso obliga a que la empresa se mantenga en constante investigación y siga innovando para ser más competitiva en el mercado, la incorporación de las nuevas tecnologías genera conflictos en la organización llamado el “choque generacional”, donde los baby boomers no tienen la misma perspectiva que los milenios sobre la tecnología, estos hace que la empresa fomente la formación continua de sus colaboradoras para que tengan las misma información y busquen el bien común de la organización y me mantengan actualizados en la era digital.

La realidad problemática expuesta en esta investigación, ayudará a conocer las perspectivas de los trabajadores sobre la transformación digital, cuáles son las dificultades y conflictos que causan estos cambios tecnológicos y por otro lado también nos permitirá ver la importancia de la tecnología para el desarrollo profesional los trabajadores.

Objetivo General: Determinar si existe relación significativa entre la transformación digital y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019. Objetivos Específicos: 1) Determinar si existe relación significativa entre la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019, 2) Determinar si existe relación significativa entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019, 3) Determinar si existe relación significativa entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

Hipótesis General: Existe relación significativa entre la transformación digital y el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

Hipótesis Específica: H1. Existe relación significativa entre la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

H2. Existe relación significativa entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019. H3. Existe

relación significativa entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### 2.1.1 Método: Hipotético deductivo

El método que se empleó en la presente investigación es de hipotético deductivo, ya que busca soluciones o suposiciones. Tal como lo señala Bernal (2010) “Es una investigación que busca refutar o contradecir tales hipótesis, deduce las conclusiones que deben estar abaladas con los hechos reales” (P.60)

#### 2.1.2 Enfoque: Cuantitativo

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que busca medir las variables. Así como lo señala Niño (2011) “La investigación de enfoque cuantitativo se refiere a “cantidad” y, por tanto, su medio principal es la medición y el cálculo, como también busca medir variables con referencia a magnitudes, frecuentemente se ha venido aplicando a investigaciones, descriptivas, exploratorias, aunque no exclusivamente” (p.29).

#### 2.1.3 Tipo de Investigación: Aplicada

La presente investigación es de tipo aplicada, ya que, se utilizarán conocimientos en base al marco teórico de dichos estudios, para plantear posibles soluciones y después aplicarlas en la empresa estudiada. Tal como lo señala Lozada (2014) “La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto” (p.35)

#### 2.1.4 Nivel de Estudio: Descriptiva correlacional

El nivel de la investigación es descriptiva correlacional, ya que se describe las dos variables, Según Rojas (2015) “La investigación descriptiva nos ayuda a “Exhibir el conocimiento de la realidad tal como se presenta en la situación de espacio y de tiempo dado” (p.7). Es correlacional porque, “La investigación correlación tienen como propósito de investigar y exponer la relación entre las dos variables “(Hernández, et al (2003) p.121).

#### 3.1.5 Diseño de la Investigación: No experimental de corte transversal

Esta investigación se ubicó en el diseño no experimental de corte transversal. Es no experimental ya que, solo se observó y no se ha manipulado ninguna de las dos variables. En relación al diseño de la investigación, Gomes (2006) “un estudio no experimental no se constituye ninguna situación, sino que se observa las acciones ya existentes” (p.102). “Es

transversal porque implica en obtener una sola vez información de cualquier muestra dada de elementos de la población” (Malhotra, 2008).

## 2.2 Operacionalización de variables

### 2.2.1 Variable Definición Conceptual

Betacur (2012) explica lo siguiente:

La variable es una característica que se puede someter a medición, son situaciones, propiedades y atributos que se pueden dar en ciertos espacios o tiempos del estudio, estas variables deben ser observables y medibles para aplicar el estudio con estas. Las variables son derivadas para la unidad de análisis las cuales forman parte de las hipótesis.

Tabla 01: *Variables De La Investigación*

Variables	
V1	Transformación Digital
V2	Desarrollo profesional

### 2.2.2 variable operacional

Cazau (2006) Menciona lo siguiente “Para lograr la definición operacional de una variable es indispensable definir e identificar las actividades que llevará a cabo el investigador para medirlo. Esta operación se llama indicador que servirá para recopilar la información del objeto real para después traducirlo en datos”

### 2.2.3 variable 1 transformación digital

Tabla 02

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Según la asociación AMATIC (2017). Define a la transformación digital como un conjunto de actuaciones orientadas a la mejora y modernización de los procesos, los procedimientos, los hábitos y comportamiento de las organizaciones y personas que, haciendo uso de la tecnología digitales, mejoran la competitividad global las administraciones públicas, las empresas y los ciudadanos.	La variable 01. Contiene tres dimensiones y tres indicadores por cada uno de ellas, las cuales fueron medidos por un cuestionario de 9 ítems y después fue aplicado en la encuesta.	Competitividad	Servicio	Ordinal
				Habilidad	
				Productividad	
			Estrategia digital	Planificación	
				Prospectiva	
				Flexibilidad	
			Cambio cultural	Tecnología	
				Cultura	
				Motivación	

## 2.2.4 Variable 2 desarrollo profesional

Tabla 03

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
DESARROLLO PROFESIONAL	Según Ventura, B y Delgado, S (2012) “La formación y el desarrollo profesional tiene como finalidad el perfeccionamiento y el desarrollo de los potenciales, capacidades, aptitudes y características, facilitando el acceso de mayores y mejores habilidades diversificando y actualizando conocimientos mediante la auto exigencia, el no impartir formación o una formación mal transmitida conlleva costos cómo son: Baja productividad, mala atención al cliente, mal uso de las maquinarias, accidentes laborales.” (p.173).	La variable 02. Contiene tres dimensiones y tres indicadores por cada uno de ellas, las cuales fueron medidos por un cuestionario de 9 ítems y después fue aplicado en la encuesta.	Auto exigencia	Autoexigencia racional	Ordinal
				Reconocimiento	
				Virtud	
			Superación laboral	Disciplina	
				voluntad	
				Dedicación	
			Desempeño laboral	Formación	
				Capacidad	
				Aprendizaje	

Variable X: Transformación digital, Según Slotnisky (2016) Menciona que “la transformación digital es un proceso sin final implica cambiar sin perder la identidad, aprovechando al máximo los datos obtenidos a través de múltiples fuentes para convertirlos en conocimiento. Este proceso atañe a todas las empresas por igual e implica la fusión de lo físico y lo digital de una manera natural” (P.8),

2.2.5 Dimensión 1: Competitividad, según el Foro Económico Mundial (2017) “es un conjunto de normas y parámetros que determinan la competitividad de las organizaciones, persona o países” (párr.3).

Indicador 1: Servicio, Según Editorial learning S.L (2017) Define “El servicio es todo aquello que tiene que ver con las actividades que se realizan para que un cliente o proveedor esté satisfecho (del producto o del servicio básico) por consiguiente este puede generar una imagen relevante al servicio que brinda y por el cambio generar máximos ingresos” (Párr.3)

Indicador 2: Habilidades, según Busco, Ctistia y Hincapié (2017) Menciona que “Las habilidades tienden a estar estrechamente relacionadas con otras habilidades, por ejemplo, habilidades socioemocionales y cognitivas están intrínsecamente vinculadas con las demás habilidades”.

Indicador 3: Productividad “La productividad es el arte de ser capaz de crear, obtener mejoras y generar beneficios que una organización espera para sus bienes y servicios, la producción es ser eficientes en el rendimiento productivo” (Nermur, 2016; p.12).

2.2.6 Dimensión 2: Estrategia Tecnológica, Para Ponte, (2016) “La planificación tecnológica es la descripción de todos los planes, estrategias y la implementación de la tecnología, de cómo diseñar el camino estratégico que está plasmada en la prospectiva tecnológica [...]. De modo que los planes tecnológicos deben ser flexibles ante cualquier situación de cambio en el entorno y lograr ajustes en camino hacia lo propuesto” (p.30)

Indicador 1: Planificación. Según, Gaviria (2014) “La Planificación es una técnica, sus propuestas y visión a alcanzar serán tal y como lo han planificado en su cronograma de actividades, la maximización de la producción de bienes y servicios y la minimización de los costos, serán estos los que determinen un planificación prospera. (2014, P.15)

Indicador 2: Prospectiva, “La prospectiva es una fundamentación teoría histórica con estudios de las ideas a futuro, que tiene probabilidad de aplicar al largo plazo a la realidad, [...] la finalidad de la prospectiva, es indagar el futuro, explorar lo desconocido, imaginar lo imaginable, procurando confeccionar modelos probables y deseables, en representación expectante de la realidad” (Fuentes,2012, p.10).

Indicador 3: Flexibilidad, Según Gómez y Córdoba (2014), la “flexibilidad mental depende de nuestro estado emocional y motivacional, es una actitud más que una aptitud. Hay que empezar por querer cambiar uno mismo, no por desear ser flexibles. Para resolver problemas.

[...] La flexibilidad mental se puede practicar, pero se debe utilizar en la en la realidad solo cuando hay necesidad de ella. El optimismo y el valor favorecen la flexibilidad mental y viceversa (p, 8).

2.2.7 Dimensión 3: Cambio Cultural, Según un estudio de Forrester Consulting y Accenture Interactive, El cambio cultural en muchas empresas no siempre va de la mano con los otros cambios que realizan, para que una organización prospere en el cambio de sus procesos y la transformación digital sea próspera, es importante que tenga en cuenta su cultura organización y lo plasme en el plan de cambio. (2017, párr.5)

Indicador 1: Tecnología, Cegarra (2012) se manifiesta al respecto, “La tecnología un conjunto de conocimientos sobre el saber hacer, que una sociedad solucione sus problemas utilizando estas herramientas tecnológicas creando máquinas o programas que faciliten los procesos de producción, que permiten a las empresas mejorar sus estándares de calidad con la ayuda de esta herramientas tecnológicas” (P, 19)

Indicador 2: Cultura Organizacional, Según Rodríguez (2011) explica, “Son los parámetros que una organización ha desarrollado y está acentuada como una política que se debe respetar sin necesidad que esté descrita como norma” (p.267).

Indicador 3: Motivación, “La motivación es aquello que explica que las personas hagan o no hagan las cosa, es la predisposición del trabajador hacia determinadas actuaciones, es el conjunto de motivo y acción. Cuando la persona haces sus actividades con una actitud positiva" (López, 2016, p.87) es por eso que es importante que en una empresa exista cierto nivel de motivación para que los trabajadores se mantengan enfocados en el objetivo de la empresa.

2.2.8 Variable Y: Desarrollo Profesional, Según Martínez y salanova (2003) menciona que el desarrollo profesional “Se refiere a la información que un personal o estudiante tiene acerca del mundo laboral y sus oportunidades de empleo y que puede ser indicador de la preparación para acceder al mundo laboral”. (p.365). Entonces se puede recalcar que la información que recibe un profesional es considerada como desarrollo.

2.2.8 Dimensión 1: La Exigencia, Según Stengel (2018) Resalta que “cuando nos enfocamos en lograr un resultado cueste lo cueste y sin tener en cuenta el proceso que lleva hasta allí, estamos siendo exigentes, la exigencia es una emoción que no tiene en cuenta el proceso, sino que solo valora aquello que se busca lograr, por eso tiene efectos tan destructivos” (p.14)

Indicador 1: Autoexigencia Racional “La autoexigencia racional te ayuda a progresar psicológicamente, pero si no calibra bien, puede afectar seriamente la salud mental” (Riso, 2013). Por lo tanto, se puede decir que, el autoexigencia racional es recomendable para poder alcanzar los objetivos y las metas que uno se propone, pero con moderada dedicación porque podría perjudicar la salud mental.

Indicador 2: Reconocimiento, Para Vinchinkeski (2013) “El reconocimiento empieza con el acto de identificar, de reconocer una cosa con ella misma, Pero es más que la identificación de sí mismo en aquella cosa [...] el reconocimiento social (muchas veces institucional) de la capacidad individual o que un individuo pertenece a una determinada categoría” (P.124),

Indicador 3: La Virtud, según L, Giraldo y Z, Giraldo (2017) manifiesta que, “La virtud es un hábito innato de un sujeto, lo cual hace que el individuo actúe por cuenta propia y esté dispuesto a elegir su medio más conveniente, de tal manera no actuar de manera excesiva como también trata de minimizar sus defectos, la virtud busca el equilibrio entre las pasiones y acciones” (p.403).

2.2.9 Dimensión 2: Superación Profesional Molina, Aviga, Molina y Cedeño (2016) menciona que, “la superación profesional es un proceso de crecimiento multidimensional, engloba todas las áreas de la vida de las personas, en todos los ámbitos donde se desenvuelve el sujeto, que implica esfuerzo, disciplina, voluntad, decisión y responsabilidad para lograr el impacto deseado de manera consciente y auto determinado de cada sujeto y del área donde se desarrolla la vida laboral de los profesores”. (2016, párr.3)

Indicador 1: Disciplina, Según A, García y V, García (2009) “La disciplina se entiende como un conjunto de procedimientos incluyendo normas y reglas, mediante las cuales se mantiene el orden [...] y desarrollar el sentido del autocontrol, incrementar su autoestima, previniendo de esta manera, su sentimiento de seguridad personal”. (p, 457)

Indicador 2: Voluntad, “La voluntad es siempre el querer y la actuación inmediata contrapuesta a la reflexión racional y que siempre trata de satisfacer las pulsiones básicas del ser humano. Sin embargo, a pesar de este conflicto, y de hecho el de que la razón trata de dominar a la voluntad, está siempre encuentra la forma de sorprender a la razón” (Barrero, 2011, p.254).

Indicador 3: Dedicación, Hernández, Llorens, Rodríguez (2016) nos menciona que, “La dedicación se refiere a estar fuertemente implicado en el trabajo y a experimentar un

sentido de significado junto con una fuerte inspiración, entusiasmo, orgullo y reto” (p.91).

2.2.10 Dimensión 3: Desempeño Profesional, “la gestión del desempeño empieza con establecimientos de metas, las metas son unos puntos que nos permiten evaluar la planificación, el reconocimiento de la labor y la mejora continua” (Harvard Business School, 2007)

Indicador 1: Formación, Para Vidal y Pérez (2016) la, “formación siempre implica el desempeño de una persona para formarse en cualquier ámbito deseado, las formas de comportamiento en sus actividades son determinantes para cumplir las funciones de actividad que está ligada a la formación o autorrealización del individuo en su realidad que vive” (p.22)

Indicador 2: Capacidad, Moisset y Hiruela (2012) menciona que, “la capacidad, en un sentido genérico, es la aptitud de la persona de ser titular de derechos y la posibilidad de adquirirlos y obrar por sí misma” (párr.2).

Indicador 3: Aprendizaje, “El aprendizaje es la adquisición de conocimientos por medio de diferentes factores, este podría ser un docente, un libro, videos, la interacción y colaboración de estos medios son la influencia para aprender algo nuevo, o descubrir lo investigado [...], son los resultados de la búsqueda de información o el diálogo con el docente y el uso de artefacto que está a su disposición del lector” (Reyes, Ballagas, Batista, 2015, P.15).

## **2.3 Población, muestra**

### 2.3.1 Población

Arias, Villasís y Miranda (2, abril, 2016) afirman que: “La población del estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, [...] a partir de una muestra de dicha población, será posible generalizar o extrapolar los resultados obtenidos del estudio”. (P, 202). La población para este presente estudio fue obtenida de la base de datos del área de recursos humanos de la empresa estudiada.

### 2.3.2 La Muestra

Para el estudio de la muestra se utilizó el método censal, de modo que las 55 personas que laboran en la organización sean elegidas y tengan la probabilidad de participar en la encuesta, tal como lo señala el siguiente informe, “Cuando la muestra es toda la población, este tipo de método que se utiliza es censal, para saber las opiniones de clientes o colaboradores, también

se aplica cuando se tiene una base de datos confiable y al alcance” (Metodología de la Investigación, s.f., P.37).

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1 Técnicas: Encuesta

La técnica que se utilizó en esta investigación es la encuesta, según Malhotra (2008), “La encuesta es una técnica para obtener información de los individuos estudiado, esta técnica está compuesta por interrogantes, las cuales hace referencia al comportamiento personal de cada uno, las cuales se realiza todas las preguntas planteadas para conocer su comportamiento o actitud, frente a cualquier cambio o modificación que se da en su entorno” (p, 183).

### 2.4.2 Instrumento para la Obtención de Datos

La información fue recopilada con el cuestionario denominado escala la transformación digital y el desarrollo profesional, con el contenido de 18 ítems, en las cuales las preguntas fueron realizadas utilizando los indicadores derivadas de las dimensiones y las dos variables correspondientes para su aplicación, cuya herramienta fue la escala de Likert con un total de 18 ítems. Previamente fue sometido a la evaluación por expertos y la prueba piloto para la confiabilidad y viabilidad.

### 2.4.3 Validez del Instrumento

Rojas (2011), sostiene que:

La validación es el proceso que somete al instrumento a una prueba por medio de una tácticas: Se recurre a unos expertos en el tema para consultar si el cuestionario es válido para aplicarlo ( los expertos generalmente son las mismas personas que realizan el trabajo o investigadores con experiencia) revisan el cuestionario para después recomendar algunas modificaciones observadas, en el otro aspecto la prueba piloto del instrumento se aplica a los individuos que tienen un parecido con la población objetivo, o puede formar parte de la población. (p, 281).

El instrumento de la presente investigación fue sometido a una previa evaluación por expertos del tema y luego fue aprobada para el uso correspondiente, los expertos que aprobaron el instrumento de investigación son las siguientes:

Tabla 04: *Validación por criterios de expertos*

N°	Apellidos y nombres	Grado	Resultado
Experto 01	Dr. Alva Arce, Cesar	Doctor	Validado
Experto 02	Dr. Vásquez Espinoza, Juan	Doctor	Validado
Experto 03	Dr. Aliaga Correa, David	Doctor	Validado
Experto 04	Dr. Carranza Estela, Teodoro	Doctor	Validado

#### 2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Según el instituto ITSON (2019) menciona que “La confiabilidad de una encuesta está basada a la consistencia de las puntuaciones por mismas personas encuestadas, encuestadas por dos veces con el mismo cuestionario” (p, 5).

La confiabilidad que se logró en base a una encuesta piloto aplicada a una muestra reducida de 15 sujetos de investigación, los mismos que fueron procesados a través del estadístico alfa de Cronbach, para definir el nivel de confiabilidad.

Se utilizó la siguiente escala para evaluar los resultados.

Tabla 05: Referencia de confiabilidad

Coeficiente	Relación
0,53 a menos	Nula Confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja Confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1,00	Perfecta Confiabilidad

Fuente: Hernández; et al. (2010).

Tabla 06: Resumen de procesamiento de casos

Casos	Nº	%
Válido	15	100,0
Excluido	0	,0
Total	15	100,0

Tabla 07: Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,780	18

La información del software arrojó una confiabilidad de 0,780 y de acuerdo a la tabla 5, el nivel de confiabilidad es muy confiable.

## **2.5 PROCEDIMIENTO**

Fase 1: Validez y confiabilidad del instrumento

Fase 2: Preparación del material para la encuesta

Fase 3: Autorización de la empresa para realizar la encuesta de la muestra correspondiente

## **2.6. Método de análisis**

La información recopilada fue sometida al programa “IBM SPSS Statistics” de tal manera que se obtuvo los resultados requeridos, el tipo de análisis es descriptivo, por lo que se procesó los datos y después fue representado los resultados en gráficos y figuras establecidas, de esta manera analizo los resultados y se realizó las conclusiones y recomendaciones para la empresa estudiada.

### **2.6.1 Análisis descriptivo**

“Se compone de aquellos métodos que utilizan técnicas para recopilar información y después analizar e interpretar, tienen como función el manejo de los datos recopilados en cuanto se refiere a su ordenación y presentación.” (LLinas, H. y Rojas, C., 2006, p.8)

### **2.6.2 Análisis inferencial**

“El análisis inferencial es la que, apoyándose en el cálculo de probabilidades y a partir de los datos obtenidos de una muestra, trata de sacar conclusiones acerca de las características y relación de una muestra” (Joaquín, 2010, p. 5).

## **2.7 Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta y se respetó los resultados correspondientes con la confiabilidad del instrumento viable y aprobado por los expertos. No se modificó de ninguna manera los resultados arrojados por el programa “IBM SPSS Statistics”, ya que se busca exponer los resultados reales para el beneficio del investigador y la empresa estudiada.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivos de los resultados

Se ejecutó las 55 encuestas respondidas por los trabajadores de la empresa estudiada, el resultado que se obtuvo finalizar el proceso fueron los siguientes:

##### Variable 1: Transformación digital

##### 3.1.1 Dimensión 1: Competitividad

Tabla 8

##### *Dimensión competitividad*

Categoría	Frecuencia	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 5	3	5.5
Bajo	6 - 8	9	16.4
Regular	9 - 10	7	12.7
Alto	11 - 13	6	10.9
Muy alto	14+	30	54.5
Total		55	100.0

Fuente: Encuesta

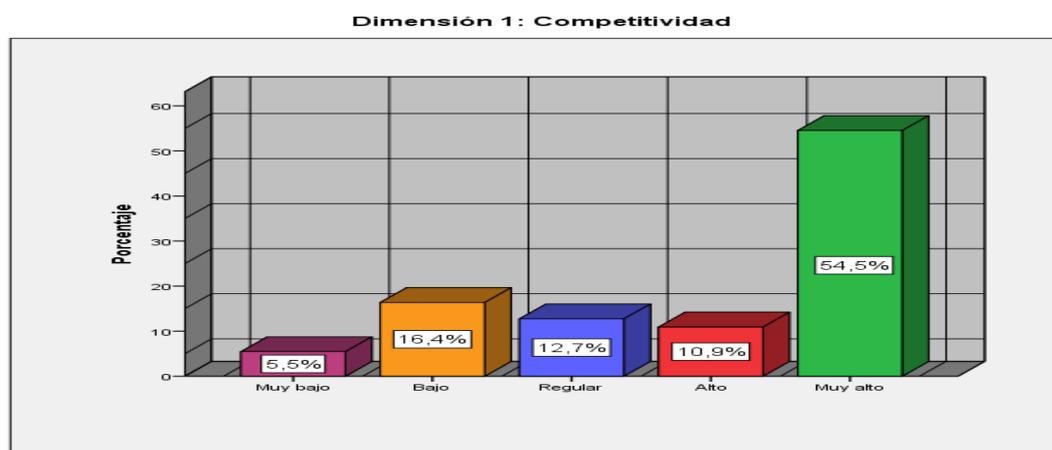


Figura 1: Percepción de la competitividad

Interpretación: Según la figura 2, el 5,5% de las personas indicaron como muy bajo el nivel de competitividad en la empresa, esto debido que estas personas no toman interés sobre los programas existentes de competencia y el nivel de posición de la empresa, el 16,4% menciona que el nivel de competitividad en la empresa es bajo, el 12,7% otorga una puntuación que asigna como regular sobre la percepción de la competitividad, por otro lado, el 10,9% percibe como alto el nivel de competitividad en la empresa, sin embargo el 54,5% percibe como muy alto la competitividad, ya

que aquellos colaboradores desean hacer línea de carrera en la empresa y están enterados del nivel de competencia de la empresa en el mercado.

### 3.1.2 Dimensión 2: Estrategia Tecnológica

Tabla 9

Categorías	Distribución	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 5	2	3.6
Bajo	6 - 8	4	7.3
Regular	9 - 10	13	23.6
Alto	11 - 13	8	14.5
Muy alto	14+	28	50.9
	Total	55	100.0

Fuente: Encuesta

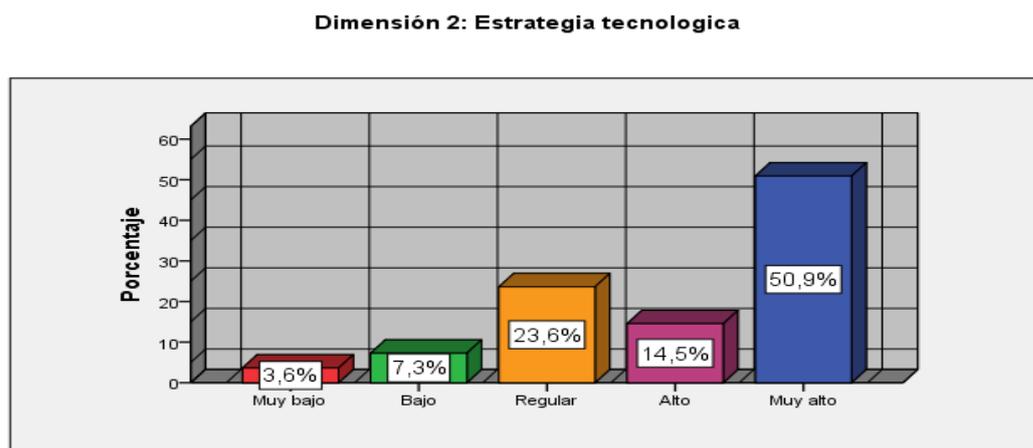


Figura 2: Percepción de la estrategia tecnológica

Interpretación: Según la figura 3, el 3,6% de los encuestados percibieron como muy bajo el nivel de la estrategia tecnológica que emplea la empresa, son aquellas personas que piensan que no se utiliza las estrategias tecnológicas, ya que normalmente no están informadas de las actividades planificadas. Por otro lado se observa que 7,3% asigna una puntuación baja al nivel de estrategia tecnológica, el 23,6% otorga una puntuación que se asigna como regular sobre la percepción de las estrategias tecnológicas, el 14,5% menciona que existe un nivel alto de las estrategias tecnológicas que emplea la empresa, sin embargo, el 50,9% de los encuestados percibe como alta las estrategias tecnológicas que emplea la empresa, ya que participan en reuniones y actualizaciones de la organización.

### 3.1.3 Dimensión 3: Cambio Cultural

Tabla 10

Categorías	Distribución	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 5	5	9.1
Bajo	6 - 8	3	5.5
Regular	9 - 10	11	20.0
Alto	11 - 13	4	7.3
Muy alto	14+	32	58.2
	Total	55	100.0

Fuente: Encuesta

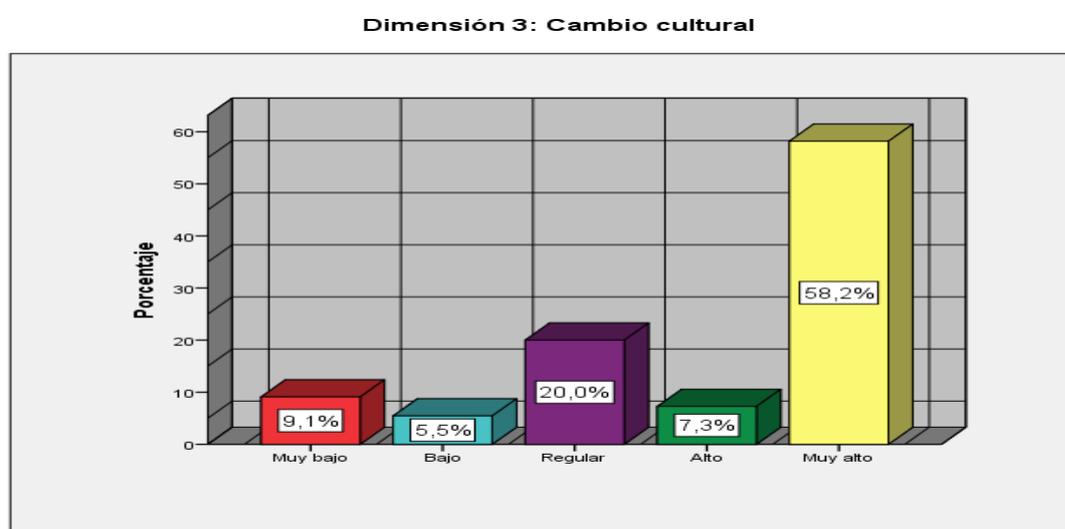


Figura 3: percepción del cambio cultural

Interpretación: Según la figura 4 el 9,1% de las personas percibió como muy bajo el nivel del cambio cultural de la empresa, estas personas son aquellos trabajadores que no están enterados sobre la modificación y nuevas normas de la empresa el 5,5% percibió como bajo el cambio cultural, son aquellas personas tradicionales que no están acostumbradas al cambio contante y no toman importancia al cambio que hace la empresa, el 20.0% otorgo una puntuación que asigna como regular sobre la percepción del cambio cultural, por otro lado se observa que el 7,3% percibieron como alto el cambio cultural de la empresa y 58,2% de las personas percibieron como muy alto el cambio cultural de la empresa, son aquellas personas que están muy pendientes de los cambios y modificaciones que realiza la empresa.

Variable 2: Desarrollo profesional

### 3.1.4. Dimensión autoexigencia

Tabla 11

Categorías	Distribución	Frecuencia fi	Porcentaje %
muy bajo	<= 3	2	3.6
Bajo	4 - 5	5	9.1
Regular	6 - 8	8	14.5
Alto	9 - 10	16	29.1
Muy alto	11+	24	43.6
	Total	55	100.0

Fuente: Encuesta

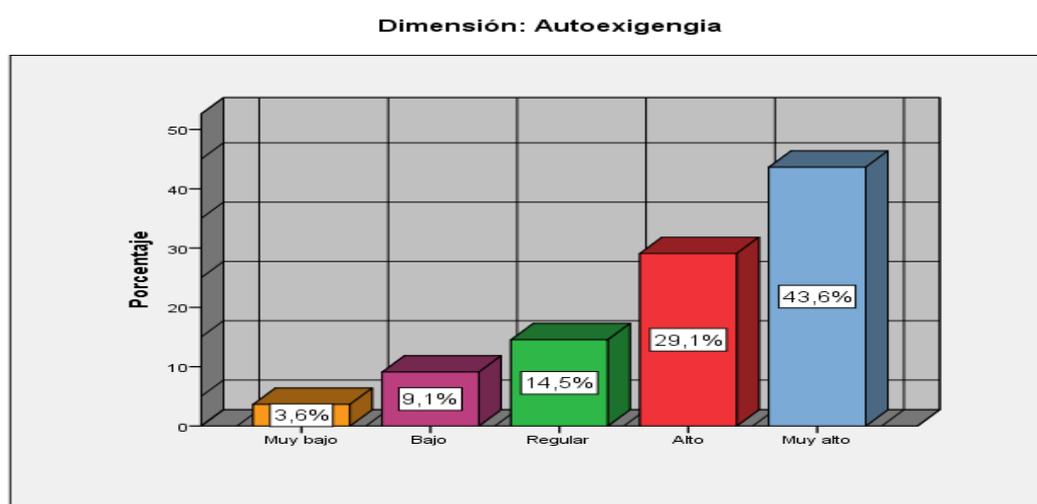


Figura 4: Percepción de la auto exigencia

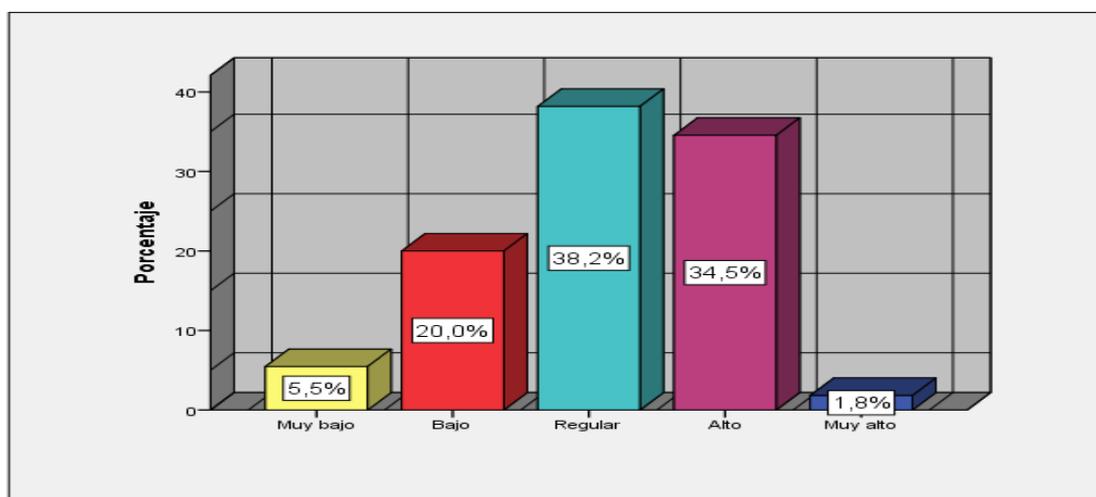
Interpretación: Según la figura 4, el 3.6% perciben la autoexigencia como muy bajo el nivel de autoexigencia, estas personas son aquellas que no están comprometidas con su trabajo y no se esfuerzan al máximo, el 9,1% perciben a la autoexigencia como nivel bajo, son aquellas personas que su labor diaria es lo mismo por lo tanto no se necesitan que se exijan más, el 14% de las personas perciben como regular, estas personas son aquellas conformistas que no buscan aprender nuevas formas de gestión, el 29,1% perciben como un nivel alto, son aquellas personas que están pendientes a los cambios y se informan más, el 43,6% percibieron como muy alto la auto exigencia, ya que consideran que para tener un buen desarrollo personal se requiere mucha dedicación.

### 3.1.5 Dimensión Superación laboral

Tablas 12

Categorías	Distribución	Frecuencia fi	Porcentaje %
muy bajo	<= 3	3	5.5
Bajo	4 - 6	11	20.0
Regular	7 - 9	21	38.2
Alto	10 - 12	19	34.5
Muy alto	13+	1	1.8
	Total	55	100.0

**Dimensión 2: Superación laboral**



*Fuente: Encuesta*

*Figura 5: percepción de la superación laboral*

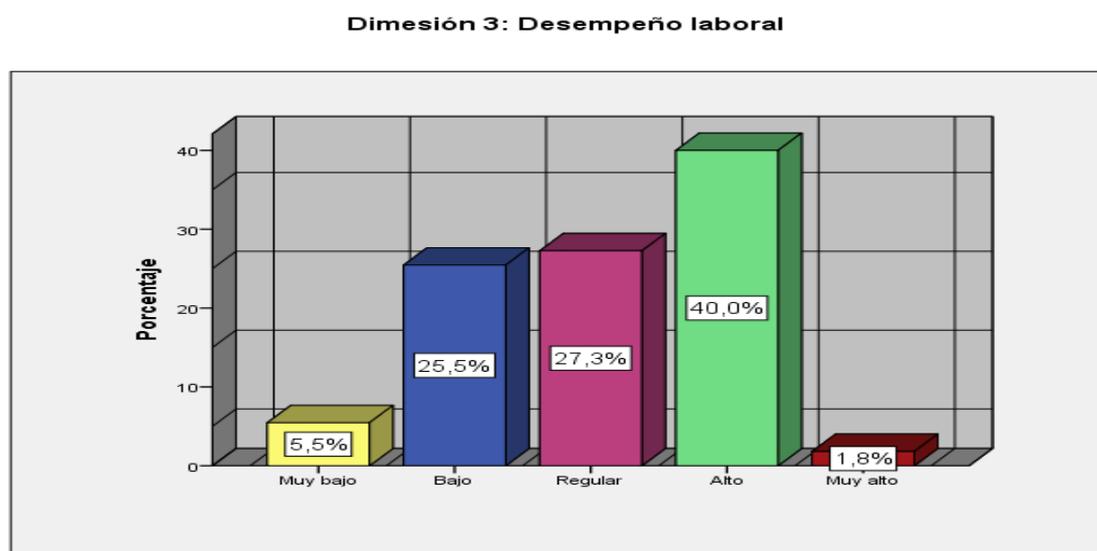
Interpretación: Según la figura 5, el 5,5% de las personas indicaron como muy bajo el nivel de superación laboral que existe dentro de la empresa, son aquellas personas que no están interesadas en hacer líneas de carrera, el 20,05% de las personas indicaron como bajo el nivel de superación laboral, son aquellas personas que saben de las oportunidades que brinda la empresa pero no toman importancia, el 38,2% de las personas indicaron como regular el nivel de la superación laboral, el 34,5% de las de las personan indicaron como alto el nivel de superación laboral, son aquellas personal que aprovechan las oportunidades de superación que ofrece la empresa, el 1,8% de las personas indicaron como muy alto el nivel de superación laboral, son aquellas personal que ya están haciendo línea de carrera o ya han ascendido de puesto.

### 3.1.6 Dimensión Desarrollo profesional

Tabla 13

Categorías	Distribución	Frecuencia fi	Porcentaje %
muy bajo	<= 3	3	5.5
Bajo	4 - 6	14	25.5
Regular	7 - 9	15	27.3
Alto	10 - 12	22	40.0
Muy alto	13+	1	1.8
	Total	55	100.0

*Fuente: Encuesta*



*Grafico 6: Percepción del desempeño laboral*

Interpretación: Según la figura 6, el 5,5% de las personas percibieron como muy bajo el nivel de superación laboral, estas personas encuestadas demostraron un cierto descontento con su puesto de trabajo, el 25,5% de las personas percibieron como bajo el nivel de desempeño laboral, estas personas son aquellas que solo cumplen con su trabajo y no buscan el desarrollo profesional, el 27,3% de las personas indicaron como regular el nivel del desempeño laboral, son aquellas personas que están conformes con su trabajo, el 40,0% de las personas percibieron como alto el nivel de desempeño laboral, son aquellas personas que buscan continuamente mejorar su desempeño laboral, el 1,8% de las personas percibieron como muy alto el nivel de desempeño laboral, son aquellas personas que están satisfechas con su puesto de trabajo.

### 3.2 Análisis inferencial

Tabla 14

VALOR	SIGNIFICACIÓN
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a - 0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a - 0.99)	Correlación negativa alta
(-0.4 a - 0.99)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a - 0.99)	Correlación negativa baja
(-0.1 a - 0.99)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0.01 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010) metodología de la investigación, quinta edición, México D.F.

#### Regla de decisión:

Si  $\alpha < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si  $\alpha > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### 3.2.1 Prueba de hipótesis general

**H:** Existe relación entre la transformación digital y el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

**H0:** No existe relación la transformación digital y el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

**H1:** Existe relación entre el la transformación digital y el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

Tabla 15

*Prueba de hipótesis general:*

			Transformación digital	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Transformación digital	Coefficiente de correlación	1.000	,913**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	,913**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,913, como se observa en la tabla 15 y a su vez, el nivel de significancia bilateral (sig=000) es menor que el p-valor (0.05), de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). En consecuencia y de acuerdo a la tabla 14 de correlación, se concluye que la transformación digital tiene relación significativa muy considerable con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos2019.

### 3.2.2 Prueba de hipótesis específicas

**H:** Existe relación entre la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

Tabla 16

*Prueba de hipótesis específica 1*

			competitividad	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Competitividad	Coefficiente de correlación	1.000	,892**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	,892**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,892, como se observa en la tabla 16 y a su vez, el nivel de significancia bilateral (sig=000) es menor que el p-Valor (0.05), de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>). En consecuencia y de acuerdo a la tabla 14 de correlación, se concluye que la competitividad tiene relación significativa con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos2019.

3.2.3 Prueba de hipótesis 2

**H:** Existe relación entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos2019.

Tabla 17

*Prueba de hipótesis 2*

			Estrategia tecnológica	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Estrategia tecnológica	Coeficiente de correlación	1.000	,880**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,880**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,880, como se observa en la tabla 17 y a su vez, el nivel de significancia bilateral ( $\text{sig}=0,000$ ) es menor que el p-Valor (0.05), de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). En consecuencia y de acuerdo a la tabla 14 de correlación, se concluye que la estrategia tecnológica tiene relación significativa con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos 2019.

3.2.4 Prueba de hipótesis 3

**H:** Existe relación entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos 2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos 2019.

Tabla 18

*Prueba de hipótesis 3*

			Cambio cultural	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Cambio cultural	Coeficiente de correlación	1.000	,819**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
		Coeficiente de correlación	,819**	1.000
	Desarrollo profesional	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de coeficiente de correlación de Spearman es de 0,819, como se observa en la tabla 18 y a su vez, el nivel de significancia (sig=000) es menor que el p-valor (0.05), de acuerdo a la de decisión se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). En consecuencia y de acuerdo a la tabla 14 de correlación, se concluye que el cambio cultural tiene relación significativa con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos 2019.

## IV. DISCUSIÓN

4.1 El objetivo general fue determinar si existe relación entre la transformación digital y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (0.913) se ha determinado que si existe relación significativa considerable entre la transformación digital el desarrollo profesional.

Rivero, A. (2018) “La adopción de la transformación digital como medio de desarrollo empresarial en una micro y pequeña empresa”. El objetivo principal de esta tesis fue, determinar la influencia de la aplicación de la propuesta metodológica para la adopción de la Transformación Digital en el desarrollo empresarial. El estudio demostró que la adopción de la transformación digital influye positivamente en el desarrollo empresarial.

Ashwell, M. (2017). The digital transformation of intelligence analysis. El propósito de este artículo fue resaltar el potencial de la transformación digital y las oportunidades de innovación para el análisis de inteligencia. Concluyeron que, los datos y las tecnologías digitales apuntalan una transformación digital rápida y continua que está teniendo un marcado impacto en todos los sectores de la actividad humana. Aquellos que se están transformando están desarrollando una ventaja decisiva en la toma de decisiones sobre los competidores.

Zaki, M (2019) “Digital transformation: harnessing technologies for the next generation of services”. El propósito de este artículo fue analizar la transformación digital y sus cuatro trayectorias: tecnología digital, estrategia digital, experiencia del cliente y modelos de negocio basados en datos, llegando a una discusión sobre si tanto el mercado como las organizaciones están listos para el cambio digital y cuáles son las oportunidades que permitirán a las empresas crear y capturar valor a través de nuevos modelos de negocio.

4.2 El objetivo específico 1 fue determinar existe relación entre la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (0,892) se ha determinado que existe relación significativa de la competitividad con el desarrollo profesional, dichos resultados tienen coherencia las investigaciones siguientes:

Pilco, M (2018) “Gestión empresarial y competitividad en las asociaciones de oliveros”. La presente tesis tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión empresarial y la competitividad, esta tesis tuvo como conclusión, que existe una relación positiva (valor de Rho de

(Spearman = 0,831) entre la gestión empresarial y la competitividad, dado que el 80% de directivos consideran que están efectuando un gestión adecuada, y respecto al nivel de competitividad.

Ghafari, Z. (2019) “Healthcare leadership styles, competencies and affinity for technology in the digital era”. El propósito de este artículo fue explorar la relación entre los estilos de liderazgo, la competitividad y las actitudes hacia la tecnología. Los resultados respaldaron dicho estudio, mostrando que, de forma aislada, tanto los liderazgos transaccionales se asociaron con una mayor afinidad por la tecnología.

Meza y Ramírez (2018) “Estudio y análisis de las motivaciones y percepciones del trabajo en la fuerza laboral millennials” el objetivo principal de esta investigación fue analizar las competencias y expectativas laborales de la generación Millennials. La conclusión a la que llegaron fue, que el desarrollo profesional lo es todo para la generación Millennials, saltan de un empleo a otro buscando adquirir nuevas habilidades y experiencias, emprenden nuevos desafíos y retos que los haga crecer y desarrollarse.

4.3 El objetivo específico 2 fue determinar si existe relación entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (0.880) se ha determinado que si existe relación significativa entre estrategia tecnológica y desarrollo profesional. Dichos resultados tienen coherencia las investigaciones siguientes.

Nadeem, Abedin, Cerpa y Chew (2018). “Editorial: Digital transformation & digital business strategy in electronic commerce” El objetivo de este artículo enfatiza la importancia de la estrategia digital y las capacidades organizativas para una transformación digital exitosa de organizaciones. Este estudio explora la interrelación entre las capacidades de organización, digital, la transformación y digital de la estrategia de negocio, lo que llevó además a la aparición de la estructura conceptual. El análisis dio lugar a dimensiones distintivas de transformación digital y las estrategias comercial digital.

García, j. (2017).” Regulación y estrategias para la transformación digital, eficiencia en la expansión de redes y en la provisión de bienes y servicios digitales. Este proyecto ha propuesto nuevas reglas y estrategias para contribuir con la revolución digital, de esta manera alcanzar un enorme potencial en dicho campo, esta investigación propuso una evaluación de la eficiencia de una atribución de espectro a un servicio de radiocomunicaciones y la atribución ineficiente del espectro es una barrera a la entrada de servicios digitales innovadores.

Merchán, J y Salazar, T (2018). “Propuesta tecnológica de transformación digital para convenios con proveedores del área categorías empresa Difare S.A.” La Transformación Digital es personalizada y se adecúa al ritmo de la compañía, por lo tanto permite que sea viable dentro de los procesos de verificación de convenios del área Categorías de la empresa DIFARE S.A., por otra parte es muy importante romper los paradigmas entre proveedores y en especial el personal de Categoría para que tengan una participación activa durante la implementación del nuevo proceso de verificación por medio del software.

4.4 El objetivo específico 3 fue determinar si existe relación entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019. De acuerdo a los resultados obtenidos (0,819) se ha determinado que existe relación positiva entre cambio cultural y el desarrollo profesional. Dichos resultados tienen coherencia con las siguientes investigaciones:

Sastre, D., Morillas, A., Cansado, M (2019). La cultura corporativa: claves de la palanca para la verdadera transformación digital. El presente estudio, se realiza desde la concepción de la cultura corporativa propuesta por el paradigma interpretativo simbólico. Este estudio concluye que la verdadera transformación digital de una organización pasa por la actualización de su cultura corporativa.

Fenech, R., Baguant, P. e Ivanov, D. (2019). “The changing role of human resource management in era of digital transformation”. El propósito de este estudio fue explorar el papel cambiante de la gestión del talento humano en una era de transformación digital. Cuyos resultados de esta investigación muestran como la transformación digital ha transformado los procesos y operaciones comerciales. Este estudio demuestra como la cultura organizacional de una empresa se modifica a través de la digitalización.

Krug, P., White, M. y Lang, J. (2018). Digital Leadership: leadership in the course of digital transformation. El presente artículo destaca la necesidad de un cambio en la comprensión de la gestión hacia el liderazgo digital en el curso de la transformación digital. En el contexto empresarial, la transformación digital se puede definir como la "combinación de cambios en la estrategia, modelo de negocio, organización, procesos y cultura en las empresas a través del uso de tecnologías digitales.

4.5 La hipótesis general de la investigación ha sido: Existe relación entre la transformación digital y desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019. De acuerdo a la prueba de hipótesis, el resultado del coeficiente de relación de

Spearman es igual a 0,913, como se observa en la tabla 15 a su vez, el nivel de significancia bilateral ( $\text{sig}=000$ ) es menor el p-valor (0,05), de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). En consecuencia y de acuerdo a la tabla 14 de correlación, se concluye que la transformación digital tiene relación significativa considerable con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos2019.

4.6 La hipótesis específica 1 de la investigación ha sido: Existe relación entre la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019. De acuerdo a la prueba de hipótesis, el resultado del coeficiente de Spearman es igual a 0.892, como se observa en la tabla 16 y a su vez, el nivel de significancia bilateral ( $\text{sig}=000$ ) es menor que el p-valor (0.05, de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). En consecuencia y de acuerdo a la tabla 14 de correlación, se concluye que la competitividad tiene relación significativa con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L. Los Olivos2019.

4.7 La hipótesis específica 2 de la investigación ha sido: Existe relación entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019. De acuerdo a los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,880, como se observa en la tabla 17 y a su vez, el nivel de significancia bilateral ( $\text{sig}=000$ ) es menor el p-Valor (0.05), de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). En consecuencia y de acuerdo a la tabla 14 de correlación, se concluye que la estrategia tecnológica tiene relación significativa con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos2019.

4.8 La hipótesis específica 3 de la investigación ha sido: Existe relación entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019. De acuerdo a los resultados de coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,819, como se observa en la tabla 18 y a su vez, el nivel de significancia ( $\text{sig}=000$ ) es menor que el p-valor (0.05), de acuerdo a la de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). En consecuencia y de acuerdo a la tabla 14 se concluye que el cambio cultural tiene relación significativa considerable con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L., Los Olivos2019.

## **V. CONCLUSIONES**

Se concluye que si existe relación muy considerable entre la transformación digital el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

Se concluye que si existe relación muy considerable entre la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

Se concluye que si existe relación considerable entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

Se concluye si existe relación considerable entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: Establecida la relación existente de la transformación digital y el desarrollo profesional, se recomienda a la gerencia de la empresa a gestionar de manera eficiente el TIC (tecnología de información y comunicación), ya que, las TICs son esenciales para mejorar la productividad de la empresa, la calidad, la información y facilita la comunicación de esta manera fomentar el trabajo en equipo y agilizar los procesos productivos y administrativos.

Segunda: Se recomienda implementar talleres de capacitación para el buen uso de las TICs, para que los colaboradores de la empresa adopten habilidades de liderazgo con mentalidad digital, ya que el reto de las organizaciones actuales no solo es implementar las tecnologías si no saber usarlas, de modo que mejorará el rendimiento de los trabajadores y se generará la competitividad buscando así incrementar productividad.

Tercera: Se recomienda utilizar las estrategias digitales, implementando nuevas tecnologías en la empresa y de esta manera potenciar la innovación y mejora continua como también, tener las herramientas adecuadas para unificar los sistemas y proceso de este modo estar preparados para los cambios contantes y responder a las expectativas de los clientes.

Cuarta: Se recomienda implementar una cultura digital que fomente las ganas de aprender y contribuir de manera activa el cambio continuo a través del conocimiento y comprensión de la digitalización contribuyendo así una formación competitiva y moderna de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Abreu, J (2012) Hipótesis, Método & Diseño de Investigación, Daena: International Journal of Good Conscience, spenta méxico, recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf).
- Arias, J; Villasís, M; Miranda, G (2, Abril, 2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2 , p. 202, Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C, México, recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Ashwell, M. L. (2017). The digital transformation of intelligence analysis. Journal of Financial Crime, 24(3), 393-411. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JFC-03-2017-0020>
- Barrero G, (2011). Algunas consideraciones sobre la voluntad como inconsciente en Schopenhauer: Voluntad, Represión y Locura. Franciscanum. Revista de las ciencias del espíritu, LIII (156), 239-276.
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales, 3ra edición, Colombia.p, 61. Recuperado de:[file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/35934\\_7000339185\\_03](file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/35934_7000339185_03)
- Business School (04 Ago. 2018). “Que es y para sirve la pirámide de Maslow”, Parr. 6, recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital->
- Aponte Figueroa, G. M. (2016). Gestión de la innovación tecnológica mediante el análisis de la información de patentes. Negotium, 11(33), 42-68. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1912188132?accountid=37408>.
- Carhuaricra, J y Carhuaricra, P (2018) “Competencias Digitales De Los Estudiantes De Administración y Economía de la Universidad Nacional De Huancavelica”, Universidad Nacional de Huancavelica, Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1893>
- CIO Perú: (05/08/2017) “Gestión del cambio para transformación digital”, Recuperado de: <https://cioperu.pe/articulo/24224/gestion-del-cambio-para-la->
- Diario expansión (16/10/2015) “la transformación digital, según Darwin”, Parr.6, recuperado de: <https://www.expansion.com/directivos/2015/06/03/556f6b5c46163fb27e8b>

- Directivos reconocen que la transformación digital no depende de un área. (2018, Junio 12). Recuperado de: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/estado-de-la-transformacion-digital-en-america-latina>
- Esther, F. (2018) “Tratamiento de las competencias digitales en la educación superior en los estudios de ciencias sociales de la universidad de Málaga”, Universidad de Málaga, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157938>
- Ernesto, F y Velis, G. (2017) “La competitividad global” ISSN 1390-3748, vol. 11, n°.44, págs. 40-46
- Fenech, R., Baguant, p., & Ivanov, d. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *journal of management information and decision sciences*, 22(2), 1-10. retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2238482526?accountid=37408>
- Franco Balza Tassara Cánepa. Perú. 2019-10-03 5:02. Venezuela: Exportaciones peruanas al país, recuperado de: <https://elcomercio.pe/autor/franco-balza-tassara-canep>
- Francisco, G. (2016) “Competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XXI”, Universidad Complutense de Madrid (ESPAÑA), recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=112628>
- Fuentes, A (2012) *Prospectiva de gestión y estrategia empresarial*, recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=\\_gHDAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=PROSPECTIVA](https://books.google.com.pe/books?id=_gHDAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=PROSPECTIVA).
- Gaviria, E. C. (2014). La planificación de la salud como ideología. *Revista De La Facultad Nacional De Salud Pública*, 32, 38-45. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1675909385?accountid=37408>
- Gartner, CIO Perú: (19/02/2019) “Tendencias en el cambio cultural de las empresas”, recuperado de: <https://cioperu.pe/articulo/27502/gartner-tendencias-en-el-cambio-cultural-de-las-empresas/> .
- Ghafari, Z. (2019). Healthcare leadership styles, competencies and affinity for technology in the digital era (Order No. 22584329). Available from ProQuest Central. (2282580999). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2282580999?accountid=37408>.

- Giraldo, L & Giraldo, Z. (2017). El modelo bioético del personalismo ontológico en la experimentación con animales, una reflexión filosófica para el cuidado de lo otro. *Escritos*, 25(55), 397-418. doi:<http://dx.doi.org/10.18566/escr.v25n55.a03>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Hernández. C, Ibarra. M y Sánchez. M, (2016) comunicación institucional y cambio social, claves para la comprensión de los factores relacionales de la comunicación estrategia y el nuevo ecosistema comunicacional, (P, 69). Recuperado de:<https://books.google.com.pe/books?id=puPkDQAAQBAJ&pg=PA59&dq>
- Herederero, C. Hermoso, J Y Romo. S (2019) Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa. Ed, n°: 04, recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=hnCLDwAAQBAJ&se>
- Hernández, O y Gato, C (2015) “La capacitación para el desempeño profesional de especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de la Dirección de Trabajo en Pinar del Río”
- Islas, O., Arribas, A y Gutiérrez, A (2018): “La contribución de Alvin Toffler al imaginario teórico y conceptual de la comunicación”. *Revista Latina de Comunicación Social*, 73, pp. 648 a 661, recuperado de: <http://www.revistalatinacs.org/073paper/1274/33es.html>
- Ivančić, L., Vukšić, V. B., & Spremić, M. (2019). Mastering the digital transformation process: Business practices and lessons learned. *Technology Innovation Management Review*, 9(2), 36-50. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2197277088?accountid=37408>.
- Jesús, C. (2017) “La mediación de las TIC en la creación de ambientes de aprendizaje y el logro de competencias digitales”. Universidad de Sevilla (España). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=68515>
- Kieviet A. (2019) *Lean Digital Transformation - The Corporate Objective*. En: *Lean Digital Transformation*. Springer Gabler, Berlín, Heidelberg
- Krug, P., White, M. y Lang, J. (2018). Digital Leadership: leadership in the course of digital transformation , 10 (6), 48-59. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s35764-018-0106-x>
- Lawson, Kristan. (2003). *Darwin and Evolution for Kids*. Chicago: Review Press.

- López, A. (2016) Curso ESIC de emprendimiento y gestión empresarial, España; (p; 87). Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=34IaDAAAQBAJ&pg=PA87&dq=que>
- LLinas, H. y Rojas, C., (2006) “Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad”, p.8, recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3Tkb8HJ5toUC&oi=fnd&pg=PR1>
- Maslow, A. (1943). Teoría de las necesidades humanas. Icaria: Ediciones Díaz de Santos
- Matusiak, K. K. (2010). Use of digital resources in an academic environment: A qualitative study of students' perceptions, experiences, and digital literacy skills (Order No. 3437964). Available from ProQuest Central. (822654686). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/822654686?accountid=37408>
- Meléndez, M. (2019) “Competencias digitales y el perfil profesional en estudiantes de educación primaria de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco- 2017”, Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2692>.
- Moisset, L y Hiruela, M (2012). Derecho y cambio social, recuperado de: [file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/Dialnet-LaCapacidad-5493226%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/Dialnet-LaCapacidad-5493226%20(2).pdf).
- Moreno, j. (2018) “transformación digital”, PP 22-27, Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=bm12DwAAQBAJ&pg=PA22&dq=transformacion+digital+par>
- Malhotra, N (2008) Investigación de mercados, 5 ed, México, pp,183, recuperado de: [file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/35934\\_7000339185\\_03-31-2019\\_204307\\_pm\\_Libro\\_\\_Invest\\_Mercados-Naresh-Malhotra.pdf](file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/35934_7000339185_03-31-2019_204307_pm_Libro__Invest_Mercados-Naresh-Malhotra.pdf)
- Nadeem, A., Abedin, B., Cerpa, N., & Chew, E. (2018). Editorial: Digital transformation & digital business strategy in electronic commerce - the role of organizational capabilities. Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research, 13(2), I-VIII. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-18762018000200101>
- Neyra, M. (2015) “Competencias digitales y aprendizaje de ofimática en los estudiantes de una universidad privada - 2015” Universidad César Vallejo, recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7481>

- Petkovics, I. (2018). Digital transformation in higher education. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 8(4), 77. doi:<http://dx.doi.org/10.24368/jates.v8i4.55>
- Periódico ojo, CADE Digital 2018 (23 de Abril del 2019 - 17:45), recuperado de:<https://ojo.pe/ciudad/realizan-segunda-edición-ipae-cade-digital-2019-315504/>
- Pilco, M (2018) *Gestión Empresarial y Competitividad en las Asociaciones de Olivareros del Sector de la Yarada - Tacna, 2017*, recuperado de : <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/582>
- Quinto, M. (2018). "Competencias digitales en entornos virtuales de aprendizaje para optimizar los Niveles de logro en los estudiantes del Primer Grado del Ciclo avanzado del CEBA N° 0005 Rosa de Santa María de Breña - UGEL 03", Universidad Peruana Cayetano Heredia, recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/2187>.
- Riso, W (2015). "Maravillosamente imperfecto y escandalosamente feliz", recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=jMqgCgAAQBAJ&pg>.
- Reyes, R, Ballagas, J y Batista, Y. (2015). Ajuste instructivo entre objetos de aprendizaje y estilos de aprendizaje .*Revista Publicando*, 2(4).2015, 11-25. ISSN recuperado de: <file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/Dialnet-AjusteInstructivoEntreObjetosDeAprendizajeYEstilos-5833511.pdf>.
- Rojas Crotte, I. (2011). Elementos Para el Diseño De Técnicas De Investigación: Una Propuesta De Definiciones Y Procedimientos En La Investigación Científica. *Tiempo De Educar*, (P.281), 277-297
- Sastre, D. M., Morillas, A. S., & Cansado, M. N. (2019). La Cultura Corporativa: Claves De La Palanca Para La Verdadera Transformación Digital. *Prisma Social*, (25), 439. Retrieved From <https://search.proquest.com/docview/2248266002?accountid=37408>
- Slotnisky, J (2016) "Transformación digital: cómo las empresas y las organizaciones deben adaptarse a esta evolución", recuperado de:<https://books.google.com.pe/books?id=9dBJDQAAQBAJ&pg=PT47&>
- Tejada, J y Coiduras, J. (2015) "Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional" Universitat de Lleida. Departament de Pedagogia i Psicologia, recuperado de: <http://hdl.handle.net/10803/285529>

- Transformación Digital: Vision y Propuesta de AMETIC. (02/01/2017). Autoría: Comisión de Desarrollo de la Sociedad de la Información y Servicios. Recuperado de: <http://ametic.es/es/publicaciones/transformación-digit>
- Valdivieso, T. (2016) “Modelo de estándares de competencias digitales para los docentes de educación básica del cantón Loja (Ecuador)”. Universidad Nacional de Educación (España). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=65036>.
- Ventura, B y Delgado, S (2012) Formación y desarrollo de los recursos humanos en la empresa Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Administración y Gestión Madrid, Spain: Paraninfo, (P, 173), Recuperado de. [http://go.galegroup.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT\\_LIST&searchResultsType=](http://go.galegroup.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=)
- Venkatesh, R., Mathew, L., & Singhal, T. K. (2019). Imperatives of business models and digital transformation for digital services providers. *International Journal of Business Data Communications and Networking*, 15(1), 105. doi:<http://dx.doi.org/10.4018/IJBDCN.2019010107>
- Waghray, A. (2017, May). Embracing digital transformation: integrating new digital technology can deliver better value for customers and employees. *Best's Review*, 118(1), 16. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A491948944/PPPM?u=univcv&sid=PPPM&xid=60e98fd>
- Webber, A. (2018, November 28). HR must be more involved in digital transformation plans. *Personnel Today: Human resources news, strategy and community*. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A583221160/PPPM?u=univcv&sid=PPPM&xid=df93c8bc>
- Zaki, M. (2019). Digital transformation: Harnessing digital technologies for the next generation of services. *The Journal of Services Marketing*, 33(4), 429-435. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JSM-01-2019-0034>

## **ANEXOS**

Anexo 01: Cuestionario

<b>CUESTIONARIO: Transformación digital y Desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L. Los Olivos2019</b>						
<p>Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciada en administración. Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.</p>						
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
<b>ÍTEMS</b>	<b>PREGUNTAS</b>				<b>VALORACIÓN</b>	
	1	2	3	4	5	
1	La calidad de servicio de su organización depende de la tecnología					
2	Eres una persona con habilidades digital para hacer uso de las herramientas tecnológicas de la empresa sin dificultades.					
3	La implementación de las nuevas tecnologías incrementa la productividad de la empresa.					
4	La planificación es importante para el desarrollo de las actividades.					
5	Que prospectivas tiene sobre los cambios que genera la transformación digital.					
6	La flexibilidad es importante para los constantes cambios dela tecnología.					
7	Utiliza usted frecuentemente la tecnología para el desarrollo de sus actividades.					
8	Las TIC son utilizadas para promover la cultura organizacional de su empresa.					
9	Los avances tecnológicos lo motivan para capacitarse constantemente.					

10	El autoexigencia es importante para lograr tus objetivos.								
11	El reconocimiento de tus metas logradas en la empresa deberían ser recompensadas.								
12	La virtud es un factor importante para el buen desempeño laboral.								
13	La disciplina ayuda a lograr a la empresa sus objetivos de manera eficiente.								
14	La voluntad es un factor que influye para lograr tus actividades de manera constante.								
15	Tu dedicación y desempeño en la empresa contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.								
16	Es importante que su organización cuente con línea de carrera para su desarrollo profesional								
17	La empresa tiene capacidad económica para implementar programas de desarrollo profesional.								
18	El uso de la tecnología facilita su aprendizaje y mejora su desempeño laboral.								

## ANEXOS 02: Ficha de Asesoramiento

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>CONTROL DE ASESORÍAS</b>	Código : F01-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 20-06-2019
		Página : 1 de 1

**1. DATOS GENERALES**

<b>Filial / sede:</b>	<b>LIMA NORTE</b>	<b>Período académico:</b>	<b>2019-II</b>
<b>Programa académico:</b>	<b>ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Ciclo: X</b>	<b>X</b>
<b>Docente:</b>	<b>DR. TEDODORO CARRANZA ESTELA</b>	<b>E-mail:</b>	<b>tcarranza@ucv.edu.pe</b>

N°	Autor	Fecha	Hora	Breve descripción de la asesoría
1	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	06/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ANALIZA LOS LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS QUE FUNDAMENTAN LA ELABORACIÓN DEL DPI
2	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	13/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA LAS PROPIEDADES MÉTRICAS DE VALIDEZ, CONFIABILIDAD
3	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	20/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
4	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	27/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
5	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	04/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
6	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	11/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE SUS DATOS
7	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	18/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	1ª JORNADA DE SUSTENTACION
8	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	25/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ORGANIZA LOS RESULTADOS Y LOS DESCRIBE
9	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	01/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ANALIZA LOS RESULTADOS Y LOS DISCUTE CON LOS ANTECEDENTES DE SU INVESTIGACIÓN
10	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	08/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ELABORA LAS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES
11	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	25/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
12	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	22/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
13	ROJAS ROJAS, YESENIA LUCY	29/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS

  
 Firma del Docente

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXOS 03: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b>	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b>
-¿Cuál es la relación de la transformación digital y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019?	Determinar si existe relación entre transformación digital y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.	Existe relación entre la transformación digital y el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b>
-¿Cómo se relaciona la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019?	Determinar si existe relación entre la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.	H1. Existe relación entre la competitividad y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.
-¿Cómo se relaciona la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019?	2) Determinar si existe relación entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.	H2. Existe relación entre la estrategia tecnológica y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.
-¿Cómo se relaciona el cambio cultural con el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019?	3) Determinar si existe relación entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.	H3. Existe relación entre el cambio cultural y el desarrollo profesional de los trabajadores en la empresa Digital Business Club E.I.R.L, Los Olivos2019.

ANEXO 04: Tabla de Validez

Título de la investigación: " TRANSFORMACION DIGITAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIGITAL BUSINESS CLUB I.E.R.L LOS OLIVOS 2019							
Apellidos y nombres del investigador: YESENIA LUCY ROJAS ROJAS							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. ALVARO CORREA DAVID FERNANDO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
TRANSFORMACION DIGITAL	COMPETITIVIDAD GLOBAL	SERVICIO	La calidad de servicio de su organización depende de la tecnología.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		HABILIADES	Eres una persona con habilidades digitales para hacer uso de los recursos tecnológicos de la empresa sin dificultades.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		PRODUCTIVIDAD	La implementación de las nuevas tecnologías incrementara la productividad de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	ESTRATEGIA TECNOLÓGICA	PLANIFICACION	La planificación es importante para el desarrollo de las actividades.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		PROSPECTIVA	Sus prospectivas son optimista sobre los cambios que generara la transformación digital		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		FLEXIBILIDAD	La flexibilidad es importante para adaptarse a los constantes cambios de la tecnología.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	CAMBIO CULTURAL	TECNOLOGIA	Utilizas todos los días la tecnología para desarrollar tus actividades		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		CULTURA	Las TIC son utilizadas para promover la cultura organizacional en su empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		MOTIVACION	Los avances tecnológicos lo motivan para que se capacite constantemente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DESARROLLO PROFESIONAL	AUTOEXIGENCIA	AUTOEXIGENCIA RACIONAL	La autoexigencia es importante para lograr tus objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		RECONOCIMIENTO	El reconocimiento de sus metas logradas en la empresa deberían ser recompensadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		VIRTUD	la virtud es un factor importante para el buen desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	SUPERACION LABORAL	DISCIPLINA	La disciplina ayuda a lograr los objetivos de la empresa de manera eficiente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		VOLUNTAD	La voluntad es un factor que influye para realizar tus actividades de manera constante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		DEDICACION	Tu dedicación y desempeño en la empresa contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	DESEMPEÑO LABORAL	FORMACION	Es importante que su organización cuente con líneas de carrera para su formación profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		CAPACIDAD	La empresa tiene la capacidad económica para implementar programas de formación profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		APRENDISAJE	El uso de la tecnología facilita su aprendizaje y mejore su desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto: <i>[Firma]</i>			Fecha: <i>11/06/2019</i>				

ANEXO 05: Tabla de Validez

Título de la Investigación: " TRANSFORMACION DIGITAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIGITAL BUSINESS CLUB I.E.R.L. LOS OLIVOS 2019		Apellidos y nombres del Investigador: YESENIA LUCY ROJAS ROJAS			
Título de la Investigación: " TRANSFORMACION DIGITAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIGITAL BUSINESS CLUB I.E.R.L. LOS OLIVOS 2019		Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Ana Arce, Rosal Ceor</i>			
ASPECTO POR EVALUAR					
VARIABLES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
TRANSFORMACION DIGITAL	COMPETITIVIDAD GLOBAL	SERVICIO	La calidad de servicio de su organización depende de la tecnología.	✓	
		HABILIDADES	¿Eres una persona con habilidades digitales para hacer uso de los recursos tecnológicos de la empresa de manera eficiente?	✓	
		PRODUCTIVIDAD	La implementación de las nuevas tecnologías incrementa la productividad de la empresa.	✓	
		PLANIFICACIÓN	La planificación es importante para el desarrollo de las actividades.	✓	
		PROSPECTIVA TECNOLÓGICA	Sus perspectivas son optimistas sobre los cambios que genera la transformación digital.	✓	
CAMBIO CULTURAL		FLUJIBILIDAD	La flexibilidad es importante para adaptarse a los constantes cambios de la tecnología.	✓	
		TECNOLOGÍA	Utilizas todos los tipos de tecnología para desarrollar tus actividades.	✓	
		CULTURA	Las TIC son vitales para promover la cultura organizacional en tu empresa.	✓	
		MOTIVACIÓN	Los avances tecnológicos te motivan para que se repalde constantemente.	✓	
		AUTOEFICACIA	La experiencia es importante para lograr tus objetivos.	✓	
DESARROLLO PROFESIONAL		RECONOCIMIENTO	El reconocimiento de sus metas logradas en la empresa deberían ser reconocidas.	✓	
		VIRTUOSIDAD	La virtud es un factor importante para el buen desempeño laboral.	✓	
		DISCIPLINA	La disciplina ayuda a lograr los objetivos de la empresa de manera eficiente.	✓	
		VOLEUNTAD	La voluntad es un factor que influye para realizar tus actividades de manera consistente.	✓	
		DEDICACIÓN	La dedicación y desarrollo en la empresa contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	✓	
DESEMPEÑO LABORAL		FORMACIÓN	Es importante que su organización cuente con líneas de carrera para su formación profesional.	✓	
		CAPACIDAD	La empresa tiene la capacidad económica para implementar programas de formación profesional.	✓	
		APRENDIZAJE	El uso de la tecnología facilita su aprendizaje y mejora su desempeño laboral.	✓	
Firma del experto:		Fecha: <i>20/01/20</i>			

ANEXO 06: Tabla de Validez

Título de la investigación: " TRANSFORMACION DIGITAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIGITAL BUSINESS CLUB I.E.R.L LOS OLIVOS 2019 Apellidos y nombres del investigador: YESENIA LUCY ROJAS ROJAS Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Vasquez Espinosa, Juan Manuel.</i>							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
					OPINIÓN DEL EXPERTO	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
TRANSFORMACION DIGITAL	COMPETITIVIDAD GLOBAL	SERVICIO	La calidad de servicio de su organización depende de la tecnología.		✓		
		HABILIDADES	Eres una persona con habilidades digitales para hacer uso de los recursos tecnológicos de la empresa sin dificultades.		✓		
		PRODUCTIVIDAD	La implementación de las nuevas tecnologías incrementara la productividad de la empresa.		✓		
		PLANIFICACION	La planificación es importante para el desarrollo de las actividades.		✓		
	ESTRATEGIA TECNOLÓGICA	PROSPECTIVA	Sus prospectivas son optimista sobre los cambios que generara la transformación digital		✓		
		FLEXIBILIDAD	La flexibilidad es importante para adaptarse a los constantes cambios de la tecnología.		✓		
		TECNOLOGIA	Utilizas todos los días la tecnología para desarrollar tus actividades		✓		
	CAMBIO CULTURAL	CULTURA	Las TIC son utilizadas para promover la cultura organizacional en su empresa		✓		
		MOTIVACION	Los avances tecnológicos lo motivan para que se capacite constantemente.		✓		
		AUTOEXIGENCIA RACIONAL	La autoexigencia es importante para lograr tus objetivos		✓		
DESARROLLO PROFESIONAL	AUTOEXIGENCIA	RECONOCIMIENTO	El reconocimiento de sus metas logradas en la empresa deberían ser recompensadas	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	✓		
		VIRTUD	La virtud es un factor importante para el buen desempeño laboral		✓		
	SUPERACION LABORAL	DISCIPLINA	La disciplina ayuda a lograr los objetivos de la empresa de manera eficiente		✓		
		VOLUNTAD	La voluntad es un factor que influye para realizar tus actividades de manera constante.		✓		
		DEDICACION	Tu dedicación y desempeño en la empresa contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.		✓		
	DESEMPEÑO LABORAL	FORMACION	Es importante que su organización cuente con líneas de carrera para su formación profesional.		✓		
		CAPACIDAD	La empresa tiene la capacidad económica para implementar programas de formación profesional.		✓		
		APRENDISAJE	El uso de la tecnología facilita su aprendizaje y mejore su desempeño laboral.		✓		
	Firma del experto:		<i>J. Vasquez</i>		Fecha 10/06/19		

Título de la investigación: " TRANSFORMACION DIGITAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIGITAL BUSINESS CLUB I.E.R.L LOS OLIVOS 2019								
Apellidos y nombres del investigador: YESENIA LUCY ROJAS ROJAS								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Vasquez Espinosa y Sean Raniel.</i>								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO			
			ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
TRANSFORMACION DIGITAL	COMPETITIVIDAD GLOBAL	SERVICIO	La calidad de servicio de su organización depende de la tecnología.		✓			
		HABILIDADES	Eres una persona con habilidades digitales para hacer uso de los recursos tecnológicos de la empresa sin dificultades.		✓			
		PRODUCTIVIDAD	La implementación de las nuevas tecnologías incrementará la productividad de la empresa.		3			
	ESTRATEGIA TECNOLÓGICA	PLANIFICACION	La planificación es importante para el desarrollo de las actividades.		✓			
		PROSPECTIVA	Sus prospectivas son optimista sobre los cambios que generara la transformación digital		✓			
		FLEXIBILIDAD	La flexibilidad es importante para adaptarse a los constantes cambios de la tecnología.		✓			
		TECNOLOGÍA	Utilizas todos los días la tecnología para desarrollar tus actividades		✓			
	CAMBIO CULTURAL	CULTURA	Las TIC son utilizadas para promover la cultura organizacional en su empresa		✓			
		MOTIVACION	Los avances tecnológicos lo motivan para que se capacite constantemente.		✓			
		AUTOEXIGENCIA RACIONAL	La autoexigencia es importante para lograr tus objetivos	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	✓			
DESARROLLO PROFESIONAL	AUTOEXIGENCIA	RECONOCIMIENTO	El reconocimiento de sus metas logradas en la empresa deberían ser recompensadas		✓			
		VIRTUD	la virtud es un factor importante para el buen desempeño laboral		✓			
	SUPERACION LABORAL	DISCIPLINA	La disciplina ayuda a lograr los objetivos de la empresa de manera eficiente		✓			
		VOLUNTAD	La voluntad es un factor que influye para realizar tus actividades de manera constante.		✓			
		DEDICACION	Tu dedicación y desempeño en la empresa contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.		✓			
	DESEMPEÑO LABORAL	FORMACION	Es importante que su organización cuente con líneas de carrera para su formación profesional.		✓			
		CAPACIDAD	La empresa tiene la capacidad económica para implementar programas de formación profesional.		✓			
		APRENDISAJE	El uso de la tecnología facilita su aprendizaje y mejora su desempeño laboral.		✓			
		Firma del experto: <i>Vasquez</i>			Fecha: <i>10/06/19</i>			

## CONCENTIMIENTO INFORMADO

Señor(es)

Universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte

De mi mayor consideración

La empresa Digital Business Club E.I.R.L, CON RUC: 20602657206, ubicado, en la Av. Alfredo Mendiola Nro. 3823INT. 4-PS, los Olivos. Autoriza a la estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Profesional de Administración, para que inicie las investigaciones pertinentes para desarrollar la tesis titulada: Transformación digital y desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa Digital Business Club E.I.R.L, los Olivos 2019.

Por medio de este presente, se deja constancia de lo antes señalado.

Lima, 25 de septiembre del 2019

Atentamente:

