



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos,
Surco, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Puppi Salinas, Julisa (ORCID: 0000-0002-7838-7140)

Ramirez Rodriguez, Alicia Viviana (ORCID: 0000-0003-1287-8024)

ASESORA:

Mg. Erazo Romani, Stephanie Carolina (ORCID: 0000-00001-7601-1900)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi familia que siempre me motiva a seguir
esforzándome, a mi esposo que sin su apoyo
no hubiera podido llegar hasta aquí.

Alicia Ramírez Rodríguez

A mis hijos, que son mi motivo, por ellos
culmino este camino.

Julisa Puppi Salinas

Agradecimiento

A Dios porque siempre nos acompaña y guía nuestro camino, a la profesora Mg. Stephanie Erazo por todas sus enseñanzas y a la universidad Cesar Vallejo por abrirnos sus puertas y formarnos como profesionales

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de la investigación	15
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Población y muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Procedimiento.....	21
2.6 Métodos de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
3.1 Estadística descriptiva	23
3.2 Prueba de normalidad	35
3.3 Estadística Inferencial	36
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	52
Anexo 1: Instrumentos	52
Anexo 2. Matriz de Consistencia.....	55
Anexo 3. Tabla de especificaciones	56
Anexo 4: Validación de expertos.....	57
Anexo 5. Detalle de confiabilidad	60
Anexo 6: Base de datos	62
Anexo 7. Evidencias	66
Anexo 8. Matriz de evidencias	69
Anexo 9. V de Aiken de la variable Desarrollo de Personas.....	71

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable desarrollo del personal	17
Tabla 2: Operacionalización de la variable competencia laboral	18
Tabla 3: Población de los colaboradores de la empresa mencionada	19
Tabla 4: Validación de expertos	20
Tabla 5: Niveles de confiabilidad	21
Tabla 6: Estadística de fiabilidad desarrollo del personal	21
Tabla 7: Estadística de fiabilidad de competencia laboral	21
Tabla 8: Frecuencia de Variable 1 Desarrollo del personal	23
Tabla 9: Reducción de obsolescencia del personal	24
Tabla 10: Reducción de rotación del personal	25
Tabla 11: Desarrollo de oportunidades equitativas	26
Tabla 12: Competencia laboral	27
Tabla 13: Motivos	28
Tabla 14: Conocimiento	29
Tabla 15: Habilidad	30
Tabla 16: El desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino mambos en el distrito Santiago de Surco, 2019	31
Tabla 17: Frecuencia y porcentaje del desarrollo personal y los motivos	32
Tabla 18: Frecuencia y porcentaje del desarrollo personal y el conocimiento	33
Tabla 19: Frecuencia y porcentaje del desarrollo del personal y la habilidad	34
Tabla 20: Prueba de normalidad	35
Tabla 21: Coeficiente de correlación Rho de Spearman de las variables: Desarrollo personal y competencia laboral	36
Tabla 22: Coeficiente de correlación Rho de Spearman desarrollo de personas y el motivo	37
Tabla 23: Coeficiente de correlación Rho de Spearman de desarrollo personal y conocimiento	38
Tabla 24: Coeficiente de correlación Rho de Spearman de desarrollo personal y la habilidad	39

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Desarrollo del personal en el casino Mambos Surco, 2019	23
Figura 2: Reducción de obsolescencia del personal en el casino Mambos Surco, 2019	24
Figura 3: Reducción de rotación del personal en el casino Mambos Surco, 2019	25
Figura 4: Desarrollo de oportunidades equitativas en el casino Mambos Surco, 2019.	26
Figura 5: Competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019	27
Figura 6: Motivos en el casino Mambos Surco, 2019	28
Figura 7: Conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019	29
Figura 8: Habilidad en el casino Mambos Surco, 2019	30
Figura 9: Niveles de desarrollo del personal y Competencia laboral	31
Figura 10: Percepción de desarrollo personal y motivos	32
Figura 11: Percepción de desarrollo personal y el conocimiento	33
Figura 12: Niveles de desarrollo personal y la habilidad	34

RESUMEN

Esta investigación propuso un estudio que analizó la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el Casino Mambos del distrito de Surco, 2019. La población total fue de 80 trabajadores. Se elaboró un instrumento con 30 ítems en escala ordinal. Para el análisis, la escala se dividió en 3 niveles por variable. Se concluyó que existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y la competencia laboral. También se identificó que el 52% de los encuestados muestra que el desarrollo del personal es regular, el 30% de igual forma muestra que es bueno y por último el 17,5% señaló que es malo. Asimismo, se identificó que el 50% de los encuestados manifestaron que la competencia laboral es regular, el 30% de igual forma indicaron que es malo y por último el 20% indicaron que la competencia laboral es buena. En ese sentido, tomando en consideración lo antes expuesto, se recomienda que el jefe busque estrategias oportunas que permitan mediante el talento humano identificar a nuevos líderes en el entorno del Casino, que desarrollen nuevos conocimientos acordes a los objetivos trazados por la empresa.

Palabras clave: talento humano, estrategias, líderes.

ABSTRACT

This research proposed a study that analyzed the relationship between people development and job competition at the Mambos Casino in the Surco district, 2019. The total population was 80 workers. An instrument with 30 items in ordinal scale was developed. For the analysis, the scale was divided into 3 levels per variable. It was concluded that there is a significant relationship between people development and labor competence. It was also identified that 52% of respondents show that staff development is regular, 30% also shows that it is good and finally 17.5% said it is bad. Likewise, it was identified that 50% of the respondents stated that labor competence is regular, 30% also indicated that it is bad and finally 20% indicated that labor competence is good. In that sense, taking into account the above, it is recommended that the boss look for timely strategies that allow human talent to identify new leaders in the Casino environment, who develop new knowledge according to the objectives set by the company.

Keywords: human talent, strategies, leaders

I. INTRODUCCIÓN

De esta manera se inicia la realidad problemática con en el ámbito internacional, se destaca a Pardo y Díaz (2014) quienes mencionaron: que en la sociedad actual nos encontramos en un contexto moderno, el constante desarrollo de los trabajadores permite que los procedimientos de los recursos humanos adquieran y faciliten talentos y comportamientos que hagan que los trabajos en las empresas sean más eficientes, lo que proporciona un bienestar a la empresa y también al trabajador. (p. 23). Además, hay motivos que hacen que las empresas inviertan en la mejora de sus colaboradores, ya que para alcanzar la competitividad en el mercado necesitan personas que realicen sus tareas sin errores, para lo cual es medular que se encuentren bien capacitados en cada una de las estrategias que la misma pretenda implantar y de esta manera sus colaboradores realizaran las tareas en base a estándares de los procesos que deben ser de calidad.

Asimismo, Gonzales (2016) las organizaciones están compuestas de personas por ello deben contar con estrategias de motivación para que el colaborador se comprometa con la empresa y realice sus actividades de manera eficiente y empleando sus recursos de manera adecuada. La importancia de emplear en las empresas estrategias para el desarrollo de las personas, es más que relevante, puesto que el mercado se encuentra en constante cambios competitivos, el principal objetivo del desarrollo de personas es contribuir alcanzar los objetivos planteados, lo cual logra que los colaboradores pueda alcanzar una calidad en su existencia, la misma que se verá reflejada en la Empresa, donde se desarrollará de manera profesional teniendo las herramientas idóneas para cumplir con las metas siguiendo los lineamientos establecidos, por ello que las organizaciones no se deben enfocar netamente al desarrollo laboral, sino que darles énfasis a las estrategias de desarrollo personal a fin de mantener alineados objetivos organizacionales como objetivos de aporte al capital humano.

De esta manera, dentro del enfoque nacional, Rivera (2015) el fortalecimiento de los colaboradores es una ventaja de la empresa, contar con personal calificado es esencial para las empresas que desean ser exitosas. A nuestro país se le ha tomado desprevenidos, ya que el crecimiento que ha tenido se ha detenido por la escasez de profesionales calificados; por eso el tema de capacitar al colaborador está cambiando el modo de percibir al colaborador. El éxito del gerente del talento humano se encapsula en la idea de contar con personal adecuado y capacitado para que realice de modo adecuado sus tareas; diagnosticando primero y recetando después, es decir darle la máxima relevancia al

desarrollo de nuestros colaboradores, aportándoles nuevos conocimientos y alineándolos más en su competitividad personal. (p. 54)

Una definición más exacta nos da Parra y Toro (2015) se entiende que el fortalecimiento de del futuro de la empresa, ya que se logrará que las personas sean más hábiles en el cumplimiento de sus actividades, ya que podrá realizarlo ya que ha tenido una guía de cómo hacerlo, además podrá trabajar de manera coordinada, sabiendo las pautas necesarias para la aplicación de los manuales. Se busca colaboradores que se adapten a los cambios que se instauran en la empresa, personas que se comprometan con los objetivos de la compañía, en ese sentido, es importante que las empresas implementen estrategias para lograr esta sinergia entre ambos elementos que deben coexistir para un incremento de la productividad, mostrando un desempeño mayor, por ello se pretende establecer que la unión de ambos elementos lo debe dirigir la gestión.

A nivel internacional, las falencias sobre las habilidades del trabajador, Mertens (2015) señaló:

La dificultad está en que las empresas todavía no consideran que invertir en las capacitaciones es para el futuro de la empresa, esta idea hace que muchas de ellas tengan constante dificultades cuando implementan estrategias, ya que la mayoría del personal desconocen las pautas que se necesitan para concretar las metas a corto y largo plazo; por lo tanto, deben darle importancia a esta variable que puede incrementar las utilidades en las empresas, o que es más conveniente para ellos mismo. (p.90).

Se requiere capacitar a la gente y en su desarrollo para fortalecer su crecimiento, esto favorecerá a la organización. Esto es difícil de lograr desde la visión taylorista, esta se caracteriza porque la organización no tiene un compromiso sincero con el personal, menos descubrir sus necesidades profesionales y personales de los empleados en la búsqueda de un mejor desempeño. (González, 2012)

A nivel Nacional, sobre las habilidades de los colaboradores en las empresas, Ludeña, (2017) precisó: En la actualidad, el mercado laboral es mucho más competitivo, por ello es medular que los trabajadores cuenten con los expertos y las destrezas necesarias que los puestos de trabajo sean cada vez más exigentes para un buen rendimiento en su productividad. No hay condiciones laborales en las que los trabajadores se sientan a gusto por ello la mayoría migra de una empresa a otra, pero ello no trae beneficios ni para las empresas ni para los mismos trabajadores. La globalización es un cambio que hace que las empresas demanden más profesionales capaces de adaptarse a los cambios constantes que

las empresas realizan y para ello es necesario una cualidad importante en los trabajadores, lograr el compromiso con sus centros de trabajo para que todos trabajen en equipo hacia un solo norte. (p.5)

En nuestro país también se requiere de colaboradores capacitados para que formen parte de las empresas que vienen implementando cambios para mejorar su productividad, se muestra una oferta más grande de trabajos diversos, para las cuales las empresas buscan mejorar, para ello elaboran planes de mejora en sus procesos, con la intención de ceñirse a los estándares de calidad, las cuales son requeridas para poder participar de los mercados globales.

Observando la realidad dentro del casino Mambos en el distrito Santiago de Surco, se deduce que el inconveniente es que en ocasiones únicamente se toma en cuenta el costo ejecutado para la selección, el reclutamiento y capacitación para que el personal sea eficiente, eficaz, efectivo y participe del trabajo colaborativo, pero se olvidan del desarrollo personal que cada individuo merece lograr dentro de la organización, se olvidan que toda persona es diferente entre sí, es única y que poseen actitudes y aptitudes diversas y se comportan de manera variada obedeciendo intereses individuales. Cada persona aporta con su trabajo su individualidad y eso se va transformando continuamente puesto que la persona acumula con el tiempo conocimientos y experiencia y llega un momento en que empiezan a perder su capacidad productiva en cuanto a su actitud y pueden llegarse a sentir obsoletos y eso hace que pierdan su competitividad laboral.

También se ve que muchas veces dejan de lado las capacitaciones para los trabajadores, quienes merecen incentivos por el desprendimiento de esfuerzo que realizan con las empresas, por ello es necesario implementar una gestión dirigida por un líder que pueda crear lazos con los colaboradores y logre el compromiso con cada uno de ellos para que puedan enfocar sus energías y las tareas con la meta de cumplir con los objetivos de la empresa. Es por ello que la finalidad de la presente investigación, es determinar el nivel de relación que existe entre el desarrollo de personas y la competencia laboral.

Trabajos previos internacionales según Fuentes (2015) en la tesis titulada: Gestión del desarrollo personal: la experiencia del ministerio en las obras gubernamentales para titularse como Magister en la especialidad de Gestión y Políticas Públicas. Su objetivo principal fue comprobar si existe una planificación respecto a las habilidades, ambiente y cualidades, en el mediano plazo sobre el manejo del fortalecimiento del personal medio, en cuanto a sus capacitaciones, desplazamientos, manejo de información y otros requisitos

que puedan necesitar para cumplir con las metas establecidas en el contexto que está estudiando: Obras Públicas. La metodología fue descriptivo - exploratorio. Mostraron que es medular fortalecer las actividades gubernamentales través de la mejora de los factores de gestión vinculadas a las capacitaciones de los trabajadores, direccionadas hacia la consecución de metas que se relacionen a las expectativas de los participantes.

Velasco (2017) en la tesis titulada: El desarrollo del talento humano como mecanismo para alcanzar la efectividad en los colaboradores de TIL S.A, para titularse como Ingeniero Comercial. Su principal meta fue realizar un cronograma para monitorear a la implementación del plan de mejora, y para ello se debe especificar las actividades que se van a realizar en un determinado tiempo, e identificar al responsable de cada actividad. La metodología de la investigación tuvo un nivel aplicativo y explicativo. La muestra fue 250, a quienes se les invito a participar de una encuesta y la entrevista. Los resultados nos dan a considerar que la elaboración de un manual sobre cada una de las funciones que tienen los puestos de trabajo en la compañía TIL S.A. es una herramienta fundamental que direccionará la contratación y desarrollo del personal que necesita la compañía para cumplir con los objetivos organizacionales. Además, el programa de evaluación de desempeño diseñado para TIL S.A. aportará al desarrollo del recurso humano ya que permitirá evaluar la conducta de cada una de las personas de manera sistemática y objetiva, para corregir errores y generar cambios para un mejor desempeño. Finalmente, el programa de capacitación, permitirá desarrollar tanto las habilidades como las destrezas del personal de la empresa, así como también fomentará el aprendizaje permitiendo adquirir los conocimientos indispensables que aporten a la efectividad para el funcionamiento de la compañía.

Trabajos previos nacionales según Ortiz (2018) en su investigación: Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el nosocomio Hipólito Unanue, 2016, para optar el grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, por la casa de estudios Vallejo, Lima - Perú. Tuvo el propósito de demostrar la relación que existe entre las variables estudiadas. Se basó a la teoría de Pérez (2010) “Es un conglomerado e cualidades que tienen un ser humano, las cuales le brindan la posibilidad de realizar acciones eficientes.” (p. 57). También, Chiavenato (2002) “la eficiencia en los trabajadores es vital para la existencia de la misma y su competitividad en el mercado, la cual está ligada con la satisfacción de los colaboradores.” (p. 236). Estudio correlacional, no experimental, se logra establecer la reacción planteada

para lo cual se valió de diversas estrategias de investigación para lograr su propósito. Y determino que si hay una relación importante entre la especialización de los colaboradores y su satisfacción en el trabajo dentro de una empresa. La muestra estuvo conformada por 79 colaboradores que trabajan en el contexto que fue investigad. Se concluyó que hay relación importante entre las variables estudiadas con un valor del Rho de Spearman equivalente a 0.384.

Castro, Cueva y Valladares (2016) en su tesis titulada: El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt, para titularse administración. Su propósito fue plantear el grado de influencia del fortalecimiento de los colaboradores y su repercusión en su desempeño en la entidad de FONDECYT, Lima 2016. Se apoyó de la teoría de Chiavenato, (2009) el fortalecimiento de los colaboradores es medular para el crecimiento de las empresas, además el autor Werther, et al. (2014), Lo medular para las empresas es el talento humano que labora en sus intermediaciones, ya que cada uno de ellos cumple roles que contribuyen al trabajo realizado para alcanzar las metas, por ello se debe capacitarlos para que realicen sus tareas de manera eficiente. Estudio correlacional- causal - no experimental – transversal, ya que ha sido estudiado en un determinado espacio de tiempo, la población conformada por los empleados de la entidad estudiada, lo cual es vital ya que ellos conocen de cerca la realidad de la empresa, por lo que la información brindada es importante para la indagación. La muestra fueron 86, lo que reflejo la siguiente conclusión: existe una correlación importante moderada, es decir, con un valor de significancia del 5%, se deja evidencia sobre que la eficiencia del personal se refleja en el desempeño dentro del trabajo en la empresa FONDECYT.

Ruiz (2017) en la investigación: Desarrollo del personal y satisfacción laboral en el municipio de Sánchez Carrión, para titularse en Administración, por la casa de estudios Nacional de Trujillo. El propósito fue determinar el grado de influencia de la primera variable en la satisfacción de los colaboradores. Dicha investigación se apoyó en la teoría de Gómez, Balkin y Cardi (2001) quien señaló que el propósito del fortalecimiento del personal hace que la empresa sea más rica en cuanto a sus recursos humanos, ya que la persona que se dedica a profesionalizarse y ser diestro en una especialidad realizara mejor sus tareas en mejora de la empresa. Estudio no experimental - transversal - descriptivo - correlacional. La muestra fue 53 colaboradores, a quienes se les considero participantes de la encuesta, en donde sus instrumentos fueron la guía de entrevista y cuestionario. Los

resultados fueron: cerca de la mitad de la muestra empleada, el (46%) percibe el fortalecimiento personal con el calificativo de bueno, el 32% regular y el 22% deficiente.

Díaz (2017) en la investigación: Desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S. A. Laboratorios, San Borja, Lima 2017, para titularse en Administración en la casa de estudios Vallejo. Buscó la relación entre las variables estudiadas. Respaldada en las ideas de Edmond (2001) quien indicó el crecimiento de los trabajadores promueve la transformación de las empresas, ya que volverse diestros en los procesos de las estrategias es medular para que la empresa pueda conseguir sus metas de manera eficiente. Su metodología fue no experimental - descriptivo- correlacional - transversal. Asimismo, la población estuvo conformada por 75 trabajadores de Bontil Laboratorios S.A y muestra fue constituida por 75 trabajadores de la empresa, a quienes se les aplicó una encuesta. En la actual investigación sus resultados descriptivos fueron: el fortalecimiento de los cobradores es medular para la empresa, trayendo como resultado que el 41.33 está en un nivel bajo sobre el desarrollo personal, el 40% tiene nivel medio referente al desarrollo personal y el 18.67% está dentro del parámetro de nivel alto en cuanto a la variable desarrollo personal.

Díaz y Gil (2016) en su tesis titulada: Desarrollo del personal y su contribución a la mejora en la satisfacción laboral en el área de recursos humanos en el municipio de Trujillo, 2016, para titularse en Administración en la entidad universitaria Antenor Orrego. Su principal objetivo fue evaluar la repercusión del fortalecimiento de los empleados de recursos humanos en la mejora de su satisfacción en su Centro de Labores.

Teoría relacionada al tema, variable desarrollo del personal según Aranda (2015) se refiere a que una persona debe manejar sus emociones y emplearlos adecuadamente en sus socializaciones con los demás, aquel que domine sus emociones se convierte en líder del equipo y puede ser escuchado por los demás integrantes quienes le dan sus votos de confianza, para que pueda proponer o guiarlos hacia el logro de metas en una organización. (p.21)

Alles (2014) definió que son las responsabilidades que competen al líder del área de talento humano, se debe considerar que cada uno de los empleadores desarrolla una función lejos de su área, para formar parte de la empresa. Por lo tanto, el representante de recursos humanos debe trabajar en coordinación con los gerentes para evaluar el desempeño de sus colaboradores. (p.178)

Se refiere a que el manejo de las emociones es muy importante para el desarrollo de un líder, ello se relaciona con los valores de las personas y el ámbito de sus sentimientos, donde las actitudes de la persona frente a un contexto determinado, define si es apto para interactuar con las demás personas. Tiene que respetar los sentimientos de los demás y tener la capacidad de comprenderlos. Solo de ese modo será considerado como inteligente emocional. (Aron y Milicic 2016, p. 17)

Los argumentos expuestos, en estudios relacionados en recursos humanos son elementales para ejecutar las estrategias propuestas por las organizaciones. La literatura, concluye que las prácticas de gestión de recursos humanos pueden ayudar a crear una ventaja competitiva en la organización. (Huselid, 1995)

Ortega (2016) precisó que el fortalecimiento de los colaboradores atraviesa tres etapas que coexisten: adiestramiento, desarrollarlo y el fortalecimiento de la empresa. Los estratos son esenciales para que la planificación en una empresa se desarrolle de manera eficiente ya que todo el personal tiene conocimiento de los procesos que deben seguir. Las empresas se transforman articulando sus recursos para contar con procedimientos que cumplir con los estándares de calidad y se logre una mayor productividad. (p. 45)

Gómez, Balkin & Cardy (2015), manifiestan que las personas que buscan desarrollarse son las más adecuadas y las que van a contribuir con la mejora de la empresa, por lo tanto, esas personas serán más hábiles durante el desempeño de sus tareas. (p. 56)

Teoría de campo de Lewin Según Chiavenato (2017) manifiesta que el comportamiento humano está supeditado a factores como: (a) El comportamiento surge en un determinado contexto, ahí se despliegan los temores o fortalezas del individuo, (b) En múltiples contextos, los comportamientos también son diferentes, uno ejerce influencia sobre el otro y (c) Es cambiante, supeditado a las percepciones del individuo y determina el comportamiento de la persona en un contexto. (p.39).

Tendencias de los procesos para el desarrollo del personal según Werther y Davis (2015). los procesos son los siguientes: a) Está presente en las empresas y en la persona, b) Participación asertiva de los equipos, c) Están relacionados con la organización, d) Direccionamiento hacia la mejora de vida a través del perfeccionamiento del individuo, e) Preparación para el futuro, f) Planes de contingencia debido a los cambios que trae la tecnología, g) Practicas de empatía a los diferentes tipos de personas, h) Mayor dedicación las técnicas grupales, i) búsqueda de la realización personal, j) La excelencia como meta,

k) Comunicación abierta entre los integrantes de la empresa, l) retroalimentación para cada uno de los procesos. (pp. 134-137).

El desarrollo humano ha sido investigado desde distintas ciencias y contextos, transformando su interpretación según el concepto filosófico y la perspectiva sobre el actor del proceso (estudiantes, profesionales, etc). En ese sentido, Peralta (2005) menciona diferentes roles que contribuye al concepto del desarrollo profesional desde las distintas disciplinas: psicología - conducta humana y la pedagogía – hecho didáctico. (Miranda Padilla, Hernández de la Rosa, & Hernández Luque, 2015)

Funciones del desarrollo del personal según Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (2015) se relaciona con conductas que se encaminan a cumplir metas: a) Desarrollar las habilidades del colaborador para contribuir el crecimiento de las funciones dentro de la empresa, b) Trabajar en el mejoramiento de las conductas del trabajador, con herramientas idóneas para transformar las actitudes ante los eventos del contexto, c) Es necesario considerar los deseos de los colaboradores, d) Valorar los desempeños de los colaboradores, e) Evaluar aplicando la estrategia de 360 grados, f) Buscar un alineamiento entre los objetivos con los planes estratégicos.

Todas las áreas de la compañía están interrelacionadas, para Castillo y Bojórquez (2016) Se refiere que la evolución de la persona es algo muy confuso y está subdividida en dimensiones, donde coadyuvan la una con la otra para otorgar comportamientos observables entorno a un contexto dentro del funcionamiento de la empresa. (p.49)

Bases de las diferencias individuales en el desarrollo humano según Castillo y Bojórquez (2016) señalaron: Cada persona es un ser único, que ha nacido con una serie de habilidades que les ha sido heredadas, con el pasar de los años y las vivencias que hayan tenido, han ido fortaleciendo sus destrezas, estas se manifestaran cuando la persona necesite suplir sus necesidades básicas o de otro tipo, hace un despliegue de todas sus habilidades para conseguir lo que desea. El medio donde se desarrollo puede ser un factor que determine los mecanismos que emplee para poder insertarse en un grupo social. Es necesario afirmar que cada ser humano es único y posee un talento diferente al resto. (pp. 52 - 56).

Factores que determinan las diferencias individuales en el Desarrollo del personal según Robbins y Coulter (2015) indicaron: se deduce que los genes determinan la conducta de la persona, esta idea se difiere, ya que el contexto también define ciertos comportamientos. La influencia del grupo al cual pertenece hace que la persona establezca

sus procedimientos para realizar las cosas. Se debe prestar mucha atención a lo que el colaborador considera importante para poder analizar adecuadamente a un personal (pp.57-97).

Principales mecanismos de Gestión y desarrollo de los colaboradores en las empresas Según con Gan y Trigine (2017) precisaron: Es un instrumento que proporciona una forma de construir una idea o concepción de las características físicas de una persona. Sugiere una forma de construir ideas innovadoras que son puestas en prácticas en un determinado espacio. Se le debe brindar espacios y estrategias que promuevan el crecimiento profesional del colaborador para la mejora de la empresa. (p.232)

Instrumento del desarrollo de su perfil de jefe comunicador, de acuerdo con Villa (2015) manifestó: El líder debe contar con ciertas habilidades, entre ellas se destaca la destreza de comunicación, debe ser asertivo y buscar el modo adecuado de comunicar sus ideas y sentimientos hacia sus compañeros de trabajo, donde puedan llegar a un acuerdo para que trabajen en equipo. (p.228)

Beneficio de evaluar el desarrollo y la motivación del personal según Porret (2015) menciono que: permitirá restablecer objetivos de trabajos acordes con el departamento a quien se dan los servicios. Varios autores atribuyen a esa técnica una función, ante todo, de “coounseling”, dirigida por los jefes a los colaboradores en sus problemas, más o menos relacionados con el trabajo. Resulta que sus aplicaciones con el Feed Back que se genera, incrementa el desempeño y contribuyendo aplicar políticas de retribución más equilibradas y justas. (p.20)

Desarrollo del Potencial Humano según Díaz (2017) señaló: El fortalecimiento de las habilidades del trabajador es una parte de la etapa de implementación de estrategias de mejora. En base a ello se propone el DPH como parte del factor de DO, a partir de ello se puede asumir diversas disciplinas que forma parte de la forma de percibir el trabajo. (p.19).

Crespo (2015) indicaron: el fortalecimiento de las habilidades en el trabajador es un modelo relacionado con el trabajo en equipo que tiene como fin lograr el progreso de la organización.

Fortalecimiento del Talento Humano partiendo de las competencias según Pardo y Díaz (2014) el fortalecimiento que reciben los colaboradores para realizar adecuadamente su trabajo, se refiere a la gestión por competencias, debido a que la empresa debe mantener las habilidades de sus trabajadores en relación directa con el conocimiento de las

estrategias que se encuentren implementando, ya que es muy importante el aprendizaje de cada trabajador porque lo pondrá en práctica cuando realice sus trabajo. (p. 42)

Diagnóstico, desarrollo de las empresas se basan en gente, según Pardo y Villamizar (2014) indicó: las dos etapas referidas al diagnóstico y al desarrollo están respaldadas en cuatro factores: la organización, el clima, trabajo colaborativo y el colaborador; quienes realizan las actividades para alcanzar las metas en la empresa. (p.43)

Dimensión desarrollo del personal, dimensión 1: Reducción de obsolescencia del personal según Aranda (2015) se refiere a cuando un personal deja de poseer ciertas habilidades en el trabajo, ello puede ser por diversos motivos, una de ellas es la carencia de constancia en la implementación de los procesos y que ha dejado de trabajar cierto tiempo, para lo cual necesita capacitación previamente antes de reintegrarse al trabajo. En este proceso la empresa tiene que optar por capacitarlo o en el peor de los casos, buscar otro personal más capacitado. (p. 195)

Los empleados no funcionan en un entorno único. Deben estar activos con los cambios tecnológicos, esta actualización les permitirá usar nuevas técnicas para ejecutar sus labores, por ello la obsolescencia es un tema que se debe considerar en las organizaciones, ya que algunos empleados tales como los antiguos o con pocas habilidades son los que poco se adaptan a los cambios, situación que puede afectar a la organización (Jain, 2013)

Dimensión 2: Reducción de rotación del personal según Aranda (2015) se refiere a que las empresas deben cuidar a su personal para evitar la rotación constante de las mismas, ya que ocasiona gastos para la empresa, referido al proceso de reclutamiento y tiempo que se invierte en el adiestramiento del nuevo trabajador. Lo más recomendable es mantener al personal que cumple adecuadamente su trabajo y si tienen iniciativa y ayuda a solucionar los problemas desde su puesto de trabajo mucha más. (p.195)

Dimensión 3: Desarrollo de oportunidades equitativas según Aranda (2015) se refiere a las oportunidades que cada persona tiene en un determinado entorno, ya que se le debe brindar las mismas oportunidades a cada individuo para que pueda realizarse adecuadamente. Se deja de lado todo tipo de diferenciación, dejando sin importancia a la raza o factores políticos. Lo importante que este acontecer no es usual en nuestro contexto. También que el área de recursos humanos se encarga de evitar este tipo de circunstancia en la empresa. (p.196)

La igualdad de oportunidades se refiere a la igualdad de acceso que todo empleado debe tener en todo ámbito, sin ninguna discriminación. Por ello es importante, que se respeten los procedimientos en una organización. (Stoilkovska, 2015)

Bases teóricas de la competencia laboral según Chiavenato (2017) ser considerado competente en una empresa, dependerá de las habilidades que posea la persona, si estas cualidades le resultan útiles para desempeñar funciones en un determinado puesto de trabajo. Dependerá del individuo si desea ampliar estas habilidades para que pueda realizar su trabajo cada vez mejor, así será considerado como un personal eficiente y apto para desarrollar las funciones que se le designe. (p.202)

Dalziel, Cubeiro y Fernández (2016) definieron: es el conjunto de destrezas que demuestra la persona en el desarrollo de sus actividades, los cuales deben ir de la mano con los objetivos que persigue la organización. Estas cualidades suelen ser innatas y son consideradas como personal idóneo y se diferencia de los demás. (p. 45)

Olabarrieta (2014) precisó que son cualidades inherentes a la persona, directamente ligada a los éxitos que pueda desarrollar en una empresa. Desde su puesto de trabajo el individuo muestra sus cualidades mediante su desempeño en el trabajo. (p. 44).

Mencionar sobre competencias laborales permite contextualizar a toda empresa bajo un criterio de referencia, porque aporta los parámetros de comparación al dar como criterio específico o estándar para revelar si un nivel de productividad por una organización es exitoso o no. Así, las competencias laborales pueden ser categorizadas según su impacto en el puesto específico que ejecuta el personal, o bien a la trascendencia que tienen en un marco de referencia externo de la organización y de sus resultados finales (Ojeda García & Hernández Pérez, 2012)

Cómo identificar las competencias según el enfoque del análisis conductista “Según Medina (2015) expresó: el paradigma conductual, el conocimiento tiene sus cimientos en los hábitos de un equipo de personas que siempre realizan bien los procesos. Asimismo, Robalino (2015) manifestó que se personalizan las ocupaciones, es decir que la actividad es realizada de manera correcta por el sujeto x dejando de lado a los demás. Se convierte en algo peculiar, ya que las ideas de que una actividad es únicamente desempeñada adecuadamente por un solo sujeto es poco recomendado, ya que los profesionales de ahora suelen estar preparados e incluso suelen ser más aptos que los trabajadores anteriores.” (Alfaro, 2015, p.29).

La competencia, tal como ha sido expuesta, menciona un conocimiento distante de la acción, entrelazada a una habilidad, que se da de lo práctico, a lo general. De esa manera, se establece las capacidades para describir una tarea con ayuda de herramientas materiales y/o instrumentos intelectuales. Por ello, la competencia de un individuo es útil en la organización (M., 2012).

Clasificación de las competencias, competencias básicas, son las habilidades elementales, que el individuo muestra frente a su entorno, ya sea en su grupo social o dentro de su trabajo, para demostrar que es parte del grupo con el que está interactuando, respetando los códigos morales y las escalas de valor que tiene cada integrante. Tobón (2015) indicó que las competencias transversales, son aquellas que se relacionan con las habilidades presentes en sectores paralelos, que son inherentes a las funciones principales que realiza el trabajador. Villa (2015) expresó que están ligadas a las habilidades de trabajar en equipo, con las habilidades de emplear los medios tecnológicos o con las formas de interactuar con los grupos dentro de la empresa. También, las competencias técnicas, son destrezas que se manifiestan en el área del trabajo, donde el desarrollo de ocupaciones demuestra una determinada habilidad, relacionada con el cumplimiento de sus funciones, aplicando las tecnologías y una comunicación asertiva en la empresa. De esa manera demuestra su productividad. (Alfaro, 2015, p.34-35).

Dimensión 1: Motivos según Chiavenato (2017) son razones por la cual una persona realiza una determinada acción siempre movido por una necesidad, muy independiente del tipo. Para obtener lo que se desea debe atravesar por diferentes fases, en primer lugar, tenemos la búsqueda de aquello que necesita, durante este proceso está presente la tensión, lo que hace que la persona se concentre en obtenerlo. Todos los impulsos nerviosos que tenga lo guiarán hacia lo que desea. (p.237)

Dimensión 2: Conocimiento según Chiavenato (2017) se refiere al conjunto de saberes que posee un individuo respecto a un tema, lo que le hace tener ventaja sobre los demás, ya que dominará mejor la situación. Es un mecanismo esencial en el desarrollo de una empresa, incluso en la vida personal del sujeto, ya que, a mayor sabiduría, sus actos serán previamente meditados para evitar caer en errores que pueden hacer que pierdan sus objetivos de vida. (p.148)

La gestión del conocimiento es un concepto con pocos años de aparición, por ello su historia es nueva, pero éste término ha tenido un desarrollo sorprendente. El conocimiento ha existido desde la aparición de la humanidad y la gestión existe como

práctica empresarial hace muchos años, por ello la combinación de “Gestión más Conocimiento” actualmente ha permitido o que se gestione lo intangible, mientras que en otras épocas lo que se gestionaba era solamente lo tangible (Rodríguez, 2017)

El intercambio del conocimiento es el proceso, mediante el cual los trabajadores interactúan mediante su conocimiento tácito y explícito (Nonaka, 2007) para crear nuevo conocimiento. Siendo el conocimiento tácito el conocimiento en base a la experiencia y el explícito es el conocimiento expuesto en manuales y guías que muchas veces se usa en la organización. (Razmerita, 2016)

Dimensión 3: Habilidad según Chiavenato (2017) manifestó es el conjunto de destrezas que posee una persona, pueden ser innatas o aprendidas, aquellas con las que nacen son las que determinan el éxito de la persona en la vida. Estas habilidades las debe ir desarrollando con el paso del tiempo para que logre un desempeño adecuado en su trabajo o cuando está en contacto con los demás, en un determinado contexto. (p.149)

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019? Asimismo, se detalló los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019?, (b) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019? y (c) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019?

En la justificación de la investigación, se da cuando el investigador parte de una teoría para ofrecer conocimientos en la información, por lo tanto, es importante tener conocimiento del desarrollo de personas y la competencia laboral. Asimismo, en la justificación práctica se consideró que los beneficiados son todos los colaboradores de la empresa. Una vez obtenido los resultados se tomó una alternativa de solución y la justificación metodológica, la validación de los instrumentos y dada su confiabilidad queda para las siguientes investigaciones y la justificación social, en la presente estudio tiene relevancia social, ya que permitió dar a conocer cómo proceden las personas con liderazgo responsable, personal, espiritual y creativo hacia la sociedad, los cambios que se dan favorecen el desarrollo de las personas y por ende de la humanidad.

Se planteó la hipótesis general: Existe la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019. Se consideró las hipótesis específicas: (a) Existe relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019, (b) Existe relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento

en el casino Mambos Surco, 2019 y (c) Existe relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019. El objetivo general: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019. Los objetivos específicos 1: (a) Describir la relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019, (b) Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el casino Mambo Surco, 2019 y (c) Identificar la relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Dicha investigación es de tipo aplicada. Valderrama (2017) precisó: llamada también empírica, activa o dinámica, porque está ligada a la investigación básica, que depende de sus hallazgos y aportes teóricos para contribuir a la sociedad. Se halla en la investigación teórica; la finalidad específica es utilizar las teorías existentes a la producción de normas y procedimientos tecnológicos, para determinar situaciones o procesos de la realidad. (p. 39)

El diseño de esta investigación es no experimental, estudio que no se realizan sin la manipulación deliberada de variables y que solo se observan los fenómenos en un ambiente natural para analizarlos. Los diseños transaccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018, p. 177).

Dicha investigación usó el método hipotético deductivo, la misma que es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de la hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis sacando de ellas conclusiones generales que se confrontará con los hechos antes de quedar en teorías. (Bernal, 2016, p. 71)

Dicha investigación presenta un enfoque cuantitativo, porque realiza la medición de las variables y los resultados de la medición se dan en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

El nivel de investigación es descriptivo correlacional. Porque los estudios correlacionales, evalúan el grado de relación entre dos o más variables; miden, cuantifican y analizan la relación. (Valderrama (2017, p. 45).

2.2 Operacionalización de variables

“La variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente.” (Núñez Flores, 2007, pág. 167)

Su importancia está asociada a la validez de constructo, una correcta operacionalización previene tanto la inclusión de medidas que no aportan informaciones relevantes al objeto de estudio, como obviar elementos importantes, contribuyendo así a la validez de

constructo. En otras palabras, avala la coherencia entre las variables propuestas en las hipótesis y las porciones de realidad sujetas a medida. (Martínez Mediano, 2004).

La operacionalización de variables es un proceso lógico de desagregación de los elementos más abstractos hasta llegar al nivel más concreto, los hechos producidos en la realidad y que representan indicios del concepto, pero que podemos observar, recoger, valorar, es decir, sus indicadores. Según Latorre, del Rincón y Arnal, este proceso “consiste en sustituir unas variables por otras más concretas que sean representativas de aquellas” (2005: 73)

Según Sabino (1992: 89) es un proceso que sufre un concepto, de modo tal que a él se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento efectivo. De modo que representa la concreción de la correspondencia entre los conceptos como cualidad “latente” y las respuestas observables que manifiestan su existencia (Cea D’Ancona, 1998).

Tabla 1

Operacionalización de la variable desarrollo del personal

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Aranda (2013) señaló que: La clave del desarrollo de las personas son el manejo de las emociones propias y ajenas es un desafío continuo, en el ejercicio profesional de desarrollo de las personas, el liderazgo, educación y coaching; la comprensión y el manejo de las emociones se convierte en uno de los retos cruciales, por cuanto las emociones están en la base de la acción (p.21).	La operacionalización está considerada por tres dimensiones , nueve indicadores e ítems	Reducción de obsolescencia del personal	Habilidad	1,2,3	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Buena	Malo Regular Buena
			Desempeño	4,5,6			
			Oportunidad	7,8, 9			
		Reducción de rotación del personal	Capacitación	10,11,12		Malo Regular Buena	
			Deserción	13,14,15			
			Conocimiento	16,17,18			
		Desarrollo de oportunidades equitativas	Entorno cultural	19, 20,21		Malo Regular Buena	
			Organización	22,23,24			
			Capital humano	25, 26, 27			
		Equidad	28, 29 , 30				

Nota. Tomado de “Emisiones capacitantes. Sugestión en el desarrollo de personas” por Aranda, 2015.

Tabla 2

Operacionalización de la variable competencia laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango de la variable
Chiavenato (2017) indicó que La Competencia Laboral depende del conocimiento y de las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, el conocimiento requiere saber y aprender y solo se difunde cuando se utilizan procesos de aprendizaje por medio de los cuales las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz. (p.202)	La operacionalización está considerada por tres dimensiones , nueve indicadores e ítems	Motivos	Identificación de objetivos	1,2,3	Escala ordinal	Malo Regular Buena	Malo Regular Buena
			Identificación de incentivos	4,5,6			
			Retroalimentación	7,8, 9			
			Aprendizaje	10,11,12			
			Experiencia laboral	13,14,15			
		Conocimiento	Trabajo en equipo	16,17,18	Nunca (1) Casi nunca (2)		
			Rendimiento	19, 20,21	A veces (3)		
			Creatividad	22,23,24	Casi siempre (4)		
		Habilidad	Habilidades de comunicación	25, 26, 27	Siempre (5)	Malo Regular Buena	
			Capacidad	28, 29, 30			

Nota. Tomado de: “Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones,” Chiavenato, 2017.

2.3 Población y muestra

En dicha investigación, la población es una cantidad pequeña. Por ello se determinó que es censo, porque se incluye a todo el universo o la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175). Asimismo, está constituida por 80 colaboradores como se detalla en la tabla 3.

Tabla 3

Población de los colaboradores de la empresa mencionada

Nº	Cargo - función	Cantidad
1	Jefe de Sala	4
2	Jefe de Servicio	1
3	Coordinador de caja	2
4	Cajeras	9
5	Anfitrionas	30
6	Prevención	10
7	Bartender	10
8	Mantenimiento	10
9	Técnicos	4
	Total	80

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó fue encuesta según Carrasco (2014, p.318) es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, que se ejecuta mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a las personas que forman una unidad de análisis.

Los instrumentos son los medios materiales que utiliza el investigador para recolectar y almacenar la información. Pueden ser formularios, pruebas de conocimientos o escalas de actitudes, como Likert. En esta ocasión se utilizó el instrumento tipo cuestionario, los mismos que son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas. Los cuestionarios ahorran tiempo, porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador (Valderrama, 2016, p. 195).

El cuestionario es una de las herramientas más utilizadas para recopilar datos en una investigación, el principal objetivo del cuestionario es obtener información relevante, fiable y válido posible. (Taherdoost, 2016).

Se entiende por validez, el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se va medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba. Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los

cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido por ello se considerarán tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. (Valderrama, 2016, p. 209).

La validez responde a la pregunta ¿con qué sinceridad corresponde el universo o población al atributo que se va a medir? La validez de un instrumento consiste en medir lo que tiene que medir (autenticidad), algunos procedimientos a emplear son: Know groups (preguntar a grupos conocidos), Predictive validity (comprobar comportamiento) y Cross-checkquestions (diferir datos previos). (Corral, 2009).

La confiabilidad o fiabilidad, describe a la seguridad o estabilidad de una medida. Una definición técnica de confiabilidad que ayuda a resolver tanto problemas teóricos como prácticos es aquella que parte de la investigación de qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición, considerando tanto la varianza sistemática como la varianza por el azar (Kerlinger y Lee, 2002).

La confiabilidad responde a la pregunta ¿con cuánta precisión los ítems, reactivos o tareas representan a la materia de donde fueron seleccionados? El término confiabilidad “...designa la exactitud con que un conjunto de puntajes de pruebas mide lo que tendrían que medir” (Ebel, 1977, citado por Fuentes, op. cit., p. 103).

Antes de realizar las encuestas para la investigación, es necesaria comprobar el cuestionario en un pequeño grupo de personas. Prueba llamada piloto que debe garantizar las mismas condiciones en su ejecución del trabajo de real. Se recomienda que el personal no pertenezca a la muestra seleccionada pero sí a un grupo con características muy similares a la muestra de estudio. De este modo se valorará la confiabilidad del cuestionario

Tabla 4
Validación juicio de expertos

Nº	Experto	Aplicable
Juez 1.	Mgtr. Alfredo Suaznabar Ugarte	Aplicable
Juez 2.	Mgtr. Stephanie Erazo Romani	Aplicable
Juez 3.	Mgtr. Edgar Laureano Lino Gamarra	Aplicable

De esta manera, la confiabilidad del instrumento se utilizó mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Hernández, Fernández y Baptista (2018).

Tabla 5

Nivel de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que presenta la confiabilidad está determinada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad desarrollo del personal

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.898	30

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de fuerte confiabilidad

Tabla 7.

Estadística de fiabilidad de competencia laboral

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.969	30

Se Concluye, que el nivel de confiabilidad es de Alta confiabilidad.

2.5 Procedimiento

Para realizar la investigación, se partió de una problemática, se determinó las variables. Asimismo, se ejecutó la operacionalización de las variables, considerando las dimensiones, indicadores y los ítems. También, se realizó las validaciones mediante juicio de experto, se siguió con aplicar una prueba piloto para tener la confiabilidad de los instrumentos y por último, se realizó las encuestas.

2.6 Métodos de análisis de datos

Una vez elaborado dichos instrumentos se procedió a validarlo mediante juicio de expertos, se utilizó el V de aiken para medir los resultados, considerando tres aspectos:

pertinencia, relevancia y claridad, asimismo, se realizó el cuestionario con una prueba piloto en la empresa Pachanga San Borja para ver la confiabilidad de los instrumentos, se ejecutó las encuestas a 25 colaboradores en tres turnos, mañana, tarde y la noche de las diferentes áreas de la empresa antes mencionada. Además, mediante el Alfa de Cronbach se halló la confiabilidad del instrumento dando un alto nivel de confiabilidad y se aplicó el instrumento a la población censal del casino Mambos, lugar donde se realizó el estudio. Finalmente, se obtuvo la información para organizar los valores numéricos y establecer las estadísticas respectivas.

2.7 Aspectos éticos

Esta investigación se realizó únicamente con fines académicos, con el objetivo de identificar la correlación de las variables de estudio, se contó con el apoyo de la empresa otorgándonos una autorización formal y poder recoger las evidencias, para aplicar las encuestas y obtener un resultado. Se conservó la privacidad de los datos y no se divulgará dicha información.

III. RESULTADOS

3.1 Estadística descriptiva

Las estadísticas son fundamentales para el estudio y la interpretación de datos. La estadística descriptiva o deductiva sirve para especificar, reducir y describir la información de un conjunto de datos para que puedan entenderse fácilmente, aunque no permita sacar conclusiones (Wienclaw,2013).

Tabla 8

Frecuencia de Variable 1 Desarrollo del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	14	17,5%
	Regular	42	52,5%
	Bueno	24	30%
	Total	80	100%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

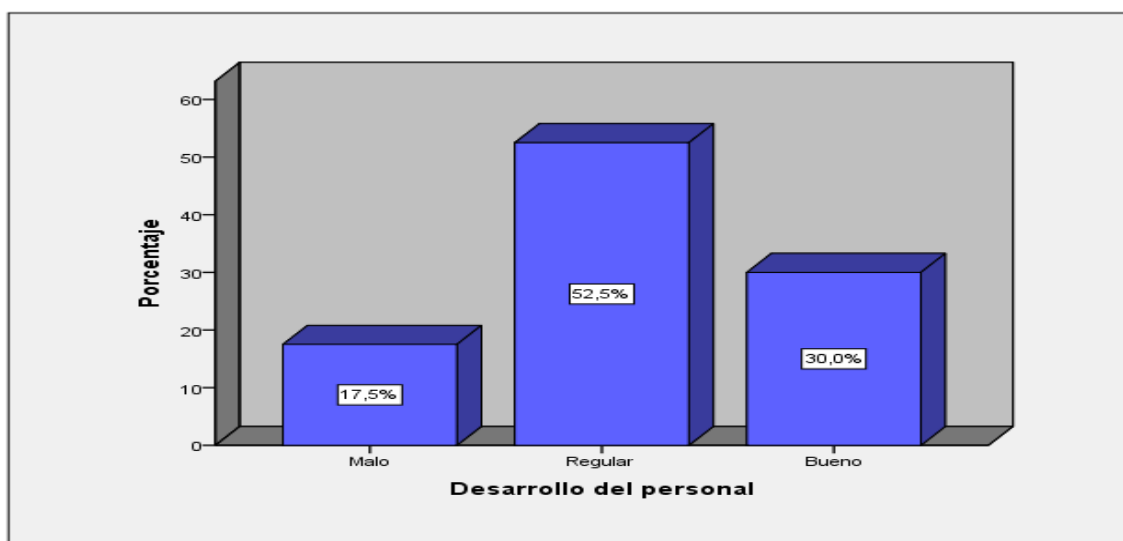


Figura 1. Desarrollo del personal en el casino Mambos Surco, 2019.

El 52,5% de los encuestados muestran que el desarrollo del personal es regular, el 30% de los colaboradores muestran que el desarrollo personal es bueno y el 17,5% indica un nivel malo.

Tabla 9

Frecuencia de D1: Reducción de obsolescencia del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	13,8%
	Regular	41	51,3%
	Bueno	28	35%
	Total	80	100%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

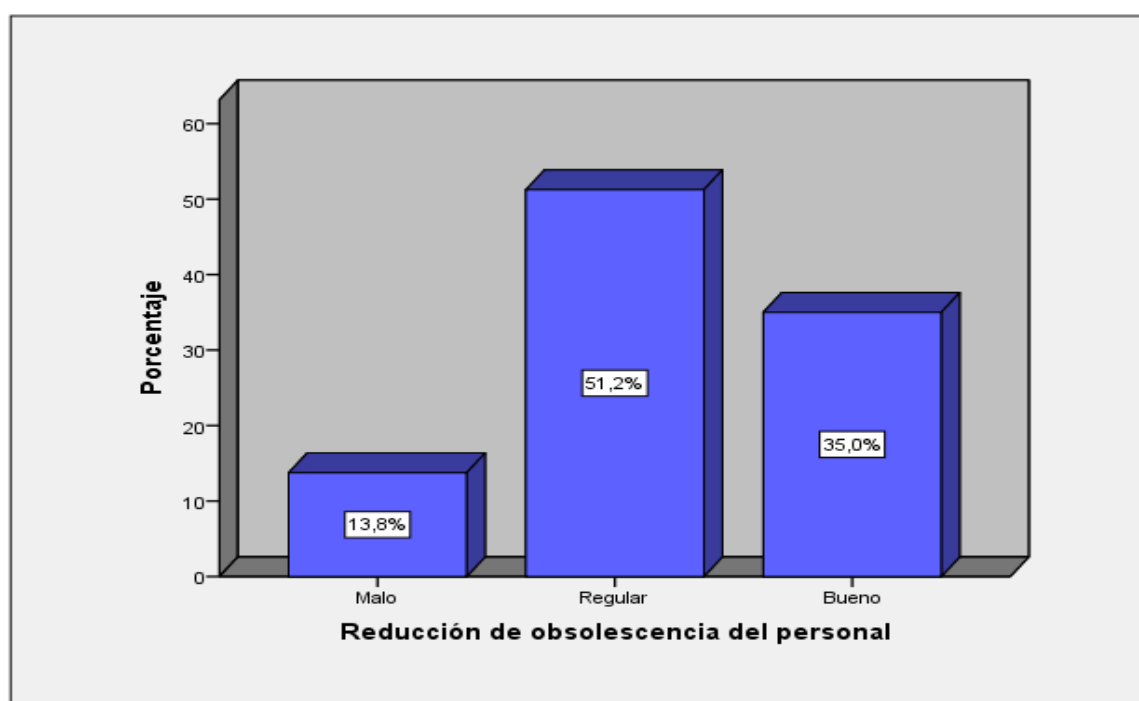


Figura 2. Reducción de obsolescencia del personal en el casino Mambos Surco, 2019.

El 51,2% de los encuestados señalan que la reducción de obsolescencia del personal es regular, el 35% de los encuestados indican que es bueno y el 13,8% encuestados indican que es malo.

Tabla 10

Frecuencia de D1: Reducción de rotación del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	29	36,3%
	Regular	37	46,3%
	Bueno	14	17,5%
	Total	80	100%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

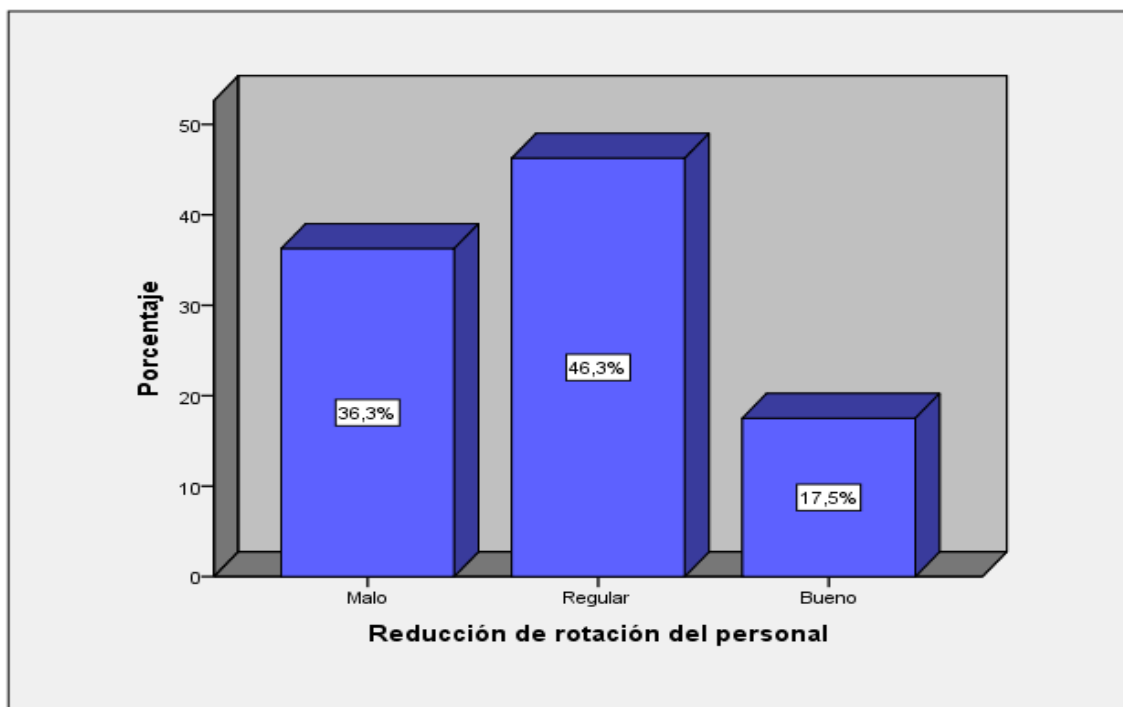


Figura 3. Reducción de rotación del personal en el casino Mambos Surco, 2019.

El 46,3% de los encuestados muestran que la reducción de rotación del personal es regular, el 36,3% indican que la rotación del personal es mala y el 17,5% de los encuestados manifiestan que la reducción de rotación del personal es buena.

Tabla 11

Frecuencia de D2: Desarrollo de oportunidades equitativas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	12	15%
	Regular	45	56,3%
	Bueno	23	28,8%
	Total	80	100%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

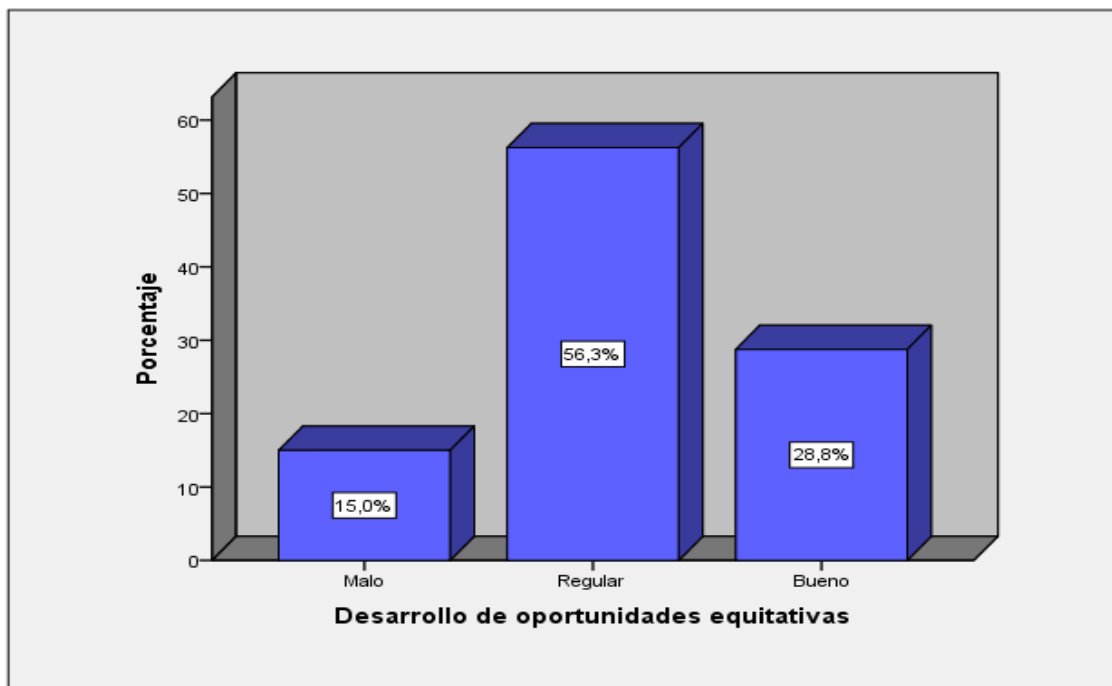


Figura 4. Desarrollo de oportunidades equitativas en el casino Mambos Surco, 2019.

El 56,3% de los encuestados muestran que el desarrollo de oportunidades equitativas es regular, el 28,8% muestran que el desarrollo de oportunidades equitativas es bueno y el 15% de los encuestados indica que el desarrollo de oportunidades equitativas es malo.

Tabla 12

Frecuencia de Variable 2 Competencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	24	30%
	Regular	40	50%
	Bueno	16	20%
	Total	80	100%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

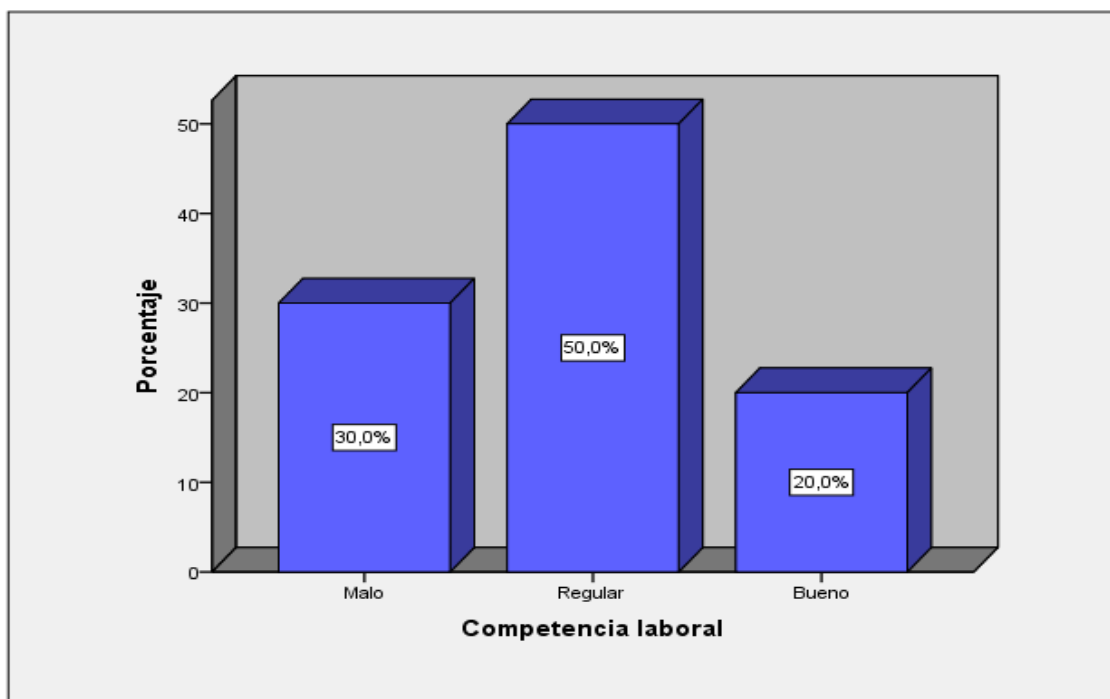


Figura 5. Competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019.

El 50% de los encuestados indica que la competencia laboral es regular, el 30% de los encuestados indican que la competencia laboral es mala y el 20% de los encuestados indican que la competencia laboral es buena.

Tabla 13

Frecuencia de Variable 2 Dimensión 1 Motivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	27	33,8%
	Regular	37	46,3%
	Bueno	16	20%
	Total	80	100%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

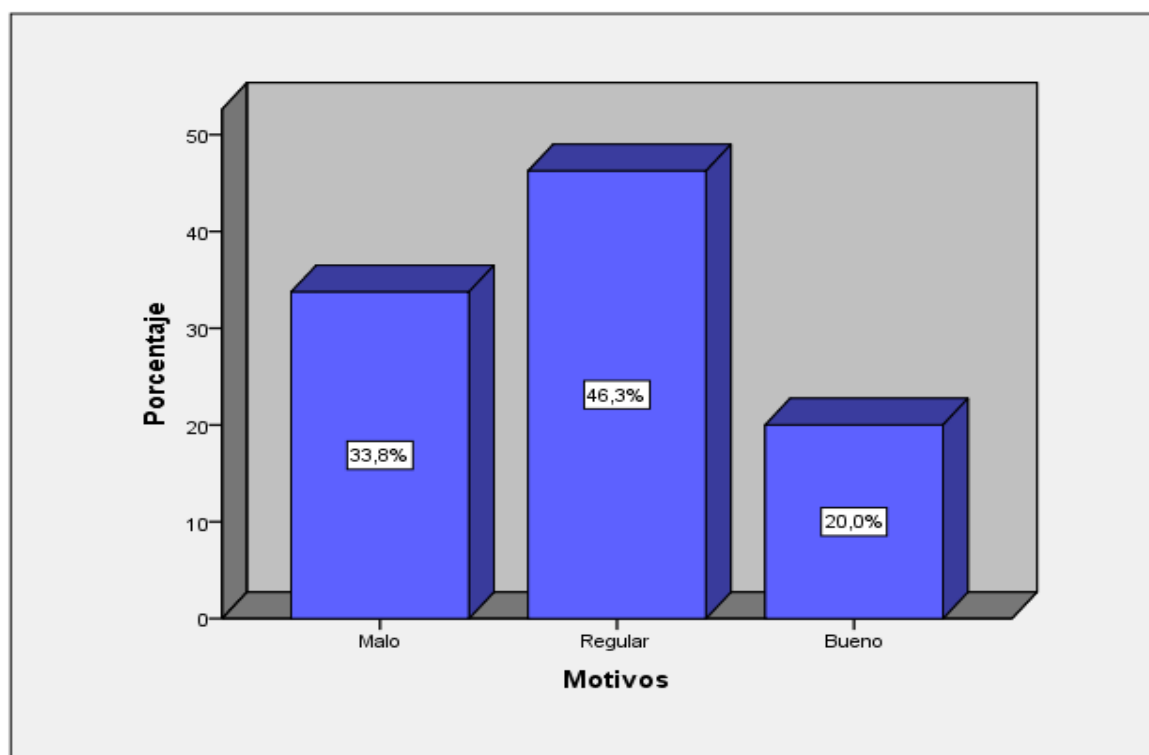


Figura 6. Motivos en el casino Mambos Surco, 2019.

El 46,3% de los encuestados indica que el motivo es regular, el 33,8% de los encuestados indican que el motivo es malo y el 20% de los encuestados indican que el motivo es bueno.

Tabla 14

Frecuencia de Variable 2 Dimensión 1 Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	17	21,3%
	Regular	37	46,3%
	Bueno	26	32,5%
	Total	80	100%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

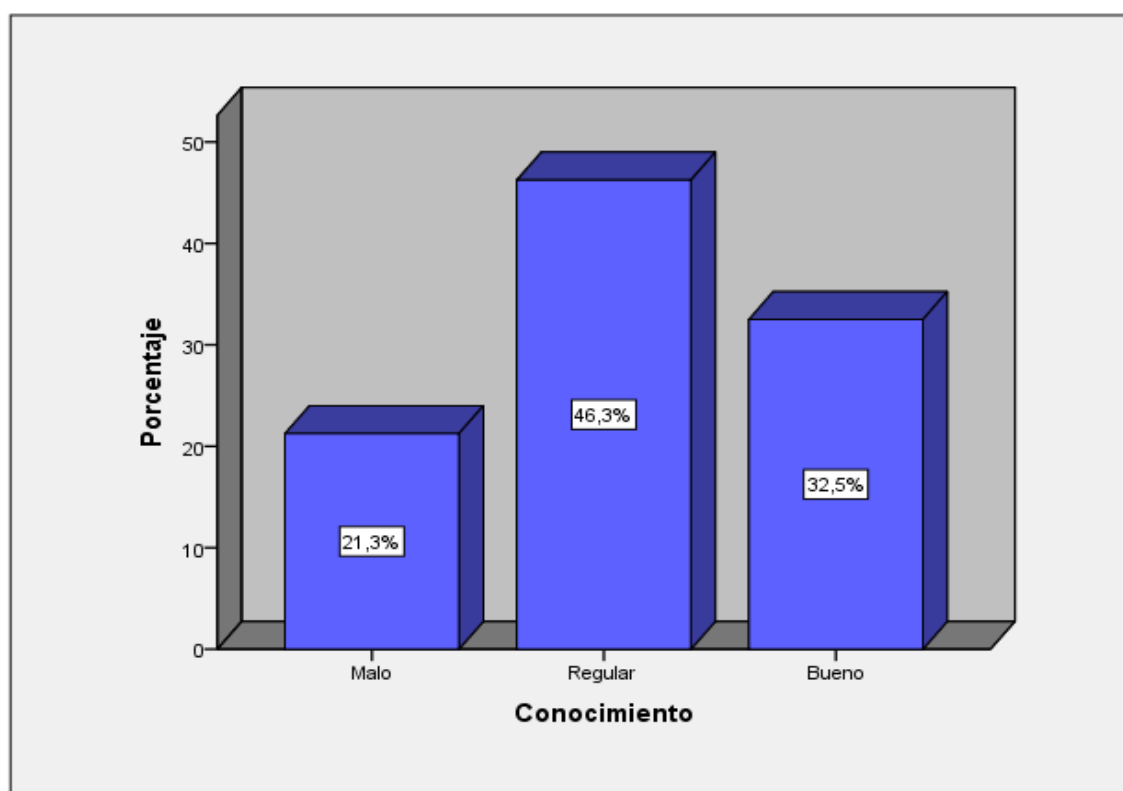


Figura 7. Conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019.

El 46,3% de los encuestados muestran que el conocimiento en el casino es regular, el 32,5% de los encuestados muestra que el conocimiento es bueno y el 21,3% de los encuestados muestra que el conocimiento es malo.

Tabla 15

Frecuencia de Variable 2 Dimensión 1 Habilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	25	31,3%
	Regular	38	47,5%
	Bueno	17	21,3%
	Total	80	100%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

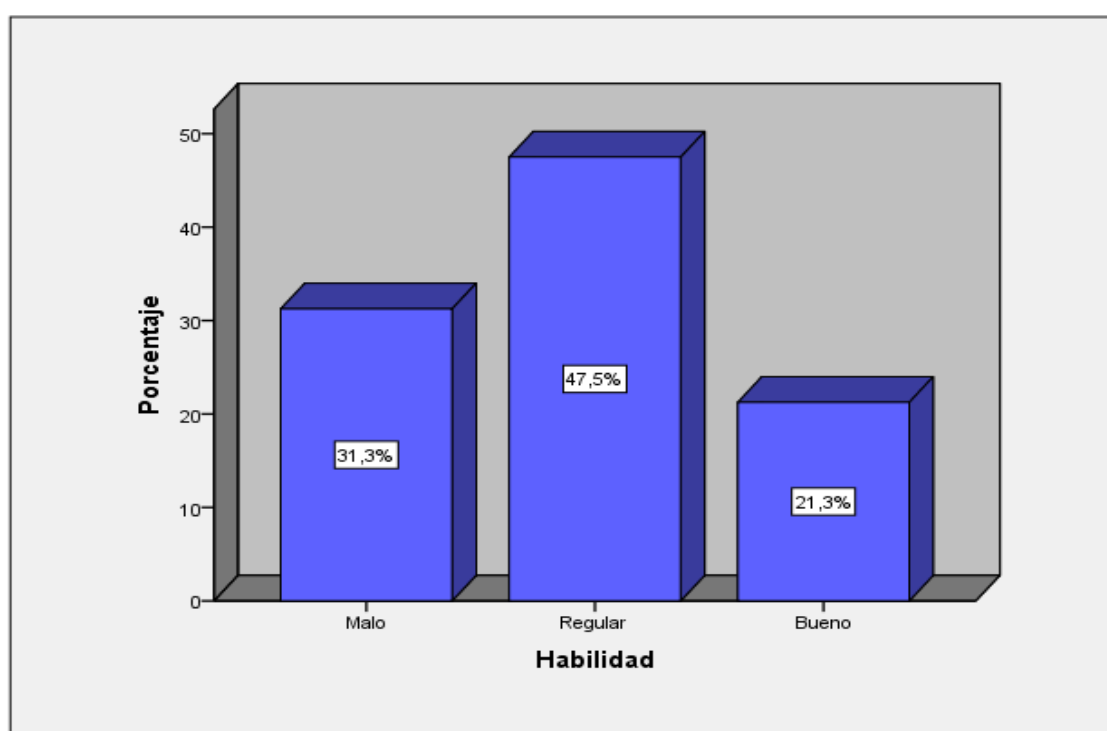


Figura 8. Habilidad en el casino Mambos Surco, 2019.

El 47,5% de los encuestados manifiestan que la habilidad en el casino es regular, el 31,3% de los encuestados indican que la habilidad es malo y el 21,3% de los encuestados indican que el habilidad es bueno.

Objetivo General

Determinar la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019.

Tabla 16

El desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019.

		Competencia laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo del personal	Malo	12	2	0	14
		15,0%	2,5%	0,0%	17,5%
	Regular	10	22	10	42
		12,5%	27,5%	12,5%	52,5%
	Bueno	2	16	6	24
		2,5%	20,0%	7,5%	30,0%
Total		24	40	16	80
		30,0%	50,0%	20,0%	100,0%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

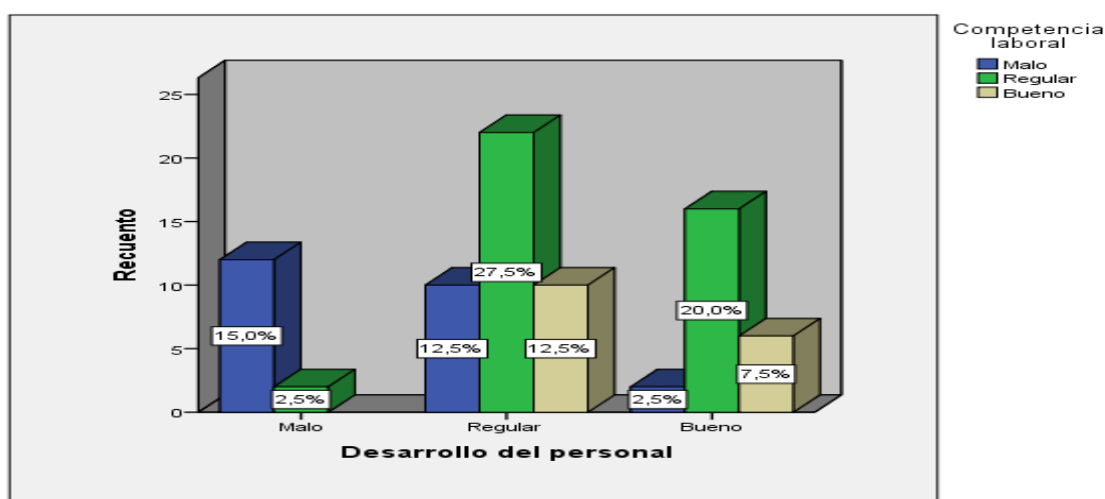


Figura 9. Niveles de desarrollo del personal y Competencia laboral

Del 100% de los empleados, el 27.5% indica que el desarrollo del personal y la competencia laboral es regular. Asimismo, el 20% de los encuestados muestran que el desarrollo personal y la competencia laboral es bueno.

Objetivo específico 1

Describir la relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje del desarrollo personal y los motivos

		Motivos			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo del personal	Malo	14 17,5%	0 0,0%	0 0,0%	14 17,5%
	Regular	13 16,3%	19 23,8%	10 12,5%	42 52,5%
	Bueno	0 0,0%	18 22,5%	6 7,5%	24 30,0%
Total		27 33,8%	37 46,3%	16 20,0%	80 100,0%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

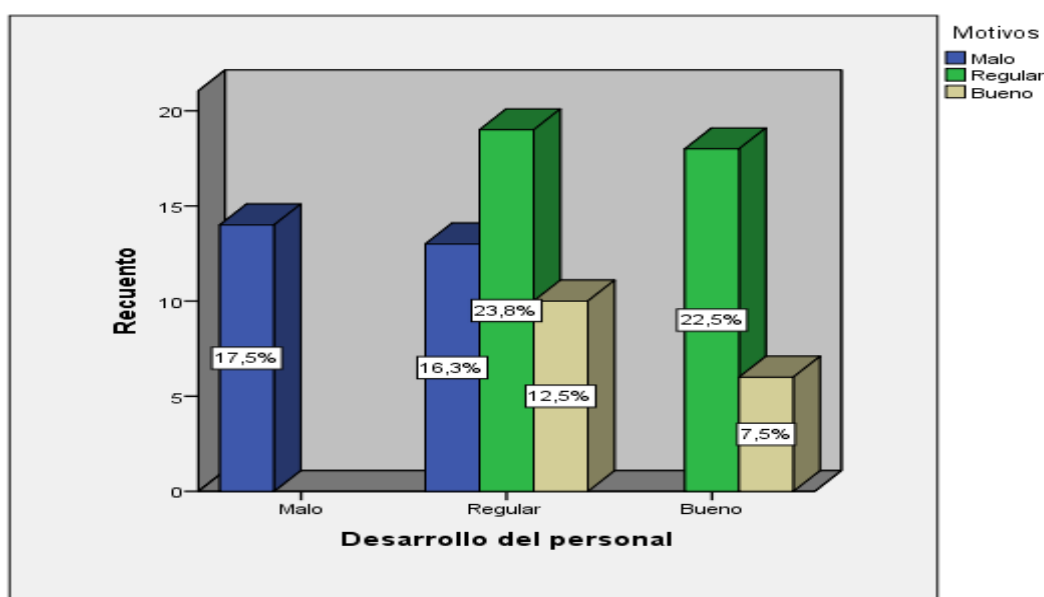


Figura 10. Percepción de desarrollo personal y motivos.

Del 100% de los encuestados el 23,8% muestra que el desarrollo personal y los motivos es regular. Asimismo, el 22,5% de los colaboradores indican que el desarrollo personal y los motivos es bueno.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje del desarrollo personal y el conocimiento

		Conocimiento			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo del personal	Malo	1 1,3%	13 16,3%	0 0,0%	14 17,5%
	Regular	7 8,8%	21 26,3%	14 17,5%	42 52,5%
	Bueno	9 11,3%	3 3,8%	12 15,0%	24 30,0%
Total		17 21,3%	37 46,3%	26 32,5%	80 100,0%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

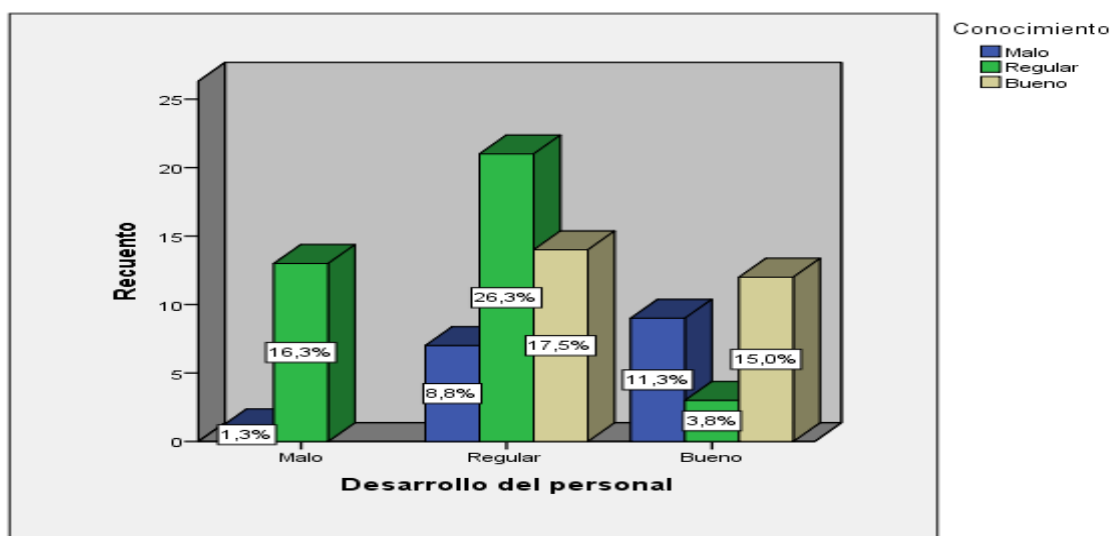


Figura 11. Percepción de desarrollo personal y el conocimiento

Del 100% de los encuestados el 26,3% señalan que el desarrollo personal y el conocimiento es regular. Asimismo, el 17,5% de los colaboradores indican que el desarrollo personal y el conocimiento es regular y bueno.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019.

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje del desarrollo del personal y la habilidad

		Habilidad			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo del personal	Malo	12 15,0%	2 2,5%	0 0,0%	14 17,5%
	Regular	12 15,0%	18 22,5%	12 15,0%	42 52,5%
	Bueno	1 1,3%	18 22,5%	5 6,3%	24 30,0%
Total		25 31,3%	38 47,5%	17 21,3%	80 100,0%

Nota. Tomado de hoja de resultados SPSS 23.

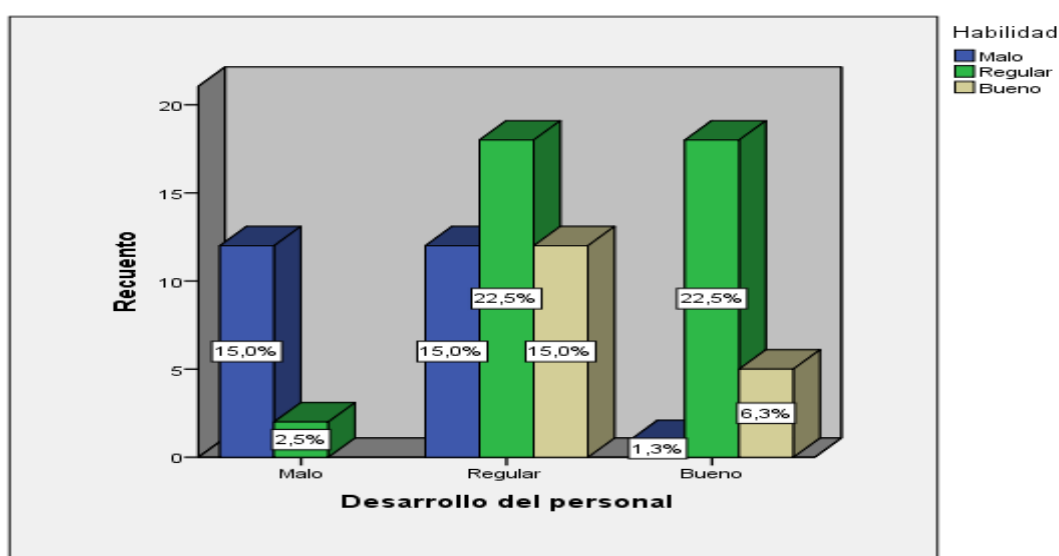


Figura 12. Niveles de desarrollo personal y la habilidad

Del 100% de los empleados, el 22,5% manifiestan que el desarrollo personal y la habilidad es regular. Asimismo, el 15% de los encuestados indican que el desarrollo personal y la habilidad es regular y bueno.

3.2 Prueba de normalidad

La prueba de Kolmogorov-Smirnov, se utiliza para comprobar la hipótesis de normalidad de una muestra mayor a 50. Método no paramétrico que se usa para comprobar si los datos se ajustan o no a una distribución estadística normal, va acompañado del test de Lilliefors el cual contrasta la normalidad de las variables sobre una muestra que procede de una población con media y varianza desconocidas (Levin, 2004, p. 655).

H_0 : la distribución estadística de la muestra es normal

H_1 : la distribución estadística de la muestra no es normal

Nivel de significancia = 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Sig < 0.05, donde se rechaza la H_0 .

Sig > 0.05, se acepta la H_0 .

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo del personal	,192	80	,000
Competencia laboral	,256	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, da un grado de significación del 0,000 y 0,000 siendo este menor al 0,05, la cual se afirma que los datos provienen de una distribución no normal, y pertenecen a pruebas no paramétricas. Por lo tanto, se realizó la correlación según Rho de Spearman.

3.3 Estadística Inferencial

Es un procedimiento estadístico que abastece al investigador para formar inferencias sobre la población a partir de una muestra. Según el autor Weimer (2007) la estadística inferencial incluye métodos y técnicas que se basan en los datos de la muestra para construir valoraciones, deducciones sobre la población estudiada (p.10)

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019.

H₀: No existe la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019.

Tabla 21

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de las variables: Desarrollo de personas y competencia laboral

		Desarrollo de personas	Competencia laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,690**
		N	,000
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	,690**
		N	,000

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

Se observa un coeficiente de correlación de 0,690 entre las variables, lo que indica una correlación positiva moderada. La significancia 0,000 muestra que es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019.

H₀: No existe relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019.

Tabla 22

Coefficiente de correlación Rho de Spearman desarrollo de personas y el motivo

			Desarrollo de personas	Motivos
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivos	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se observa un coeficiente de correlación de 0,654 entre las variables, lo que indica una correlación positiva moderada. Concluyó que existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019.

H₀: No existe relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019.

Tabla 23

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de desarrollo personal y conocimiento

			Desarrollo de personas	Conocimiento
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Conocimiento	Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se observa un coeficiente de correlación de 0,593 entre las variables, lo que indica una correlación positiva moderada. Concluyó que existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019.

H₀: No existe relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019.

Tabla 24

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de desarrollo personal y la habilidad

			Desarrollo de personas	Habilidad
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Habilidad	Coefficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se observa un coeficiente de correlación de 0,695 entre las variables, lo que indica una correlación positiva moderada. Concluyó que existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene por objetivo determinar si existe relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral del Casino Mambos Surco, 2019. Los resultados obtenidos según Rho Spearman es ($r = 0,690$) indicando claramente que existe una correlación positiva moderada entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos en el distrito Santiago de Surco, 2019. Hay una semejanza con la tesis de Díaz y Gil (2016) concluyo que: el desarrollo del personal y su contribución a la mejora en la satisfacción laboral en el área de recursos humanos en la municipalidad de Trujillo tiene una tendencia regular, demostrando que hay ciertos obstáculos para el desarrollo personal para llevarles a la satisfacción al personal, la investigación también concuerda con la tesis planteada por Castro, Cueva y valladares (2016) quien en su hipótesis de estudio existe influencia positiva entre el Desarrollo del Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores del FONDECYT obtuvo según Rho Spearman es ($r = 0,444$) una significancia del 5% y deja evidencia que el desarrollo de personas influye positivamente en el desempeño laboral. Además de ello se apoya con la teoría planteado por Aranda (2015) quien refiere que, una persona debe manejar sus emociones y emplearlos adecuadamente en sus socializaciones con los demás, aquel que domine sus emociones se convierte en líder del equipo y puede sr escuchado por los demás integrantes quienes le dan sus votos de confianza, para que pueda proponer o guiarlos hacia el logro de metas en una organización.

A ello se suma también las conclusiones de Alles (2014), quien manifestó que, son las responsabilidades que competen al líder del área de talento humano, se debe considerar que cada uno de los empleadores desarrolla una función lejos de su área, para formar parte de la empresa. Por lo tanto, el representante de recursos humanos debe trabajar en coordinación con los gerentes para evaluar el desempeño de sus colaboradores.

Al comprobar la hipótesis específica 1, se concluyó que se obtuvo una correlación positiva moderada, por lo tanto, se demuestra que existe relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019. Se entiende que aplicar las técnicas que sean fáciles de ejecutar y modelos sencillos que permitan integrar a la vez los atributos objetivos y subjetivos propios del problema que sean posible de desarrollo desde la misma empresa. Existe cierta similitud con el estudio diseñado por Ortiz (2016) quien en su hipótesis: existe relación significativa entre la Competencia Laboral y el desempeño Laboral en el Personal del Servicio de Laboratorio Clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue obtuvo según Rho Spearman es ($r = 0,384$) concluyo que existe una

correlación positiva y una relación significativa entre la Competencia Laboral y el Desempeño Laboral. A esto se suma el estudio de Chiavenato (2017) manifiesta que el comportamiento y desarrollo humano está supeditado a factores como: El comportamiento surge en un determinado contexto, ahí se despliegan los temores o fortalezas del individuo. En múltiples contextos, los comportamientos también son diferentes, uno ejerce influencia sobre el otro. Es cambiante, supeditado a las percepciones del individuo y determina el comportamiento de la persona en un contexto.

En la hipótesis específica 2, se concluyó que existe una correlación positiva baja, entre ambas variables siendo el valor de 0.593, permitiéndonos mencionar que existe relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019. Esto es similar a la investigación hecha por Ruiz (2016) quien en su hipótesis: El desarrollo de personal contribuye de manera positiva en la satisfacción laboral, en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión, señala que el Desarrollo de personas contribuye de manera positiva en la satisfacción laboral obteniendo un resultado de 46% califica al desarrollo de personas como bueno, el 32% como regular y el 22% como deficiente. Además, Ortega (2016) precisó que el fortalecimiento de los colaboradores atraviesa tres etapas que coexisten: adiestramiento, desarrollarlo y el fortalecimiento de la empresa. Los estratos son esenciales para que la planificación en una empresa se desarrolle de manera eficiente ya que todo el personal tiene conocimiento de los procesos que deben seguir. Las empresas se transforman articulando sus recursos para contar con procedimientos que cumplir con los estándares de calidad y se logre una mayor productividad. Estos casos que se presentan de acuerdo a las manifestaciones del autor van permitir que cada uno de las personas se vayan desarrollando libremente, fortaleciéndose cada vez más a medida que va pasando el tiempo.

En la hipótesis específica 3, se concluyó que la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0,695$) lo que indica una correlación positiva moderada, confirmando que, si existe relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019. Podemos reforzar esta respuesta con los hallazgos de Fuentes (2015) en su estudio, Gestión del desarrollo personal: la experiencia del ministerio en las obras gubernamentales para titularse como Magister en la especialidad de Gestión y Políticas Públicas. Su objetivo principal fue comprobar si existe una planificación respecto a las habilidades, ambiente y cualidades, en el mediano plazo sobre el manejo del fortalecimiento del personal medio, en cuanto a sus capacitaciones, desplazamientos, manejo de información y otros requisitos

que puedan necesitar para poder cumplir con las actividades propuestas en el contexto que se está estudiando, demostrando que es medular fortalecer las actividades gubernamentales través de la mejora de los factores de gestión vinculadas a las capacitaciones de los trabajadores, direccionadas hacia la consecución de metas que se relacionen a las expectativas de los participantes, obtuvo un resultado de 56%.

V. CONCLUSIONES

En base al análisis estadístico descriptivo e inferencial, se puede concluir con lo siguiente:

Primero. Se determinó el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019, siendo el valor de la correlación 0.690; en consecuencia, es una correlación positiva moderada que nos indica que ambas variables están directamente relacionadas.

Segundo. Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019, siendo el valor de 0.654; en consecuencia, es una correlación positiva moderada; que indica que a medida que el desarrollo de personas sube el motivo también sube.

Tercero. Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019, siendo el valor de 0.593; en consecuencia, es una correlación moderada; lo que indica que a medida que el desarrollo de personas crece el conocimiento también crece.

Cuarto. Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019, siendo el valor de 0.695; en consecuencia, es una correlación positiva moderada; lo que indica que a medida que el desarrollo de personas es alto, las habilidades de las personas también son altas.

VI. RECOMENDACIONES

Expuestas las conclusiones de las variables, continuamos a exponer las siguientes recomendaciones:

Primero. Se recomienda mejorar el desarrollo de personas porque contribuirá a fortalecer las capacidades de los empleados, fomentando un ambiente en la cual la comunicación, el dialogo constante y la mejora continua, serán un aliciente para iniciar en los empleados la confianza de realizar sus funciones positivamente y complementarlo con el trabajo en equipo.

Segundo. Se sugiere que el jefe busque estrategias oportunas que permitan mediante el talento humano identificar a nuevos líderes en el entorno del Casino que desarrollen nuevos conocimientos acordes a los objetivos trazados por la empresa. El área de Recursos Humanos debería implementar estrategias para evitar la fuga del capital humano en la empresa.

Tercero. En la empresa existen trabajadores con menor o mayor capacidad, experiencias, habilidades y vivencias, es ahí donde el jefe debe aplicar el desarrollo de personas mediante acciones de formación, entrenamientos y capacitaciones con el propósito de identificar a los grupos de interés en cada entorno o área de trabajo, porque estos serán quienes propondrán las nuevas ideas y llevarán adelante a la empresa.

Cuarto. Fortalecer la competencia Laboral en el Casino porque permitirá al jefe identificar las habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, teniendo en consideración que en cada área cumplen diversas funciones según sus competencias. Para ello es necesario plotear los perfiles de los puestos del personal por sus competencias laborales.

REFERENCIAS

- Alfaro, C. (2015). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*.
- Aladeojebi, Taiwo K. (2013), "Planned Obsolescence", *International Journal of Scientific and Engineering Research*, Vol. 4, Issue 6.
- Alles, H. (2014). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. (2ª. ed). Buenos Aires: Ediciones Granica. Recuperado de https://issuu.com/giomarsarmientoyalo/docs/desarrollo_del_talento_humano_basad
- Aranda, I. (2015). *Emisiones capacitantes. Sugestión en el desarrollo de personas: coaching, liderazgo, educación*. España: Editorial Rasche.
- Arón y Milicic, N. (2016). *Clima social escolar y desarrollo personal., un programa de mejoramiento*. Chile: Andrés Bello.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castillo, O. y Bojórquez, O. (2016). *Comportamiento Humano en las Organizaciones*. México: Editores Once Ríos. Recuperado de https://issuu.com/didaktica/docs/comportamiento_humano_enlas_organiz
- Castro, T., Cueva, R. y Valladares, L. (2016). *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt*, para optar el título profesional de licenciada en administración.
- Ciutiene, R., Railaite, R. (2015). A Development of Human Capital in the Context of an Aging Population. *Behavioral Sciences*, 213, 753
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de la investigación para la recolección de datos. *Revista de ciencias de la educación*. 19(33). 230.

- Chiavenato I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México: Mc Graw Hill.
- Dalziel, M., Cubeiro, J. y Fernández, G. (2016). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Madrid: Ediciones Deusto.
- Díaz, J. y Gil, Z. (2016). *Desarrollo del personal y su contribución a la mejora de la satisfacción laboral en la gerencia de personal de la municipalidad provincial de Trujillo en el año 2016*. (tesis de Licenciado en Administración). Universidad privada Antenor Orrego.
- Díaz, S. (2017). *Desarrollo del personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil Sociedad Anónima laboratorios, San Borja*, Lima 2017, para obtener el título de Licencia en Administración por la Universidad César Vallejo.
- Estrada, J. (2012). Competency-based training and work world: from grading to employability. *salud pública*, 14(1), 98.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v14s1/v14s1a09.pdf>
- Fuentes, D. (2015). *Gestión del desarrollo de personas: la experiencia del ministerio de obras públicas*, para optar el grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas.
- Gan, F y Trigine, J. (2017). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. España: Diaz de santos S.A. Recuperado de https://issuu.com/nilmmary0/docs/manual_de_instrumentos_de_gesti_n
- Hamed, T. (2016). Cómo probar la validación de un cuestionario / encuesta en una investigación. *Revista internacional de Academic Investigación en administración*, 5(3), 28.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Crespo, J. (2015). *Administración de empresas*. Madrid: MAD.

Gomez, Balkin y Cardy (2015). *Gestión de recursos humanos*. Quinta Edición. España: Pearson Educación.

Gonzales, E. (2016). *Entorno organizacional y desarrollo humano*. *Revista Lasallista de Invetogaicon*, 9 (12), 154.

<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/307/147>

Guttel, W. (2009). Strategies against competency obsolescence: the case of R&D-intensive organisations. *Human Resources Development and Management*, Vol. 9(2/3),126

Hernández, C., Cano, M. y Arano, R. (2017). Knowledge management for the development of labor competencies and their impact on the productive process of companies.

Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>

Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G., & Mendieta Ramírez, A. (2013). Modelo de

rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y comunicación social*.

Vol 18., 837-863.

Huselid, M. (1995). The impact of human resource management on turnover, productivity, and corporate performance. *Discover the world's research*, vol 38(3), 635

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. (2015). *Gestión por Competencia Laboral*. (2ª ed.). Guatemala: autor.

Jain, N. (2013). Employee Obsolescence and Counterproductive Work Behaviour among Employees of Government Organizations and Departments. *European Journal of Business and Management*, vol 5(24), 82

- Malik, F. (2003). Job Rotation: Fases en el desarrollo personal. *Capital Humano N° 166*, 43-46.
- Martin, A., Molina, E. (2017) Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en educación Secundaria: diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos XLIII*, 2. 200.
- Olabarrieta, J. (2014). *Competencias generales de área. Comunicación organizacional, RP y medios sociales*. Recuperado de: comorg.files.wordpress.com/2008/08/competencias-laborales.doc.
- Medina, T. (2015). *Plan de mejoramiento de competencias laborales y estudio de clima organizacional* en la empresa Radiólogos Asociados S.A.
- Miranda, P., Akaela M., Hernández de la Rosa, M., Hernández L. y Eylín, H. (2002). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, vol 9(2015), 105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=378343680009>
- Núñez, M., (2007). Las variables: estructura y función en la hipótesis. *Investigación educativa*, vol 11(20), 163-179.
- Ojeda, G y Hernandez, J. (2012). The labor competencies: A reciprocal construction between the individual and the group. *Enseñanza e investigación en psicología*, 17(1), 176. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29223246011.pdf>
- Ortega, C. (2016). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima*.
- Ortiz, M. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*, Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo, Lima Perú.

- Pardo, C. y Díaz, O. (2014). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.* Revista Suma de Negocios, 5 (11), pp. 39-48. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>
- Parra, C. y Toro, I. (2015). Revisión del concepto de desarrollo estratégico del recurso humano desde el análisis de la literatura. *Revista suma de negocios*, 5 (11), 108 – 116.
- Porret, M. (2015). *Recursos humanos-Dirigir y gestionar personas en las organizaciones.* (3. ed). España: ESIC.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 12 (2), 248
- Razmerita, Ll., kirchner, N. y Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organozations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of knowledge management*, tomo 20(6), 1225
- Rivera, M. (2015). *De relaciones industriales a Gestión y desarrollo humano. La evolución de la gestión de recursos humanos en el Perú.* Revista Tiempo de Opinión, ESAN. Recuperado de https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.pdf.
- Robalino, P. (2016). *Plan de capacitación por competencias laborales para prestadores de servicios turísticos del Cantón Píllaro, Parroquia San Miguelito.* Ecuador.
- Robbins, P y Coulter, M. (2010). *Administración.* México: Ed. Prentice Hall.

- Ruiz, G. (2017). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*, (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Trujillo.
- Salazar, Y. C. (2014). Rotación de personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. San Martín Emprendedor. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, vol 6(1), 53-62.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Sandberg, J. (2017). Understanding human competence at work: an interpretative approach. *Academy of Management Journal*, 43(1), 9-25.
- Stoilkovska, A., Llieva, J., y Stefan Gjakovski, S. (2015). Equal Employment Opportunities in the Recruitment and Selection Process of Human Resources. *Journal of Economics* 6(2), 281
- Tobón, S. (2015). *Formación basada en competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Usman, M. (2015). Operacionalización de variables en marcos teóricos: un análisis comparativo. *Durresamin journal*, 1 (1),4
- Valderrama M., S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vecino, M. (2016). *El desarrollo humano y su contribución al desarrollo organizacional*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-humano-contribucion-al-desarrollo-organizacional/>
- Velasco, M. (2017). *El desarrollo del recurso humano como herramienta para lograr la efectividad en el personal de TIL S.A.* (2017). (Tesis de Ingeniera Comercial). Pontificia Universidad Católica DEL Ecuador. Recuperado de

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13407/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vega, D. (2013). Development and Education in Boyacá: A Perspective from the qualification and labor competition. *Educación y desarrollo social*, vol 7(2).12-14.

Villa, L. (2015). *La gestión por competencias: un modelo para la gestión del recurso humano en las organizaciones sanitarias* Disponible en Internet (en red) www.um.es/egloba.

Werther, W. y Davis, K. (2015). *Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas*. (7. ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Cuestionario del desarrollo del personal

Este cuestionario es un instrumento de investigación empleado para cuantificar el Desarrollo del personal. El cuestionario se compone de 30 preguntas y está dividido en 3 secciones. Se le agradece el tiempo empleado para este cuestionario.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; y, (1) Nunca.

N°	Variable: Desarrollo del personal	Escalas de calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Reducción de obsolescencia del personal		5	4	3	2	1
1	El personal posee conocimientos necesarios para un desempeño exitoso.					
2	La organización ofrece al personal desarrollar conocimientos necesarios para un buen desempeño.					
3	El personal posee las habilidades necesarias para desempeñarse con éxito.					
4	El personal puede adquirir habilidades nuevas para su desempeño					
5	El personal que tiene más tiempo en la empresa se adaptará a condiciones nuevas.					
6	El personal que se reincorpora se desempeña de la misma forma.					
7	La organización brinda oportunidades de una manera equitativa.					
8	La obsolescencia ocurre especialmente en las personas que ya están adaptados al servicio de la organización.					
9	La empresa brinda oportunidades de mejora continua para el personal.					
Dimensión 2: Reducción de la tasa de rotación de personal		5	4	3	2	1
10	El personal percibe pocas oportunidades de avance en la empresa.					
11	La empresa se enfoca en aportar beneficios al personal.					
12	El personal percibe que la empresa le aporta beneficios.					
13	El personal está dispuesto a adquirir nuevas responsabilidades.					
14	El principal motivo para la deserción es por falta de motivación.					
15	La deserción del personal se da por motivos personales.					
16	La mejora las prácticas en recursos humanos sea una buena oportunidad y opción para reducir la rotación de personal.					
17	El personal es creativo de acuerdo a sus conocimientos.					
18	El personal comparte sus conocimientos cuando se relaciona con su ámbito social .					
Dimensión 3: Desarrollo de oportunidades equitativa		5	4	3	2	1
19	Es importante para la organización el trabajo de las personas con habilidades especiales.					
20	La empresa fomenta la inclusión en cuanto a religión, cultura, grupo étnico.					
21	Existe igualdad de condiciones para el personal de la empresa, independientemente de la edad y género.					
22	Es importante para la empresa brindar igualdad de oportunidades para el personal					

23	La empresa se encuentra integrada por personal de ambos géneros de manera equitativa y justa.					
24	La organización se encuentra integrada por personal de edades diversas.					
25	La empresa considera al persona como su principal motor.					
26	La igualdad de oportunidades es un modo de concebir a la justicia social.					
27	La empresa incluye personal con capacidades especiales.					
28	La empresa mantiene de una manera equitativa la distribución de los sueldos en las diferentes sedes.					
29	Exista igualdad de oportunidades para que los colaboradores elijan su trabajo libremente y desarrollen plenamente su potencial en la empresa.					
30	La falta de equidad puede afectar el clima laboral.					

¡Muchas gracias!

Cuestionario de competencia laboral

Este cuestionario es un instrumento de investigación empleado para cuantificar la competencia laboral. El cuestionario se compone de 30 preguntas y está dividido en 3 secciones. Se le agradece el tiempo empleado para este cuestionario.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; y, (1) Nunca.

N°	Variable: Competencia laboral	Escalas de calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Motivos		5	4	3	2	1
1	Conozco los objetivos específicos del área.					
2	Mi actitud ayuda al logro de los objetivos del área.					
3	Aporto para mejorar los servicios que se me conceden.					
4	Contribuyo con cambios en las actividades asignadas					
5	Poseo actitud positiva que beneficia el logro de los objetivos establecidos.					
6	La empresa me da oportunidades de mejoras salariales.					
7	Si alcanzo las metas, adquiero un beneficio adicional.					
8	Mi jefe brinda retroalimentación adecuada para mejorar mi desempeño.					
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.					
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.					
Dimensión 2: Conocimiento		5	4	3	2	1
11	A pesar de las dificultades, la empresa me brinda un espacio permanente de aprendizaje					
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.					
13	Evalúo y replanteo mi comportamiento.					
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos.					
15	Obtengo lecciones de mis experiencias laborales.					
16	Aprovecho las soluciones o ideas sugeridas por otros a mis problemas.					
17	Ante nuevas situaciones, utilizo la información obtenida con anterioridad.					
18	Tomo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.					
19	Las condiciones de mi trabajo, permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.					
20	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.					
21	Participó activamente en reuniones de trabajo.					
Dimensión 3: Habilidad		5	4	3	2	1
22	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.					
23	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.					
24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.					
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.					
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.					
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.					
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.					
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.					
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.					

¡Muchas gracias!

Anexo 2. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE 1: Desarrollo del personal	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino mambos en el distrito Santiago de Surco, 2019?	Determinar la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino mambos en el distrito Santiago de Surco, 2019.	Existe la relación entre el desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino mambos en el distrito Santiago de Surco, 2019.	Reducción de obsolescencia del personal	Habilidad Desempeño Oportunidad
¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el distrito Santiago de Surco, 2019?	Describir la relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el distrito Santiago de Surco, 2019.	Existe relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el distrito Santiago de Surco, 2019.	Reducción de rotación del personal	Capacitación Deserción Conocimiento
			Desarrollo de oportunidades equitativas	Entorno cultural Organización Capital humano Equidad
¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el distrito Santiago de Surco, 2019?	Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el distrito Santiago de Surco, 2019.	Existe relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el distrito Santiago de Surco, 2019.	VARIABLE 2: Competencia laboral	
			DIMENSIONES	INDICADORES
			Motivos	Identificación de objetivos Identificación de incentivos Retroalimentación Aprendizaje
				Experiencia laboral Trabajo en equipo
			Conocimiento	Rendimiento Creatividad
			Habilidad	Habilidades de comunicación Capacidad
¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el distrito Santiago de Surco, 2019?	Identificar la relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el distrito Santiago de Surco, 2019.	Existe relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el distrito Santiago de Surco, 2019		Nivel de Investigación: Descriptivo
				Enfoque: Cuantitativa

Anexo 3. Tabla de especificaciones

DESARROLLO DE PERSONAS	Reducción de obsolescencia	15%	3	Habilidad	1,2,3	Ordinal (Escala de Likert)	
			3	Desempeño	4,5,6		
			3	Oportunidad	7,8,9		
	Reducción de rotación de personal	15%	3	Capacitación	10,11,12		
			3	Deserción	13,14,15		
			3	Conocimiento	16,17,18		
	Desarrollo de oportunidades equitativas	20%	3	Entorno cultural	19,20,21		
			3	Organización	22,23,24		
			3	Capital humano	25,26,27		
			3	Equidad	28,29,30		
	COMPETENCIA LABORAL	Motivos	30%	3	Identificación de objetivos		1,2,3
				3	Identificación de incentivos		4,5,6
3				Retroalimentación	7,8,9		
3				Aprendizaje	10,11,12		
3				Experiencia Laboral	13,14,15		
3				Trabajo en Equipo	16,17,18		
Conocimiento		10%	3	Rendimiento	19,20,21		
			3	Creatividad	22,23,24		
Habilidad		10%	3	Habilidades de comunicación	25,26,27		
			3	Capacidad	28,29,30		

Anexo 4: Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.				X				X			X
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.				X				X			X
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.				X				X			X
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.				X				X			X
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.				X				X			X
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.				X				X			X
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.				X				X			X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ERAZO ROMANI STEPHANIE DNI: 46794083

Especialidad del validador: MBA

..... 11 de 09 del 2019

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.				✓						✓				✓
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.				✓						✓				✓
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.				✓						✓				✓
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.				✓						✓				✓
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.				✓						✓				✓
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.				✓						✓				✓
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.				✓						✓				✓

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: EDEAR LAUREANO LINO GAMBARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

11 de 09 del 2019.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.						/			/			/
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.						/			/			/
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.						/			/			/
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.						/			/			/
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.						/			/			/
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.						/			/			/
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.						/			/			/

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: F. ALFONSO SUAREZ UGANTE **DNI:** 09078477

Especialidad del validador: _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... 11 de 09 del 2019



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5. Detalle de confiabilidad

Confiabilidad – Variable Desarrollo de Personal

ITEM	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	111.48	172.343	0.505	0.894
D2	111.48	165.177	0.757	0.889
D3	111.52	174.260	0.461	0.895
D4	111.16	179.307	0.224	0.898
D5	111.60	176.167	0.235	0.900
D6	111.92	166.827	0.670	0.890
D7	111.80	172.333	0.517	0.894
D8	112.04	178.457	0.226	0.899
D9	111.64	166.573	0.774	0.889
D10	112.32	168.477	0.576	0.892
D11	111.72	170.127	0.573	0.892
D12	111.68	173.893	0.480	0.894
D13	111.48	169.343	0.609	0.892
D14	112.20	172.500	0.476	0.894
D15	112.20	179.417	0.220	0.898
D16	112.20	172.917	0.489	0.894
D17	111.68	171.727	0.514	0.894
D18	111.44	178.340	0.321	0.897
D19	111.88	172.443	0.333	0.898
D20	112.76	179.023	0.116	0.903
D21	111.40	165.667	0.710	0.889
D22	111.60	165.750	0.617	0.891
D23	111.20	166.583	0.707	0.890
D24	110.96	178.040	0.377	0.896
D25	111.20	174.667	0.477	0.895
D26	111.20	173.000	0.628	0.893
D27	113.24	175.440	0.230	0.901
D28	112.32	164.977	0.477	0.895
D29	111.72	171.043	0.608	0.892
D30	111.36	183.823	-0.013	0.902

Confiabilidad – Variable Competencia Laboral

ITEM	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	123.60	281.417	0.601	0.969
C2	123.72	277.710	0.767	0.968
C3	123.80	270.833	0.849	0.967
C4	123.84	273.057	0.761	0.968
C5	123.72	275.043	0.737	0.968
C6	124.24	271.523	0.635	0.969
C7	123.76	275.940	0.642	0.968
C8	124.20	275.167	0.683	0.968
C9	124.24	271.940	0.690	0.968
C10	124.12	269.193	0.881	0.967
C11	124.32	269.643	0.696	0.968
C12	124.20	269.333	0.764	0.968
C13	124.04	271.623	0.807	0.967
C14	124.00	278.083	0.708	0.968
C15	123.68	282.143	0.540	0.969
C16	124.16	275.307	0.577	0.969
C17	124.16	274.223	0.701	0.968
C18	123.88	273.443	0.750	0.968
C19	124.12	273.943	0.694	0.968
C20	124.16	269.307	0.840	0.967
C21	124.16	267.723	0.764	0.968
C22	123.76	276.607	0.573	0.969
C23	123.72	275.793	0.775	0.968
C24	124.04	267.873	0.761	0.968
C25	124.16	274.807	0.677	0.968
C26	124.08	276.577	0.675	0.968
C27	124.16	272.973	0.751	0.968
C28	124.04	274.457	0.693	0.968
C29	124.16	272.390	0.774	0.967
C30	123.88	283.360	0.477	0.969

Anexo 6: Base de datos


DESARROLLO DE PERSONAS																																	
REDUCCION DE OBSOLESCENCIA DEL PERSONAL										REDUCCION DE ROTACION DE PERSONAL								DESARROLLO DE OPORTUNIDADES EQUITATIVAS															
1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	27	2	3	3	2	4	2	3	2	2	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	34	84
2	5	5	2	3	4	5	5	3	5	37	5	2	5	5	4	5	4	3	38	4	5	5	5	4	3	5	5	2	3	4	5	50	125
3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	38	4	2	5	3	4	3	4	4	33	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	49	120
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	4	1	3	3	3	3	3	4	27	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	43	102
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	40	4	1	4	4	5	5	4	5	37	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	55	132
6	3	5	4	4	5	4	5	2	4	36	5	1	5	4	5	3	5	4	36	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	52	124
7	3	4	5	4	4	2	3	2	3	30	3	4	4	4	4	2	3	4	32	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	43	105
8	4	5	3	3	4	3	4	4	5	35	5	1	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	42	104
9	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	3	4	3	5	36	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	47	119
10	4	4	4	5	4	4	4	2	4	35	4	2	3	4	4	2	3	4	30	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	41	106
11	1	1	1	1	3	2	4	3	2	18	3	2	3	2	3	3	1	3	24	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	2	20	62
12	3	3	3	3	2	3	3	3	4	27	2	3	3	2	4	2	3	2	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	34	84
13	5	5	2	3	4	5	5	3	5	37	5	2	5	5	5	4	5	4	38	4	5	5	5	4	3	5	5	2	3	4	5	50	125
14	4	5	3	4	4	5	5	4	4	38	4	2	5	3	4	3	4	4	33	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	49	120
15	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	4	1	3	3	3	3	3	4	27	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	43	102
16	4	4	5	5	5	5	5	3	4	40	4	1	4	4	5	5	4	5	37	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	55	132
17	3	5	4	4	5	4	5	2	4	36	5	1	5	4	5	3	5	4	36	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	52	124
18	3	4	5	4	4	2	3	2	3	30	3	4	4	4	4	2	3	4	32	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	43	105
19	4	5	3	3	4	3	4	4	5	35	5	1	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	42	104
20	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	3	4	3	5	36	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	47	119
21	4	4	4	5	4	4	4	2	4	35	4	2	3	4	4	2	3	4	30	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	41	106
22	1	1	1	1	3	2	4	3	2	18	3	2	3	2	3	3	1	3	24	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	2	20	62
23	3	3	3	3	2	3	3	3	4	27	2	3	3	2	4	2	3	2	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	34	84
24	5	5	2	3	4	5	5	3	5	37	5	2	5	5	5	4	5	4	38	4	5	5	5	4	3	5	5	2	3	4	5	50	125
25	4	5	3	4	4	5	5	4	4	38	4	2	5	3	4	3	4	4	33	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	49	120
26	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	4	1	3	3	3	3	3	4	27	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	43	102
27	4	4	5	5	5	5	5	3	4	40	4	1	4	4	5	5	4	5	37	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	55	132
28	3	5	4	4	5	4	5	2	4	36	5	1	5	4	5	3	5	4	36	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	52	124
29	3	4	5	4	4	2	3	2	3	30	3	4	4	4	4	2	3	4	32	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	43	105
30	4	5	3	3	4	3	4	4	5	35	5	1	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	42	104

COMPETENCIA LABORAL																																		
	MOTIVOS									CONOCIMIENTO									HABILIDAD															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	2	3	3	24	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	79		
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	83		
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	122		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46	117		
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52	129		
6	4	5	4	5	4	5	3	4	4	38	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	49	91		
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	3	3	3	4	4	3	3	30	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	107		
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46	117		
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	4	38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	120		
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	4	3	4	3	2	4	34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51	123		
11	3	2	3	4	3	2	3	3	1	24	2	3	2	1	2	3	3	21	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	29	74		
12	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	79	
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	3	2	3	34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	45	113	
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	122	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46	117	
16	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	52	129	
17	4	5	4	5	4	5	3	4	4	38	4	4	5	4	5	4	4	39	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	49	126	
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	3	3	3	4	4	3	3	30	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	107	
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	117	
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	4	38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	120	
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	4	3	4	3	2	4	34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51	123	
22	3	2	3	4	3	2	3	3	1	24	2	3	2	1	2	3	3	21	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	29	74		
23	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	79	
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	45	113
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	122
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46	117	
27	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	52	129	
28	4	5	4	5	4	5	3	4	4	38	4	4	5	4	5	4	4	39	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	49	126	
29	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	3	3	3	4	4	3	3	30	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	107
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	117
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	4	38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	120
32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	4	3	4	3	2	4	34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51	123	
33	3	2	3	4	3	2	3	3	1	24	2	3	2	1	2	3	3	21	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	29	74		
34	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	79	
35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	45	113
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	122
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46	117	
38	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	52	129	
39	4	5	4	5	4	5	3	4	4	38	4	4	5	4	5	4	4	39	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	49	126
40	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	3	3	3	4	4	3	3	30	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	107

41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46	117	
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	4	4	38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	120
43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	4	3	4	3	2	4	4	5	34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	51	123	
44	3	2	3	4	3	2	3	3	1	24	2	3	2	1	2	3	3	2	3	21	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	29	74
45	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	79	
46	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	3	3	4	4	34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	113	
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	122	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46	117	
49	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	4	39	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52	129	
50	4	5	4	5	4	5	3	4	4	38	4	4	5	4	5	4	4	5	39	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	49	126	
51	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	3	3	3	4	4	3	3	3	30	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	44	107	
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46	117	
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	4	4	38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	120	
54	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	4	3	4	3	2	4	4	34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51	123	
55	3	2	3	4	3	2	3	3	1	24	2	3	2	1	2	3	3	2	3	21	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	29	74
56	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	79	
57	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	3	3	4	4	34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	113	
58	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	122	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46	117	
60	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	4	38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52	129	
61	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	2	2	3	3	24	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	79	
62	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	3	3	4	4	34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	113	
63	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	122	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46	117	
65	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	4	38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52	129	
66	4	5	4	5	4	5	3	4	4	38	4	4	5	4	5	4	4	5	39	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	49	126	
67	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	3	3	3	4	4	3	3	3	30	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	44	107	
68	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46	117	
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	4	4	38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	120	
70	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	4	3	4	3	2	4	4	34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51	123	
71	3	2	3	4	3	2	3	3	1	24	2	3	2	1	2	3	3	2	3	21	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	29	74
72	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	79
73	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	3	3	4	4	34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	113	
74	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	122	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46	117	
76	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	5	4	4	38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	52	129	
77	4	5	4	5	4	5	3	4	4	38	4	4	5	4	5	4	4	5	39	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	49	126	
78	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	3	3	3	4	4	3	3	3	30	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	44	107	
79	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46	117	
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	5	4	4	38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	120	

Anexo 7. Evidencias

Eliminar | Responder

 martes 29/10/2019 12:56
Rafael Miñano <rafael.minano@cpj.pe>
Entrevista Laboral Sala Mambos

Para: 'Administrador Sala Mambos'
CC: 'Sala Mambos'; 'Milton Quevedo'; 'Tamara Calle'

Hola Lizardo,

El día de hoy se estarán acercando a Sala para entrevista contigo las siguientes personas:

Nombre	Puesto	Horario
Jessica Valle Fonseca	Anfitrión (a)	4:00pm
Nora Sinchez del Águila	Anfitrión (a)	4:20pm
Moisés Chumpitazi Sierra	Prevencionista	4:40pm
Jorge Vargas Navia	Prevencionista	5:00pm

Me comenta como le fue.

Saludos cordiales,

RAFAEL MIÑANO DIAZ
Asistente de Atracción y Selección
Sub Gerencia de Gestión del Talento

RPC: 914 689 849
Av. Manuel Olguín, 211 Of. 303, Santiago de Surco
Lima - Perú



Eliminar

Responder

Pasos rápidos

Mover

Etiquetas



miércoles 16/10/2019 14:38

Rafael Miñano <rafael.minano@cpj.pe>

Ingreso de nuevos colaboradores - Sala Mambos

Para 'Administrador Mambos'

CC aux.mambos@cpj.pe; 'Sala Mambos'; tamara.calle@cpj.pe; 'Milton Quevedo'; 'Evelyn Febres'

Hola Lizardo,

Estos son los ingresos para tu sala programados para esta semana:

INGRESO	TELEFONO	DNI	CORREO	CARGO	TURNO	SALA	FECHA DE INGRESO
FRANCISCO ISRAEL CASTILLO GONZALES	949567402	70369192	pacocastillo120@gmail.com	BARTENDER	T1	MAMBOS	16/10/2019
GABRIELA ALVAREZ HONORES	922183457	61510775	gabrielavictoriaalvarezhonores@gmail.com	ANFITRIÓN (A)	T1	MAMBOS	17/10/2019
ROBERTO ALDO PAZ MARTINEZ	917892942	75232514	alropama@gmail.com	ANFITRIÓN (A)	T1	MAMBOS	18/10/2019
LEYLI EMILY SÁNCHEZ CABANA	977476499	46728067	emysanchezcabana@gmail.com	ANFITRIÓN (A)	T1	MAMBOS	18/10/2019

Hola Elio,

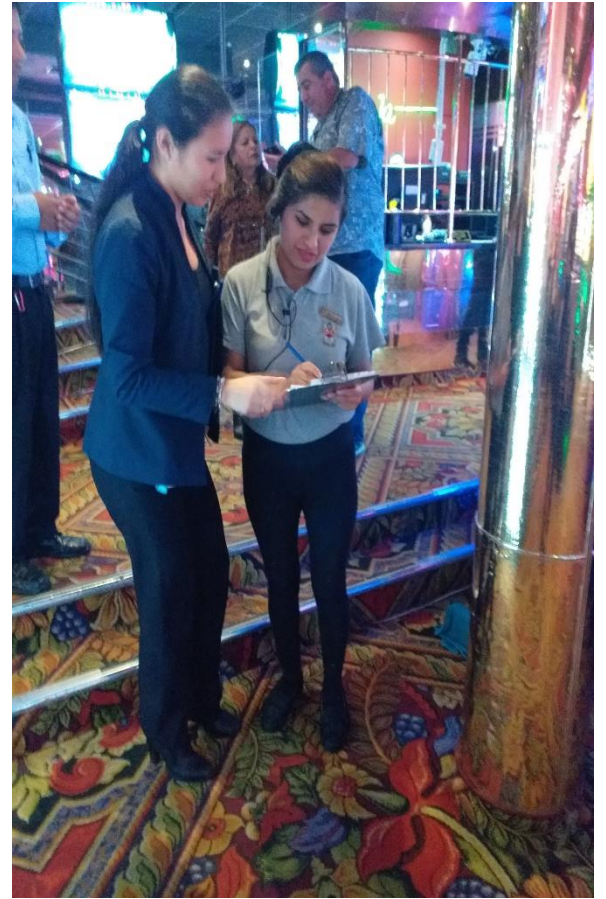
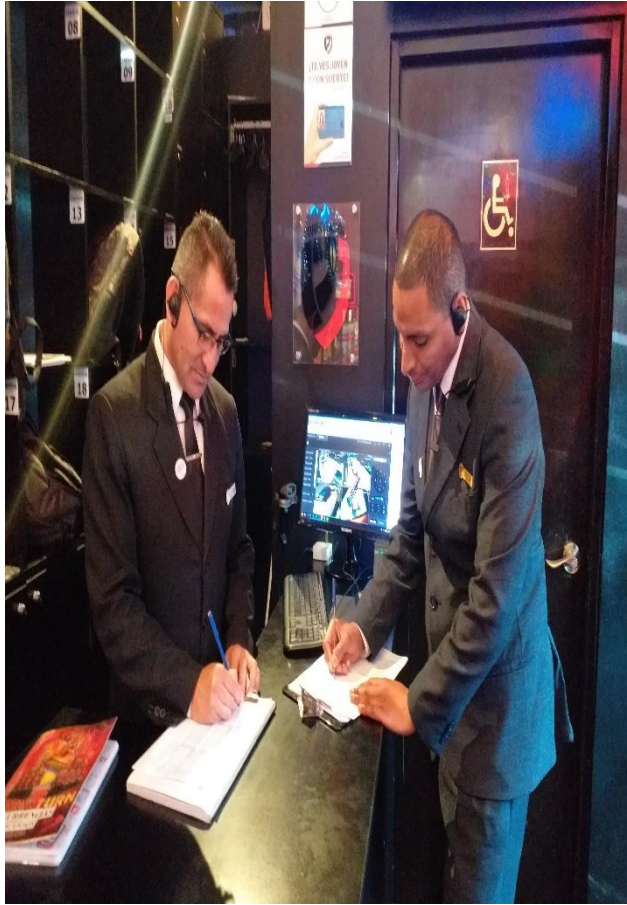
Por favor tu apoyo con la firma de sus contratos y confirmación de sus ingresos.

Saludos cordiales,

RAFAEL MIÑANO DIAZ
Asistente de Atracción y Selección
Sub Gerencia de Gestión del Talento

RPC: 914 689 849
Av. Manuel Olguín, 211 Of. 303, Santiago de Surco
Lima - Perú





Anexo 8. Matriz de evidencias

Matriz de evidencias externas para la discusión

Variables: desarrollo de personas y competencia laboral		
Autor (año)	Hipótesis	Prueba estadística
Castro, Cueva y Valladares (2016)	Existe influencia positiva entre el Desarrollo del Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores del FONDECYT.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.444, Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)
Ortiz (2016)	Existe una relación significativa entre la competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el hospital nacional Hipólito Unanue	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.384, Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)
Ruiz (2016)	El desarrollo de personal contribuye de manera positiva en la satisfacción laboral, en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión	Obtuvo un resultado de 46% califica al desarrollo de personas como bueno, el 32% como regular y el 22% como deficiente.
Díaz y Gil (2016)	El desarrollo del personal contribuirá a mejorar el nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo	Se identificó que el 61% de los trabajadores realizó especializaciones por la MPT como seminario y talleres, el 19% realizó otros cursos especializados, el 9% realizó diplomados y el 11% no realizó ninguna especialización
Fuentes (2015)	Los Servicios Públicos promueven el desarrollo de personas y el fortalecimiento de sus componentes en el Ministerio de obras publicas	Para el caso específico del componente de gestión del desarrollo de personas, el promedio general del Ministerio, resultada ser de 56%.
Díaz (2017)	Existe una relación entre el desarrollo de personal y manipulación de materiales tóxicos en la empresa Bontil S. A. Laboratorios.	Tuvo como resultado que el 41.33 está en un nivel bajo sobre el desarrollo personal, el 40% tiene nivel medio referente al desarrollo personal y el 18.67% está dentro del parámetro de nivel alto en cuanto a la variable desarrollo personal.

De lo mencionado, la matriz de evidencias externas en la discusión, se contrarrestó con los resultados de otras investigaciones, que fueron consideradas como antecedentes, se hizo la contrastación con la hipótesis general de cada uno de los trabajos previos, explicando de esta manera las coincidencias con el trabajo de investigación, de tal manera se explicó la prueba estadística que emplearon en cada antecedente.

Matriz de evidencias internas

VARIABLES Y DIMENSIONES	Hipótesis	Resultados
Hipótesis general Desarrollo de personal y Competencia laboral	Existe relación entre el Desarrollo de personas y la Competencia laboral en el casino Mambos Surco, 2019.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.690 , Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)
Hipótesis específico 1 Desarrollo de personal y motivos	Existe relación entre el desarrollo de personas y el motivo en el casino Mambos Surco, 2019.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.654 , Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)
Hipótesis específico 2 Desarrollo de personal y conocimiento	Existe relación entre el desarrollo de personas y el conocimiento en el casino Mambos Surco, 2019	Rho de Spearman: Correlación bilateral= 0.593 , Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)
Hipótesis específico 3 Desarrollo de personas y habilidad	Existe relación entre el desarrollo de personas y la habilidad en el casino Mambos Surco, 2019.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.695 , Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)

Anexo 9. V de Aiken de la variable Desarrollo de Personas

Nº Items	Aspectos	Media	DE	V Aiken
Item 1	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 2	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 3	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 4	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 5	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 6	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 7	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 8	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 9	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 10	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 11	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 12	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 13	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 14	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 15	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00

Nº Items	Aspectos	Media	DE	V Aiken
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 16	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 17	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 18	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 19	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 20	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 21	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 22	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 23	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 24	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 25	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 26	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 27	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 28	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 29	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 30	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00

V de Aiken de la variable Competencia Laboral

Nº Items	Aspectos	Media	DE	V Aiken
Item 16	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 17	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 18	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 19	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Item 20	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 21	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 22	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 23	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 24	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 25	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 26	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 27	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 28	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 29	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 30	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 31	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 32	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 33	Relevancia	4.00	0.00	1.00

N° Items	Aspectos	Media	DE	V Aiken
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 34	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 35	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 36	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 37	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 38	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 39	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 40	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 41	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 42	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 43	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 44	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 45	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 46	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 47	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 48	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 49	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 50	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 51	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00

N° Items	Aspectos	Media	DE	V Aiken
Item 52	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 53	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 54	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 55	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 56	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 57	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 58	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 59	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Item 60	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00

Anexo 10. Autorización de la empresa

HIDE ENTERTAINMENT S.A.C
RUC N° 20601588120

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"

Lima, 22 de noviembre del 2019

AUTORIZACION DE PROYECTO TESIS

Por medio de la presente se comunica que se autoriza, para fines únicamente académicos, a la Srta. RAMIREZ RODRIGUEZ ALICIA VIVIANA, identificada con DNI N° 40417638, estudiante de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este, el recojo de información y aplicación de encuestas a los trabajadores de todas las áreas del casino Mambos, para emplearlo en el desarrollo de sus tesis.

Se entrega el documento de autorización para lo que estime conveniente.

Atentamente


LIZARDO GUZMAN DEL MAR
ADMINISTRADOR

HIDE ENTERTAINMENT S.A.C.
RUC: 20601588120

SALAS DE JUEGO Y APUESTAS DEPORTIVAS
Central Telf.: (+051) 436 6379 / 436 6422

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Julisa Puppi Salinas, identificada con D.N.I N° 40071462 y Yo, Alicia Ramírez Rodríguez identificada con DNI N° 40417638 estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; manifestamos que el producto académico que lleva como título “Desarrollo de personas y la competencia laboral en el casino Mambos, Surco, 2019” para alcanzar el título profesional de licenciado en administración es de nuestra autoría.

Por ende, informamos lo siguiente:

1. Hemos referenciado todas las fuentes utilizadas en la presente tesis, además hemos procedido adecuadamente en la transcripción de las citas textuales y parafraseo, en el marco de los preceptos de redacción preestablecidas.
2. No hemos empleado ninguna fuente diferente a aquellas que se evidencian en el presente trabajo intelectual.
3. El trabajo de investigación mencionado nos ha servido de precedente de manera completa ni parcial para obtener otro grado académico o título profesional.
4. Tenemos conocimiento de que nuestra investigación puede ser inspeccionada de manera electrónica para rastrear plagios.
5. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, nos sujetamos a las penas que decretan el proceder disciplinario.

San Juan de Lurigancho, 06 diciembre de 2019

Julisa Puppi Salinas

D.N.I.N° 40071462

Alicia Ramírez Rodríguez

D.N.I.N° 40417638