



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
EN TURISMO Y HOTELERÍA**

Motivación laboral y desarrollo de competencias en practicantes del área de A&B
en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración en Turismo y Hotelería

AUTOR:

Ramos Espinoza, Luis Fernando (ORCID: 0000-0003-2656-3728)

ASESOR:

Mg. Tovar Zacarías, Carlos (ORCID: 0000-0002-2049-9019)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Turística

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis abuelos por su apoyo invaluable en el logro de mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme inteligencia y sabiduría para lograr mis diferentes objetivos profesionales. A mi familia por estar ahí siempre motivando y exigiendo al máximo, en especial a mis padres. Dedico este logro a ellos y a mi abuelo Jorge Espinoza Chávez, aunque ya no está con nosotros él siempre me está cuidando.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.Introducción.....	13
II.Método	33
2.1. Tipo y diseño de investigación.	34
2.2. Operacionalizacion de variables.....	34
2.3. Población, muestra y muestreo.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	36
2.5. Procedimiento.....	37
2.6. Método de análisis de datos.....	38
2.7. Aspectos éticos.	38
III. Resultados.....	39
3.1. Descripción de la muestra.	40
3.2. Motivacion Laboral.	41
3.2.1. Seguridad.....	42
3.2.2. Creatividad.	44
3.2.3. Independencia.....	47
3.2.4. Dirección.	49
3.2.5. Competencia Técnica.	51
3.3. Desarrollo de competencia	53
3.3.1. Competencia de conocimiento.	53
3.3.2. Competencia estratégica.....	56
3.3.3. Competencia Intrategica.....	58
3.3.4. Competencia de eficacia personal.	61
3.4. Contraste de Hipótesis	63

3.4.1. Hipótesis General.	63
3.4.2. Prueba de hipótesis Específica1.	64
3.4.3. Prueba de hipótesis específica 2.	65
3.4.4. Prueba de hipótesis específica 3.	66
3.4.5. Prueba de hipótesis específica 4.	67
3.4.6. Prueba de hipótesis específica 5.	68
IV. Discusión	70
4.1. Discusión – Hipótesis específica 1.	71
4.2. Discusión – Hipótesis específica 2.	72
4.3. Discusión – Hipótesis específica 3.	73
4.4. Discusión – Hipótesis específica 4.	73
4.5. Discusión – Hipótesis específica 5.	74
V. Conclusión	75
VI. Recomendaciones	78
REFERENCIAS	80
ANEXOS	87

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Motivacion Laboral	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desarrollo de competencia	36
Tabla 3. Confiabilidad de instrumento	37
Tabla 4. Edad del encuestado	40
Tabla 5. Tiempo del practicante en la organizacion	40
Tabla 6. Genero del encuestado	41
Tabla 7. Carrera de Formación	41
Tabla 8. Dimension Seguridad	42
Tabla 9. Estabilidad	43
Tabla 10. Confianza	43
Tabla 11. Línea de Carrera	44
Tabla 12. Dimension Creatividad	44
Tabla 13. Innovación	45
Tabla 14. Participación	46
Tabla 15. Proactividad	46
Tabla 16. Dimension Independencia	47
Tabla 17. Flexibilidad	48
Tabla 18. Influencia en la toma de decisiones	48
Tabla 19. Dimension Direccion	49
Tabla 20. Trabajo en equipo	50
Tabla 21. Manejo de conflictos	50
Tabla 22. Nuevos Retos	51
Tabla 23. Dimension Competencia Técnica	51
Tabla 24. Desarrollo de nuevas habilidades adecuadas a su formación	52
Tabla 25. Capacitacion	53
Tabla 26. Dimension Competencia de conocimiento	53
Tabla 27. Habilidades/conocimiento	54
Tabla 28. Responsabilidad	55
Tabla 29. Experiencia	55
Tabla 30. Dimension Competencia estratégica	56

Tabla 31. Vocación al servicio	57
Tabla 32. Logro de objetivos	57
Tabla 33. Relaciones interpersonales	58
Tabla 34. Dimension Competencia intrategica	58
Tabla 35. Comunicacion	59
Tabla 36. Liderazgo	60
Tabla 37. Satisfacción Laboral	60
Tabla 38. Dimensión de eficacia personal	61
Tabla 39. Comportamiento	62
Tabla 40. Adaptación	62
Tabla 41. Mejora continua	63
Tabla 42. Motivación laboral y desarrollo de competencias	64
Tabla 43. Seguridad y desarrollo de competencias	65
Tabla 44. Creatividad y desarrollo de competencia	66
Tabla 45. Independencia y desarrollo de competencia	67
Tabla 46. Dirección y desarrollo de competencia	68
Tabla 47. Competencia técnica y el desarrollo de competencia	69

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Dimension Seguridad	42
Figura 2. Dimension creatividad	45
Figura3. Dimension independencia	47
Figura4. Dimension direccion	49
Figura5. Dimension competencia técnica	52
Figura 6. Dimension competencia de conocimiento	54
Figura7. Dimension competencia estratégica	56
Figura8. Dimension competencia intrategica	59
Figura9. Dimension competencia eficacia personal	61

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado motivación laboral y desarrollo de competencias en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de competencias en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019.

La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental ya que no se manipula la variable y de corte transversal. El tipo de estudio es correlacional ya que consistió en evaluar y comprobar la relación existente entre las variables motivación laboral y desarrollo de competencia.

La población fueron los practicantes de los diferentes restaurantes (Pan comido, Santo Menú, Sazón al pazo, Dorado, Embarcadero, Punta Arena, Caravana, La abacería y Balthizar) del centro financiero del distrito de San Isidro, la muestra fue aplicada a 54 practicantes, así mismo para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por dos variables son motivación laboral, dividida en cinco dimensiones como la seguridad, creatividad, independencia, dirección y competencia técnica, por otro lado tenemos la segunda variable desarrollo de competencias, dividida en cuatro dimensiones como la competencia de conocimiento, competencia estratégica, competencia intrategica y competencia de eficacia personal.

Se concluyó en esta investigación que existe que existe una relación positiva (0,786**) y con un nivel alto de correlación entre las variables motivación laboral y desarrollo de competencias, esto nos indica que el practicante se siente motivado en el puesto que esté desempeñando, a ellos se debe que la organizaciones le están brindando diferentes maneras de mejorar sus conocimientos y así puedan superar los diferentes situaciones que puedan generarse.

Palabras claves: Motivación laboral, desarrollo de competencia, practicante.

ABSTRACT

This research work entitled Work motivation and development of competence in A & B practitioners in restaurants of the financial center of San Isidro, Lima 2019. Its objective is to determine the relationship that exists between the motivation of work and the development of competence in practitioners of the A & B area in restaurants of the financial center of San Isidro, Lima 2019.

The methodology used was a quantitative approach, with a non-experimental design since the variable is not manipulated and of a cross-sectional nature. The type of study is correlational since it consisted of evaluating and verifying the existing relationship between the variables work motivation and competence development.

The population was the practitioners of the different restaurants (Pan comida, Santo Menu, Sazón al pazo, Dorado, Embarcadero, Punta Arena, Caravan, La abacería and Balthizar) of the financial center of the district of San Isidro, the sample was applied to 54 practitioners, likewise for the collection of data the survey technique was used and as an instrument the questionnaire consisting of two variables are labor motivation, divided into five dimensions such as security, creativity, independence, direction and technical competence, on the other hand we have the second variable competence development, divided into four dimensions such as knowledge competence, strategic competence, intrategic competence and personal efficiency competition, which is made up of 25 questions and was measured with the Likert scale (Strongly agree, somewhat agree, Neither agree, nor disagree, Somewhat disagree, Strongly disagree)

It was concluded in this investigation that there exists a positive relationship (0.786 **) and with a high level of correlation between the variables work motivation and competence development, this indicates that the practitioner feels motivated in the position that he / she is performing, It is due to them that the organizations are offering different ways to improve their knowledge and thus be able to overcome the different situations that may arise.

Keywords: Work motivation, competence development, practitioner

I. Introducción

En el transcurrir del tiempo, el ser humano ha tenido varios cambios en su forma de pensar y actuar, la globalización ha influenciado en ello. Actualmente las empresas han evolucionado, en cuanto al tema de planificación, desarrollo y procesos. Por el lado de la gastronomía peruana, está teniendo un auge en los últimos años, gracias a que el cocinero internacional Gastón Acuario y Mistura, ha llegado a expandir nuestra gastronomía y turismo. En esta época los restaurantes deben adaptarse a los nuevos cambios y deben aprovechar las oportunidades, se necesita un buen personal, ya que ellos se pueden adaptar a los nuevos cambios que se puede originar en la organización.

La motivación laboral en los colaboradores y practicantes es un factor importante ya que es un asunto de suma interés dentro de las empresas, mediante la motivación se puede mejorar el desempeño de practicantes y colaboradores. Es por ello que la motivación laboral facilita a que los colaboradores y practicantes puedan adquirir nuevas capacidades, estabilidad laboral y el desarrollo de nuevas competencias. Asimismo, la motivación laboral no solo implica incentivos monetarios sino también personales para que los colaboradores y practicantes puedan seguir perteneciendo y ser parte de la organización, además se debería estimular diferentes incentivos, reconocimientos y metas por logros a los colaboradores y practicantes para que se sientan identificados e comprometidos con los diferentes objetivos de la organización.

Los practicantes dentro de una organización tendría poner en marcha todos los conocimientos adquiridos en las diferentes aulas universitarias, si es una organización de buena trayectoria y de buena reputación permitirá que el practicante pueda desarrollar buenas relaciones, laborar con personas con experiencias y de cargos superiores. La organización se debe hacer responsable de ejecutar diferentes capacitaciones donde se pueda desarrollar actividades sobre las labores que realice el practicante, sobre las herramientas de trabajo y condiciones de seguridad. El practicante dentro de una organización debería acumular la experiencia, conocimiento e identificarse con la organización lo cual generara nuevas oportunidades laborales. Actualmente, en el país existe bastante oportunidades para que los practicantes realicen sus prácticas pre profesionales mediante bolsas de trabajos, páginas web, revistas entre otros, esto ayudara a que los practicante busquen un organización donde ellos puedan aprender y desarrollar sus capacidades. Las competencias puede generar que los colaboradores y practicantes tengan una actitud positiva hacia el desempeño de su trabajo, esto influirá a tener un buen clima

laboral de trabajo, además generara que los logros de la empresa sean de manera más rápida y evite la rotación de personal dentro de la empresa. En los últimos años, el desarrollo de competencias es uno de los temas de suma importancia en la organización, ya que con ello se puede identificar las actitudes, aptitudes y la experiencia laboral de cada colaborador y practicantes, a ello se puede se puede desarrollar y adquirir nuevas habilidades que ayuden a adaptarse a los diferentes cambios de la tecnología y organización.

A nivel nacional, la falta de la motivación y el desarrollo de competencias en los colaboradores y practicantes son muy evidentes en las empresas, ya que ellos no les brindan las herramientas necesarias para que ellos se puedan desempeñar de la mejor manera. Las empresas piensan que la manera más fácil de motivarlos es con retribuciones económicas, cosas que no siempre es la adecuada. Según Marchesi (2014), menciona que el 91% de las compañías más reconocidas hacen todo lo posible por reducir la rotación del personal, sin embargo solo se ha logrado que solo el 50% estén brindándoles constantemente capacitaciones en donde la motivación laboral es notorio, para que los propios trabajadores estén comprometidos e identificado con la organización, ya que actualmente la, mientras tanto el colaborador se sienta seguro y obtenga nuevos conocimientos motivación es un asunto de suma importancia ya que beneficia a la empresa a ello se tendrá mayor solides y crecimiento.

A nivel local, San Isidro es uno de los distritos con el mayor índice de desarrollo humano a nivel nacional, también es conocido como el distrito financiero de Lima donde se encuentran los principales rubros económicos, sede de las grandes compañías de aseguradoras y oficinas de muchas empresas.

Sobre la motivación laboral y el desarrollo de competencias dentro de nuestro país, con las diferentes investigaciones relacionado en el tema de los restaurantes apenas se pueden encontrar, además algunos restaurantes cuentan con cursos de seguridad de alimentos y el manual de buenas prácticas para restaurantes. Algunos restaurantes brindan cursos sobre la seguridad de alimentos donde menciona sobre la preparación de los alimentos, el proceso de almacenamiento y el higiene que se debe tener dentro de la empresa, otro cursos que los restaurante brindan es sobre el manual de buenas prácticas en restaurante, nos detalla sobre la manipulación de alimentos y a que temperatura se debe estar cada uno. En los restaurantes de San Isidro cuenta con una gran cantidad de

practicantes pero unos de los factores por la cual no rinden de la mejor manera es que no se encuentran capacitados y menos reciben incentivos, esto influye directo en el servicio.

Debido al planteamiento del problema realizado surge la pregunta: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desarrollo de competencias en los practicantes en el área de A& B en los restaurantes del distrito de San Isidro? .Esta pregunta permitirá el desarrollo de este trabajo de investigación, puesto intención de que tiene la medir la relación entre la motivación laboral y desarrollo de competencia en los practicantes, puesto que existe una falta de motivación y diferentes desarrollos de competencias para los practicantes que laboren y se sienta identificados en los restaurantes de San Isidro.

Actualmente la motivación laboral es un factor de suma importancia en las organizaciones ya que ayuda a mejorar el rendimiento de la persona, también el desarrollo de competencias ayuda a mejorar las diferentes habilidades y conocimientos, se pudo encontrar diferentes investigaciones sobre motivación laboral y desarrollo de competencias de empresas a nivel nacional e internacional, a partir de ellos se comprende que es necesario el desarrollo de se menciona de la gran importancia y beneficios que las diferentes empresas que brindan algún tipo de motivación y el desarrollo de competencias. Para contextualizar competencias para que los colaboradores y practicantes puedan expandir sus conocimientos dentro de las organizaciones, en seguida se presentaran los antecedentes que permitan respaldar este presente trabajo.

Bisetti (2015), en su trabajo titulado motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015, tuvo como propósito determinar la relación entre ambas variables. Se trata de un estudio tipo cuantitativo, de tipo correlacional, cuya población fue de 151 efectivos. El estudio llego a la conclusión, una relación muy baja entre ambas variables. Además con estas conclusiones podemos afirmar para que el personal subalterno no se siente motivado y no tienen un buen desempeño para lo cual se debería implementar una política de reconocimiento, capacitación constante en sus respectivas especialidades, lo que ayudaría que el personal subalterno desarrolle y mejore su rendimiento profesional.

Burga y Wiese (2018), en su trabajo titulado motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, tuvo como propósito la descripción de ambas variables. Se trata de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo, cuya población fue de 17 trabajadores. El estudio llego a la conclusión,

dentro de la empresa agroindustrial existe una motivación alta lo que ha permitido que el personal pueda lograr un buen desempeño laboral. Otra conclusión que se obtuvo que el desempeño laboral sea positivo ya que la productividad y rendimiento es la adecuada. Además con estas conclusiones podemos afirmar para que el personal se siente motivado se debería implementar talleres de gestión y desarrollo de habilidades para que el personal se sienta comprometido con la organización, esto generando mejorar el conocimiento y habilidades del personal administrativo.

Cubas (2016), en su trabajo titulado la motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo, tuvo como propósito determinar la relación entre ambas variables. Se trata de un estudio cuantitativo, de tipo correlacional, cuya población fue 16 empleados. El estudio llegó a la conclusión que los trabajadores no cuentan con una buena motivación y tampoco un buen rendimiento dentro de la organización. Otra conclusión que se obtuvo la relación entre ambas variables, tuvo como resultado 0,384, indicándonos que existe una relación débil, este resultado nos muestra mientras que sea mejor la motivación dentro de la organización sea mejor el rendimiento del personal. Además con estas conclusiones podemos afirmar que el personal de la institución no están motivados y tampoco están dando el mejor rendimiento por lo cual se debería implementar diferentes actividades para poder lograr el éxito de los objetivos y también presentar diferentes programas de capacitación.

Ayre (2018), en su trabajo titulado desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva peruano Alemán del cercado de Lima 2016, tuvo como propósito determinar la relación entre ambas variables. Se trata de un estudio cuantitativo, de tipo correlacional, cuya población fue 90 egresados. El estudio llegó a la conclusión que no existe una relación directa entre ambas variables. Además con estas conclusiones podemos afirmar que dentro del centro educativo se debe crear y desarrollar diferentes módulos de aprendizaje para el alumno, según las necesidades de aprendizaje de cada uno para poder ayudarlos, motivarlos y tenga un buen desempeño dentro de sus organizaciones.

Casa (2015), en su trabajo titulado gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015, tuvo como propósito determinar la relación entre ambas variables. Se trata de un estudio cuantitativo, de tipo correlacional, cuya población fue 42 trabajadores. El estudio llegó a la

conclusión que existe una relación alta entre ambas variables. Además con esta conclusión podemos afirmar que se deben diseñar diferentes programas de mejoramiento continuo y actividades que fomenten el desarrollo y habilidades de la persona con la finalidad que mejoren su desempeño dentro de la organización.

Cuadrado y Bustamante (2017), en su trabajo titulado factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS en la ciudad de Cartagena de Indias, tuvo como propósito identificar factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores, a través de la evaluación de las condiciones motivacionales internas y externas. Se trata de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo, cuya población fue 31 trabajadores. El estudio llegó a la conclusión que el personal se siente satisfecho por las remuneraciones, premios, incentivos que reciben de la empresa lo cual genera mayor rendimiento dentro de la organización. Además con esta conclusión podemos afirmar que dentro de la organización se encuentra un personal motivado, pero a ello se le debería implementar mayor capacitación y talleres que contribuyan al empleado para que se sientan mayor motivados.

Villacis (2016), en su investigación titulada la motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas Ambato, tuvo como propósito determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral en los trabajadores. Se trata de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo, cuya población fue 20 trabajadores. El estudio llegó a la conclusión que los trabajadores tiene un alto grado de desmotivación, esto genera directamente en el rendimiento laboral, generando que sea baja la productividad y salidas de los colaboradores. Además con esta conclusión podemos afirmar que la motivación es muy baja para ellos se debería implementar diferentes cronogramas de actividades en función a logros, desempeño metas, que permita una buena coordinación y mayor productividad.

Carmona (2016), en su investigación titulada competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados, tuvo como propósito determinar las competencias laborales a través de la metodología de 360 grados. Se trata de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo, cuya población fue 66 trabajadores. El estudio llegó a la conclusión que la empresa cuenta con un nivel de competencias aceptables, mientras que otras competencias que obtuvieron menor puntaje hay que desarrollar una supervisión y coordinación para que no baje el rendimiento del

personal. Además con esta conclusión podemos entender que para mantener el mismo o mejorar el desempeño se debe implementar un mejor el proceso de evolución del desempeño, el programa de capacitación y mejorar el clima laboral para que los colaboradores tengan un ambiente agradable donde puedan realizar sus actividades.

Christman (2015), en su investigación titulada mejorando la capacitación de los practicantes a través de la supervisión en la experiencia laboral, tuvo como propósito determinar la experiencia de los practicantes durante los programas que la empresa les brinda. Se trata de un desarrollo de una investigación no experimental, que tuvo como conclusión principal que los instructores estarían actuando de una manera no adecuada ya que esto podría generar que los practicantes puedan abandonar su centro de labor, además los instructores estarían eliminando a los practicantes antes que el programa se culmine y genera que los practicantes dignos de completar los diferentes programas puedan sentirse con un rendimiento muy bajo durante sus horas laboradas. Además con esta conclusión podemos afirmar que durante la capacitación se debe contar con instructores que sean capaces de desarrollar habilidades en los practicantes para que ellos se sientan identificados con la organización.

Granados (2013), en su investigación titulada desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013, tuvo como objetivo general determinar la relación entre ambas variables. Se trata de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo, cuya población fue 90 estudiantes. El estudio llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre ambas variables. Podemos encontrar igual que las interiores investigaciones, tratan de comparar dos variables de estudios, pero para poder medir la relación mas no conseguir una información relevante de una variable.

La motivación laboral dentro de las organizaciones ayudara a que los practicantes y colaboradores puedan alcanzar sus metas, para ello es importante que el practicante se sientan identificado con las organización para que la empresa pueda alcanzar sus objetivos en un tiempo corto, todo se origina mediante un ambiente agradable para trabajar y desarrollar nuevos conocimientos en la organizacion. Por otro lado, el practicante este continuamente aprendiendo y tratando de poner en marcha lo aprendido, es por eso que las empresas tiene la obligación de fomentar el desarrollo y mejorar las habilidades y conocimiento, para poder lograr una estabilidad laboral de ellos. La motivación desde sus

inicios en el ciclo XVIII, tuvo como finalidad buscar satisfacer, seguridad y la tranquilidad del empleador, durante el pasar de los tiempos los autores tienen diferentes definiciones sobre la motivación entre ellos están:

Espinoza (2017), menciona que la motivación genera que la persona actúe hacia una dirección, siempre que, la motivación sea la disposición y fuerza con el cual realicemos las acciones. Por otro lado tenemos a Calderón y Caguana (2018), menciona que la motivación es la fuerza interna que tiene cada individuo para que actúen en un determinado momento para poder satisfacer sus propias necesidades y para poder lograr sus metas. Apreciamos que los autores nos quieren decir que cada individuo cuenta con un poder interno y esto ayudara que la persona pueda realizar sus diferentes actividades y la disposición de ellos para poder lograr sus objetivos. Deressa & Zeru (2019), la motivación tiene que ver con realizar actividades y trabajos sin tener algún control, es decir realizar sin ser controlados, pero el individuo tiene que amar lo que realice.

Zarauz, Ruiz y Francisco (2016), menciona que la motivación es una voluntad y la capacidad para satisfacer las necesidades básicas del individuo. Por otro lado tenemos a Han & Yin (2016), la motivación es un factor de suma importancia dentro de las organizaciones porque ayuda a cuidar e representar la fuerza interior que motiva a cada colaborador realizar sus actividades e intenta despertar la capacidad y conocimientos de cada individuo mediante un sistema de dirección. Esto nos quiere decir que cada persona dentro de su interior tiene su fuerza que ayuda a poder mover para que pueda conseguir sus beneficios y que cada persona tiene una necesidad que tiene que satisfacer, a ello están aumentando un impulso para que este esfuerce este orientado al logro de la organización.

Para Martínez (2013), menciona que la motivación laboral dentro de una organización trata de satisfacer las necesidades del colaborador para que los mismos colaboradores se sientan identificados con la marca. En conclusión, resalta que la motivación laboral es importante dentro de la organización porque hace que el colaborador mejore su rendimiento dentro de la organización. Alvarado, Quero & Bolívar (2016), menciona que la motivación permite a las personas a satisfacer todas sus necesidades y que se puede satisfacer mediante diferentes factores como internos o externos

Y por último según Hernández y Morales (2017), hace referencia que la motivación son factores que ayudan a mejorar el rendimiento en sus deberes y pueda alcanzar una meta. Es la unión de varios procesos como psicológicos, fisiológicos e intelectuales.

Como vemos, la motivación es la voluntad que estimula a hacer un mayor esfuerzo con el único propósito de poder realizar las metas, además la motivación también se refiere a factores internos (mejor calidad de vida) y factores externos (incentivos) que ayuda a mejorar el rendimiento de la persona. Por otro lado la motivación laboral ayuda a satisfacer las necesidades que tiene cada persona dentro de la organización. Durante el pasar de los tiempos la motivación ha tenido diferentes teorías, entre ellas están:

Según Osorio (2016), menciona sobre la teoría de Abraham Maslow se divide en cinco: primero es la autorrealización es la superación, crecimiento, desarrollo de la persona y realización de sus ambiciones propias; segundo es estima es llamada también como afecto y respeto. Es por ello que esta necesidad genera la satisfacción del individuo en el tema emocional como la física; tercero es sociales menciona la aceptación y la relación que el individuo tenga con las demás personas que laboren dentro de una organización; cuarto es la seguridad en esta necesidad se refiere a la protección de individuo dentro de una organización (sentirse seguro y salvo) y por último fisiológicas menciona sobre el hambre, la sed, abrigo, el sexo y otras necesidades corporales (mantenerse vivo, comer, beber). En conclusión, la teoría de Maslow nos muestra básicamente las necesidades básicas que la persona desea satisfacer, esta teoría ayudara a las organizaciones a ofrecer diferentes satisfacciones para las necesidades de cada persona dentro de la organización y que la recompensa no será lo mismo para cada persona ya que cada uno tiene diferentes motivaciones.

Por parte de Lourdes (2015), menciona sobre la teoría bifactorial Herzberg se divide en dos factores: primero se le llamo factores que se refiere a las buenas relaciones con los diferentes grupos de trabajo (compañeros y jefes), con este tipo de factor satisfacen las necesidades primarias, está muy relacionado con que el colaborador se sienta parte de una organización, además del trato, horario, vacaciones que reciben los colaboradores dentro de la organización. Como se ha dicho cuando no se encuentren estos factores pueden generar desmotivación e insatisfacción por parte del individuo, segundo se le llamo factores motivadores que se refiere al grado de autonomía, formación, desarrollo de competencias, logros, reconocimientos, creatividad, entre otros.

En conclusión, esta teoría puede generar efectos deseables como el aumento de la motivación de cada persona y puede aumentar la productividad, evitaría la rotación del personal. Esta teoría nos indica que tiene dos dimensiones y están relacionados con la

motivación y otras producen satisfacción.

Así mismo, Sánchez (2015), hace referencia sobre la Teoría de McClellan que se divide en tres: primero se le llamo motivación del logro, define como el esfuerzo realizado dentro lo organización, además esto genera sobresalir y luchar por el éxito, segundo se le llamo motivación del poder, menciona sobre la necesidad de conseguir el control e influenciar a las demás personas. Por último, se le llamo motivación de afiliación, hace referencia al poder de relacionarse con los demás personas, es decir mejorar las relaciones interpersonales con los demás y así poder integrarse en la organización.

En conclusión, esta teoría nos explica muy fácilmente como actúa la persona en una determinada situación en función a las necesidades y también los valores que tiene cada individuo.

Para Parra, Rubio y López (2017), menciona que la Teoría ERC de Alderfer, esta teoría está muy relacionada con la teoría de Maslow, se divide en tres: primero se le llamo teoría de motivaciones de existencia, define la seguridad física, seguridad moral, alimentación, descanso, entre otros, el segundo se le llamo teoría de motivación de relaciones interpersonales nos dice sobre la confianza, respeto, amistad, que existe entre el individuo con los diferentes grupo de la organización, por último, se le llamo motivación de crecimiento personal hace referencia sobre el desarrollo personal de cada individuo. En conclusión, esta teoría nos dice sobre las necesidades que son cubiertas de un nivel inferior que ayudara a que la persona el deseo de satisfacer sus necesidades de nivel superior.

Por ultimo según Martin (2017), hace referencia que la Teoría de Ancla de carrera, esta teoría menciona sobre la relación con las expectativas, necesidades, motivos, actitudes y aptitudes desarrolladas por cada personas basada en las experiencias obtenidas durante los años laborados, así mismo esta teoría menciona que cada persona cuenta con un ancla esto equivale al conocimientos de las motivaciones, expectativas, para que se pueda ofrecer una línea de carrera, se divide en cinco anclas que motivan las persona: primero es la ancla de seguridad, menciona sobre la seguridad, estabilidad y que las organizaciones les brindes el desarrollo de carrera a largo plazo, el segundo es la ancla de creatividad, menciona sobre que las persona con las habilidades y capacidades para tomar un reto y superar los diferentes obstáculos, también son personas que le gustas crear e innovar dentro de la organización, tercero es la ancla de independencia hace referencia sobre la libertad que

tiene la persona dentro de la organización para poder desarrollar sus competencias y la flexibilidad de horario, cuarto es la ancla de dirección se refiere a que las personas están dispuesta a dirigir persona o grupos pequeño. Por último, es la ancla de competencia técnica menciona sobre las personas que se preocupan al tomar alguna decisión y quiere especializarte como técnicas, desean formación, desarrollo de habilidades y competencias.

En conclusión, de todas las teorías menciona que la mientras la persona tenga algún tipo de necesidad, la motivación no solo se basa en incentivos económicos también buscan un crecimiento personal y profesional .En este trabajo se tomara en cuenta la teoría de la Ancla de carrera, ya que se tomara en cuentas varios factores que los practicantes puedan desarrollar en las empresas. La motivación en la organización es un factor importante para que el personal se sienta identificado con la organización por lo tanto hay diferentes autores que nos menciona sobre el tipo de motivación que puede haber dentro de la organización.

Según Alcaraz y Guma (citado por Navarro 2015), menciona que la motivación abarca en cinco grandes campos. Tal se posiciona de la siguiente manera: primero es la Motivación fisiológica menciona sobre un conjunto de procesos psicológicos (incentivos) y fisiológicos (descanso, alimentación), segundo es la motivación extrínseca e intrínseca hace referencia que la motivación extrínseca se considera conductas fuera de la organización y no dentro de ello, mientras la motivación intrínseca se considera el comportamiento y satisfacción de necesidades psicológicas, tercero menciona sobre la motivación cognitiva es sobre las conductas basándose en pensamientos del colaborador, cuarto es la diferencias individuales en la motivación hace referencia sobre las diferentes variedades de motivado en común que tengan los individuos y señala la existencia de diferencias individuales que existas entre ellos, por último es la motivación emotiva menciona sobre las emociones que encajan con las definición de un motivo que dan sentido de que se energétizan y dirigen la conducta.

La motivación en las organizaciones a mediados del siglo pasado, era una tema de poco interés sobre los diferentes problemas de motivación que tenían los colaboradores, pero todo ello cambio después de la revolución industrial se comenzó a invertir en fábricas, maquinarias, tierras y entre otros, se enfocó en la atención a los colaboradores en el aspecto individual y sobre los diferentes problemas de motivación y eficiencia, pareció que la eficiencia de los colaboradores se podría incrementar brindándole un buen estado

para poder realizar sus labores y que se podría incrementar los esfuerzos por un simple medio del dinero como incentivo. El colaborador y practicante tienen diferentes factores para que ellos se sientan identificados con la organización, donde un autor nos menciona:

Para Peña (2015), los factores que influyen en la voluntad y motivación de los colaboradores se dividen en dos grandes grupos. Tal se posiciona de la siguiente manera:

Factores externos, los divide en cuatro sub grupos: primero es los factores individuales, menciona que el factor de mayor importancia en la motivación es la personalidad que tiene cada individuo, segundo es el ciclo vital hace referencia que es importante ya que durante su vida laboral el individuo podrá adquirir diferentes experiencias y así lo hará una persona experimentada, tercero es las circunstancias individuales son hechos no controlados por la empresa y que puede afectar directamente a las personas, mediante temas como la salud, propia o familiares. Por último, el entorno social y cultural, menciona sobre el entorno que el colaborador adquiere fuera de la empresa lo cual tiene una gran importancia en relación a la motivación.

Factores internos, lo divide en once sub grupos: primero es el dinero ya que es un factor motivador para el colaborador, las organizaciones consideran que el dinero es un potente herramienta de gestión de motivación; segundo es el reconocimiento y el elogio este factor influye de manera directa en los colaboradores, además el reconocimiento debe ser claro, coherente y concreto ya que ejerce una fuerza motivadora para un reconocimiento; tercero es el tiempo siempre en cuando la organización sea capaz de recompensar al colaborador por diferentes motivos y valore de manera correcta el tiempo; cuarto es A piece of cake (pedazo de pastel) hace referencia sobre la fuerza motivadora que los colaboradores participan directamente del resultado de la organización; quinto es la promociones y desarrollo profesional hace referencia que el desarrollo dentro de la organización hace que el colaborador se sienta motivado y pueda realizar una línea de carrera, mientras que en la organización no se realice esto puede ser que se pierda habitualmente algunas de los mejores profesionales.

El individuo dentro de una organización busca el crecimiento personal y el desarrollo de sus diferentes habilidades, sobre todo busca un trato y un clima laboral agradable para poder laborar; el sexto es el trato de calidad y elección de tarea menciona sobre la relación que hay entre los jefes y colaboradores deben ser buenas, ya que esto ayuda a que el colaborador se sienta motivado y así no generando un retiro dentro de la organización,

séptimo la autonomía hace referencia sobre que el colaboradores realizasen su tarea a su modo, siempre que esté dentro de las normativas de la organización, octavo formación influye en la motivación en los personales que sean técnicos y profesionales , ya que no solo buscan en la recompensa económica, sino también que ellos puedan mejorar su rendimiento mediante una formación continua.

Dentro de la organización no solo debe basarse en incentivos económicos al colaborador ya que ellos también quieren se motivador de otra manera como reconocimientos, regalos, recreación; en el noveno sub grupo nos menciona sobre la recreación laboral ya que incitan que el colaborador disfrute del tiempo libre que la empresa realice como (visitas culturales, actividades deportivas, esparcimiento, entre otros), decimo regalos hace referencia sobre que son unos de los incentivos mayor utilizado por las empresa como cenas, viajes, entradas a un acontecimiento deportivo, concierto, entre otros. Por último, los modelos organizacionales es un factor con capacidad de incidir en la motivación de los colaboradores.

Actualmente, existen diferentes formas de motivar a los colaboradores, mediante incentivos económicos (dinero), viajes, crecimiento personal, entre otros. El dinero no siempre resulta ser un incentivo factible para el colaborador Para un pensamiento parecido tiene Kuok (2017), menciona que a todas las persona le gustaría que le reconozcan por el trabajo realizado pero existen varias formas de reconocimiento de trabajo con dinero y sin dinero, podemos concluir que no necesario el dinero para poder cubrir todas las expectativas deseas por el individuo.

Suarez, Yolima y Muñoz (2017), hace referencia que el dinero es uno de los factores de mayor importancia en la motivación ya que puede lograr que un colaborador trabaje y rinda de la mejor manera, mientras que también existen personas que no son motivadas por este, las cuales no consideran importante los bonos y simplemente disfrutan de su trabajo.

Finalmente Martínez (2012), si se requiere emplear el dinero como un factor de motivación en las empresas, tiene que tener varios puntos para que ayuden a lograr los diferentes resultados, los puntos serian: el colaborador opte por el dinero, generando una relación entre el rendimiento y dinero, evitando un incremento salarial antes de la mejorar del rendimiento para que el trabajador pueda mejorar su desempeño, el dinero es un herramienta motivadora debe darse después de haber dado un estudio sobre

beneficios dentro de la empresa.

Actualmente muchos autores que opinan acerca de las definiciones sobre las competencias laborales, las competencias laborales se ha convertido es una herramienta que garantiza muchos beneficios para cualquier organización.

En primer lugar, es indispensable conocer la definición de competencia. Según Herrera (2015), menciona que las competencias son los talentos que ponen en movimientos los diferentes conocimientos, habilidades y valores que tiene el individuo en el ámbito personal y laboral. Por otro lado, Lecturer (2018), la competencia es la capacidad de cada individuo para realizar o hacer sus labores basados en conocimientos. En conclusión, el autor nos dice que la competencia es la aptitud, conocimiento y destreza que tiene cada persona para poder realizar sus actividades.

Así mismo, para Vigo (2018), menciona que la competencia es la capacidad de cada persona para realizar exitosamente en su trabajo y en un buen ambiente laboral. La competencia es una habilidad que cada persona cuenta para la realización de diferentes trabajos. En conclusión el autor nos menciona que la competencia es la destreza que cuenta cada persona al realizar una actividad. Por otro lado, Yang, Lee & Cheng (2016), menciona que la competencia es el modelo de conocimientos e habilidades para que alguien pueda desarrollar bien sus funciones dentro de la organización.

Coste, Lugo, Zambrano y García (2017), menciona que las competencias laborales son las diferentes habilidades y conocimientos para que el individuo pueda llevar de la mejor manera una actividad laboral. Igualmente para Moreno y Díaz (2018), hace referencia que la competencia son las diferentes capacidades que cuentan en individuo para sus distintas interacciones en el ámbito personal, laboral y social.

La competencia laboral es la construcción de diferentes conocimientos, habilidades y útiles para el desempeño dentro de la organización, no solo se basa en una guía, también se basa en el aprendizaje por experiencia de las diferentes situaciones dentro de la organización, sin embargo, la competencia laboral es un conjunto de propiedades que se debe la facilidad de resolver problemas que se den dentro del trabajo (Quintero, 2010). En conclusión la competencia laboral en las personas es un conjunto de actitudes, actitudes y experiencia laboral, lo cual ha permitido desarrollar las diferentes funciones laborales.

Como vemos, el desarrollo de competencia es la suma de habilidades, conocimientos

y destrezas que son necesarios para poder desarrollar las diferentes actividades que se desarrolla dentro de la organización. El desarrollo de competencia también busca desarrollar las diferentes capacidades o funciones de los colaboradores, también permiten el logro de los diferentes logros, misiones o metas que la empresa se establezca. Sobre ser competente en el mercado laboral implica desarrollar diferentes funciones en cualquier puesto, así demostrando las habilidades, conocimientos y capacidades que la persona posee, uniendo todo esto ayudara a poder logra la excelencia en el desarrollo y eficiencia en cualquier función. Tenemos a varios autores que clasifican la competencia en varios grupos.

Así mismo, Spencer y Spencer (citado por Pertuz, Navarro, Rojas, & Quintero, 2016), considera que la competencia está relacionado con la motivación. Clasifican las competencias en seis grandes grupos: primero es la competencias de logro y acción menciona sobre la relación que existe entre la motivación y guía del comportamiento en torno a la meta, segundo es la competencias de ayuda y servicio hace referencia sobre la preocupación que existe del área de recursos humanos por el desarrollo de personas y equipo, tercero es la competencias de influencia está muy relacionada entre la seguridad y las necesidades de las personas e identificar ideas, decisiones que ellos piensan, cuarto es la competencias gerenciales está muy relacionado con los comportamientos de las persona de alto mando, como la misión, visión, objetivos y la toma de decisiones, quinto es la competencias cognoscitivas: está muy relacionado con la información y el conocimiento que cuenta el personal dentro de la organización y por último es la competencias de eficacia personal hace referencia sobre las diferentes habilidades y conocimiento que la persona cuenta para poder desarrollar las diferentes tareas .

Según Levy-Leboyer y Hooghiemstra (citado por Garcia, 2011), clasifican las competencias en dos grandes grupos: primero es la competencias esenciales o umbral hace referencia sobre la identificación de un colaborador con actuación notable dentro de la organización, también nos dice que son necesarias para poder lograr una actuación media o mínimamente adecuada, segundo es la competencia diferenciales o diferenciadores menciona sobre las diferentes cualidades, característica de los colaboradores con mayor rendimiento y esto genera que posee una actuación muy sobresaliente en el desempeño de la función dentro de la organización.

Por otra parte, Mertens (1996) (citado por Becerra, 2012) identifica a las

competencias en tres grande bloques: El primero es competencia básica se refiere a las capacidades básicas (habilidades de lectura y escritura) que pueda tener cada persona y esto le permita adaptarse a los diferentes cambios que hay en el tema laboral, también permite desarrollar capacidades y conocimientos. Este tipo de competencia proporciona el desarrollo de nuevos principios, códigos éticos, morales y valores, segundo es la competencia genérica también es llamada transversales, se refieren a las diversas capacidades que es requeridas en diferentes áreas o sectores, esto permitirá desarrollar diferentes funciones laborales. Este tipo de competencia está muy relacionado con la capacidad del trabajo en equipo, manejo de equipo tecnológico y la atención al cliente, por último la competencia específica también es llamada técnica, se refiere a las capacidades laborales de índole técnico dentro de una área de competencia .Este tipo de competencia está relacionado con la aplicación, uso de lenguaje, uso de la tecnología.

Igualmente para Aubrun y Orifiamma (citado por Fernández 2006), se identifica en cuatro grandes bloques de competencia: el primero es Competencia referida a comportamiento profesional y social se refiere a las acciones cotidianas que los trabajadores realizan dentro de la empresa, está muy relacionado con lo técnico, toma de decisión, solución de problemas y trabajo en equipo, segundo es la competencia referida a actitudes hace referencia sobre la relación que existe en la disposición de ayudar, solución que tiene el colaborador con sus compañeros, y determina la actuación laboral al afectar la motivación, adaptación, compromiso, tercero es la competencia referida a las capacidades creativas se refiere a la relación que existe entre la persona que se comprometen con su trabajo, así buscando nuevas soluciones a los problemas, asumen riesgos y aportan originalidad, por último es la competencia referida a actitudes existenciales y éticas menciona sobre las diferentes capacidades que cuenta los trabajadores para analizar su desempeño dentro de la organización.

Finalmente desde un enfoque pedagógico orientando al desarrollo y formación de directivos, para Fernández; Avella y Fernández (2003), se identifica en cuatro tipos de competencia: primero es la competencias de conocimiento se refiere a las habilidades y conocimiento que tiene el colaborador lo cual permita desarrollar sus diferentes actividades en su puesto de trabajo, segundo es la competencias de estrategias menciona sobre la capacidad de establecer los diferentes medios para poder lograr beneficios económicos, tercero es la competencias intrategica hace referencia sobre la relación que hay entre el

liderazgo, comunicación y el desarrollo de persona que laboran en el mismo entorno laboral y por último es la competencias de eficacia personal refiere al comportamiento de las personas a los diferentes cambios, al mismo tiempo se potencian estrategias e estratégicas. Todos los autores tiene diferentes propuestas sobre la clasificación de competencias, podemos analizar que la falta de un criterio para poder categorizar las competencias.

Actualmente la competencia se origina a base de diferentes parámetros que una persona necesita para que mejore o aprendas nuevas habilidades o conocimientos, pero lo importante que también existe un nivel de competencia que nos menciona que es una combinación de diferentes factores que influye en el desempeño y se vuelva más competente para cumplir diferentes funciones, por lo tanto tenemos:

Para Ludeña (2004) (citado por Flores,2017) menciona que las competencias laborales pueden diferenciar por niveles, según el grado de calificación, se identifica en cinco grupos: primero es el nivel 1 obrero/aprendiz menciona sobre actividades operativas y rutinarias, son competencias para el desempeño de conjuntos pequeños de actividades, segundo es el nivel 2 obrero calificado hace referencia sobre la colaboración y el trabajo en equipo, son competencias relacionado con la aplicación de habilidades y competencias para las diferentes actividades, realizadas en diferentes contextos, tercero es el nivel 3 técnico menciona sobre el control y supervisión de terceros, son competencia de gama amplia de diferentes actividades de trabajo, desarrollado en diferentes contextos, teniendo un grado alto de responsabilidad, cuarto es el nivel 4 profesional menciona sobre el control y supervisión de terceros, son competencias de una gama muy compleja a trabajos (técnicos o profesionales) desempeñando en diferentes áreas y por último es el nivel 5 gerente profesional directivo hace referencia sobre el análisis,diagnostico,planteamiento y evolución, son competencias aplicada a los principios y de técnicas compleja, tiene un grado alto nivel de manejo de personal y responsabilidades del uso del recurso.

Los beneficios de las competencias laborales durante el pasar del tiempo ha evolucionado y se basan en diferentes beneficios que el colaborar pueda adquirir y conseguir mediante su desempeño en la organización.

Por parte en el artículo, competencia Laboral y sus beneficios en el mundo actual publicado en el COLSEH (citado Herrera, 2015), menciona sobre los beneficios de las competencias laborales: primero los beneficios del trabajador menciona sobre que se

adquiere y desarrolla nuevas habilidades que le ayuden a adaptarse a los nuevos cambios, esto produce que el colaborador se sienta comprometido con la organización y beneficiaria a la empresa para que se genere mayor vinculación laboral por parte del colaborador, segundo es el beneficios al sector productivo hace referencia sobre la ayuda a reconocer las necesidades de capacitación y desarrollo al interior de la empresa, así optimizando una mayor inversión en el puesto así mejorando y armonizar las necesidades que el colaborador necesite, por último es los Beneficios para el oferente menciona a regular la oferta en su calidad y oportunidad para responder a las diferentes necesidades que necesite el colaborador. Los beneficios de competencias laborales es importantes tanto para un practicante como para un trabajador ya que pueda aprender y mejorar sus habilidades y conocimientos, pero el practicante es una persona que está poniendo en práctica lo aprendido en las aulas pero para Jones (2015), el practicante es el egresado que ha culminado todos los cursos en su respectivo centro educativo y que está apto para realizar sus prácticas en una organización. Por otro lado, Abu, Lee & Price (2017), los practicantes son egresando mediante las prácticas profesionales desean adquirir nuevas habilidades y conocimientos durante su permanencia en una organización.

Actualmente, el mercado laboral es más competitivo, es muy importante que los estudiantes tengan el interés para aprender y tenga la capacidad de adaptarse a los diferentes grupos de trabajador y poder desarrollar proyectos con diferentes compañeros de diferentes perfiles. Dustin, Schwab & Hendricks (2016), practicante son alumnos egresados, que ha aprobado todos los cursos durante su plan de estudio y que realizara un plan de práctica en una empresa de acuerdo los reglamentos de prácticas y titulación del centro de estudio. Además, Nonailhada (2018), menciona que practicantes son alumnos que cuenta con una gran capacidad de trabajo en equipo, capacidad de adaptación, capacidad de desarrollar y fortalecer competencias. En conclusión el practicante debe aplicar todo el conocimiento teórico con las prácticas, ya que las empresas buscan practicantes con habilidades y conocimientos.

Por último, el mercado laboral busca personal con experiencia laboral para poder reducir el tiempo de las capacitaciones. Dicho lo anterior, un estudiante cuenta con una mano de obra con capacidad o capacidad de aprendizaje, lo cual posee un gran nivel de productividad indispensable y es una nueva oportunidad para que las diferentes organizaciones puedan incorporar personal altamente capaz a unos costos accesible.

Como producto de esta investigación, se sugiere la elaboración de un problema principal donde se refleja con claridad si en las organizaciones se está brindando diferentes factores que influye en las emociones del practicante por ellos nos formulamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desarrollo de competencias en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019?

Después de realizar el problema principal, tendremos que preguntarnos de los diferentes problemas que también pueda existir en las organizaciones, por ellos nos preguntamos: ¿De qué manera la seguridad, la creatividad, la independencia, la dirección, la competencias técnica se relaciona con el desarrollo de competencias en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019?

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de competencias en los practicantes en el área de A& B en los restaurantes del distrito de San Isidro. Se realizó debido a que, se han observado que los practicantes en los restaurantes de San Isidro no se sienten motivados, también falta de comunicación y falta de compromiso del personal, entre otros. Por ello se utilizó la teoría de la ancla para medir en cinco dimensiones seguridad, creatividad, independencia, dirección y competencia técnica.

Para ello esta investigación es de gran importancia e interés ya que al aplicar el instrumento que permitió medir la relación que existe entre la motivación laboral y desarrollo de competencias en los practicantes en el área de alimentos y bebidas. Por otro lado, esta investigación es importante ya que con toda la información que se recopile sirve para que los gerentes de los restaurante para vea como se sienten su practicantes dentro de su organización, para que de esta manera mejore y por consiguiente el servicio en el restaurante sea mejor.

El desarrollo de este trabajo beneficiará a la empresa, también servirá como guía de referencia para las empresas y propietarios de restaurantes, quienes estén pasando por una situación similar lo cual estén interesadas y servirá de base para saber cómo ir mejorando y lograr tener practicantes motivados. Además, servirá como antecedentes o guía para los futuros investigadores que estén interesados en el tema.

Como producto de esta investigación, se sugiere la elaboración de un objetivo principal donde se refleja con claridad si en las organizaciones se está brindando diferentes

una motivación o algún desarrollo de competencia a los practicantes, por ello formulamos lo siguiente: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de competencias en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019.

Después de realizar el objetivo principal, tendremos que preguntarnos de los diferentes objetivos que también pueda existir en las organizaciones, por ellos nos preguntamos: Determinar la relación que existe entre la seguridad, la creatividad, la independencia, la dirección, la competencia técnica y el desarrollo de competencias en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019.

Después de realizar todo un método estadístico de la investigación, tenemos que mostrar la hipótesis general, por ellos mencionamos: Existe relación entre la motivación laboral y el desarrollo de competencias en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019.

Por último, al realizar la hipótesis general, es de suma importancia mostrar la relación entre las dimensiones con la variable, es por ellos que mostraremos los resultados: Existe relación directa entre la dimensión seguridad, la creatividad, la independencia, la dirección, la competencia técnica el desarrollo de competencias en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019.

II.Método

2.1. Tipo y diseño de investigación.

El paradigma es el conjunto de teorías e principios de una disciplina científica, que nos va a ayudar como modelo a seguir en situación ocurrida (Torres, 2003). El tipo de paradigma es tipo positivista porque se basa en la formulación de hipótesis y brinda explicaciones a determinados problemas que se plantea.

Es un estudio de enfoque cuantitativo, Serna (2019), menciona que el enfoque cuantitativo es un proceso donde miden dos o más variables en un determinado contexto, mediante método estadístico y se determina una serie de conclusiones. El tipo de investigación es aplicada.

El tipo de estudio es correlacional, Salking (1999), menciona que el estudio correlacional busca de evaluar y comprobar la relación existente entre las variables motivación laboral y desarrollo de competencias, es decir que el estudio correlacional mide la relación entre dos o más cosas.

El diseño de investigación es no experimental porque no se maneja deliberadamente la variable sin generar un efecto sobre otras variables. Para Toro (2006), menciona que el diseño no experimental no se maneja deliberadamente la variable, después de observar los fenómenos que se brindan en un determinado contexto, para después poder analizarlo.

Es de corte transversal porque se describe, analiza la variable y se recoge los datos en un solo momento. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), menciona que el corte transversal es la descripción de las variables en un determinado momento.

2.2. Operacionalizacion de variables.

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo y tiene dos variables “Motivación Laboral” en la cual nos basaremos en la teoría de Ancla escrita por Edgar Shein, esta teoría menciona sobre la relación con las expectativas, necesidades, motivos, actitudes y aptitudes desarrolladas por cada personas basada en las experiencias obtenidas durante los años laborados, así mismo esta teoría menciona que cada persona cuenta con un ancla esto equivale al conocimientos de las motivaciones, expectativas, para que se pueda ofrecer una línea de carrera, se divide la teoría en cinco puntos: seguridad , creatividad, independencia, direccion y competencia técnica.

Variable 1 : Motivacion Laboral

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Motivacion Laboral

Variable	Definicion conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Motivación Laboral	La motivación son factores que ayudan a mejorar el rendimiento en sus deberes y pueda alcanzar una meta (Hernández y Morales ,2017)	Seguridad	Estabilidad	1	Escala de Likert
			Confianza	2	
			Línea de Carrera	3	
		Creatividad	Innovación	4	Escala de Likert
			Participación	5	
			Proactividad	6	
			Independencia	Flexibilidad	
		Influencia en la toma de decisiones		8	
		Dirección		Trabajo en equipo	9
			Manejo de conflictos	10	
			Nuevos Retos	11	
		Competencia Técnica	Desarrollo de nuevas habilidades adecuadas a su formación	12	Escala de Likert
			Capacitacion	13	

La segunda variable es “Desarrollo de competencias”, la construcción de diferentes conocimientos, habilidades y útiles para el desempeño dentro de la organización, en la cual nos basaremos en la teoría escrita por Fernández, Avella, Fernández, esta teoría nos menciona sobre las habilidades, conocimiento, comunicación y desarrollo que se le brinda a la persona, en esta variable cuenta doce indicadores y que considera las siguientes dimensiones:

D1: Competencia de conocimiento

D2: Competencia estragica

D3: Competencia intrategica

D4: Competencia de eficacia personal

Variable 2 : *Desarrollo de Competencias*

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Desarrollo de Competencias

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Desarrollo de Competencias	La competencia laboral es la construcción de diferentes conocimientos, habilidades y útiles para el desempeño dentro de la organización(Quinteros,2010)	Competencias de conocimiento	Habilidades/conocimiento	14	Escala de Likert
			Responsabilidad	15	
			Experiencia	16	
		Competencias estratégicas	Vocación al servicio	17	Escala de Likert
			Logro de objetivos	18	
			Relaciones interpersonales	19	
			Comunicación	20	
		Competencias intrategica	Liderazgo	21	Escala de Likert
			Satisfacción Laboral	22	
			Comportamiento	23	
Competencias de eficacia personal	Adaptación	24	Escala de Likert		
	Mejora Continua	25			

2.3. Población, muestra y muestreo.

En tal sentido para la presente investigación la población estará conformada 54 practicante, quienes trabajan en los restaurante Sazón al Paso, Pan Comido, Santo Menu,El dorado, Punta Arena,Embarcadero,Carabana,la Abaceria y Balthizar que está ubicado en el distrito de San Isidro, región de Lima, de la República del Perú. Para Bernal (2006), menciona que la población es la totalidad de los elementos que tienen ciertas o diferentes características.

El tipo de muestreo fue no probabilístico, para Ávila (2006), es la selección de unidades de estudio dependiendo de las similitudes de las características o de criterio personal.

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

Para la recolección de datos y hacer efectivo la realización de este proyecto de investigación, el instrumento utilizada fue el cuestionario elaborado en base a los 25 ítems que conforman. En la investigación, se utilizara la técnica de la encuesta, la cual nos proporcionara la elaboración de datos de manera rápida.

Este instrumento ayudara a medir la relación de motivación laboral y desarrollo de competencias en el A&B en los restaurantes del distrito de San Isidro.

Con respecto a la validez de nuestro instrumento, para Naghi (2005) "se refiere al grado en que la prueba está midiendo lo que en realidad se desea medir" (p.227). Para poder ejecutar esta investigación, el instrumento fue aprobado por expertos, a través del cual se evaluaron la composición y coherencias de las preguntas.

La confiabilidad es importante para todo trabajo de investigación, Para Gomez (2006), la confiabilidad sirve para medir con precisión el grado o medida ,en el que aplicamos el instrumento a la misma persona u objeto puede producirse los mismos resultados.

Tabla 3. Confiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	25

Fuente: Elaboración propia

Considerando los valores obtenido en el análisis realizado, nos da como resultado un Alfa de Cronbach para que la encuesta entre la Motivación Laboral y Desarrollo de competencia igual a 0,712 para los 25 ítems del cuestionario lo que demuestra que el instrumento permite recabar información coherente.

2.5. Procedimiento.

Se solicitó un permiso a los diferentes encargados de los restaurantes para poder realizar la encuesta. Cada instrumento llevo un tiempo de 10 a 15 minutos para ser respondidos, durante el proceso de la encuesta algunos practicantes no podían responder ya que estaban ocupados realizando sus deberes, por ello se utilizó una encuesta virtual donde 16 practicantes respondieron, mientras que 38 practicantes realizaron la encuesta de manera presencial.

De tal manera, con los datos recogidos se elaboró una base de datos, así transformándolos a los valores según la escala establecidas y se procedió con el análisis con la finalidad de presentar las diferentes conclusiones y recomendaciones, para ello se

presentara un informe final.

2.6. Método de análisis de datos.

Después de haber recolectados los datos en las diferentes organizaciones, lo clasificamos adecuadamente, de tal manera que fuera sencilla y mejorar el análisis de la información recopilada.

Los resultados serán procesados mediante a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS V23. Asimismo, se empleó tablas y gráficos de barras donde nos mostraran los hallazgos del estudio. Se realizó las correlaciones entre las variables motivación laboral y desarrollo de competencia, mediante el Coeficiente de correlación de Spearman que se utilizó para rangos de grupos (bajo, medio, alto).

2.7. Aspectos éticos.

En la elaboración del proyecto de investigación, existirán total transparencia y valores éticos al momento de realizar la investigación a través de la encuesta. Así mismo se mantendrá la confidencialidad de las informaciones personales de los encuestados.

III. Resultados

3.1. Descripción de la muestra.

El análisis descriptivo de los diferentes resultados se realizó por medio de las 54 encuestas a los practicantes de los diferentes restaurantes del centro financiero de San Isidro, el resultado final:

Tabla 4.
Edad del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-25	37	31	31	31
	26-35	17	69	69	100
	Total	54	100	100	

En la tabla 4 podemos observar el rango de edades de los encuestados en los restaurantes de San Isidro, nos muestra que el 31% de los practicantes tienen entre 18-25 años, mientras que el 69 % de los practicantes están entre 26-35 años en los restaurantes de San Isidro, Lima 2019. Esto quiere decir que la mayoría de los encuestados en los restaurantes de San Isidro se encuentran en el rango de edad de 18-25 años lo cual son personas jóvenes.

Tabla 5.
Tiempo del practicante en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-2 meses	12	22	22	22
	3-5 meses	16	30	30	52
	6-8 meses	7	13	13	65
	9- 11 meses	7	13	13	78
	12- 23 meses	9	17	17	95
	24 a más meses	3	6	6	100
	Total	54	100	100	

En la tabla 5 podemos observar que el 30% de los encuestados están perteneciendo en la organización un rango de 3 a 5 meses, mientras que el 22% de los practicantes están perteneciendo en la organización un rango entre 1 a 2 meses. Esto indica que el rango de tiempo del encuestado en la organización es de 3 a 5 meses.

Tabla 6.
Genero del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	24	44	44	44
	Masculino	30	56	56	100
	Total	54	100	100	

En la tabla 6 podemos observar que el 56% de los encuestados en los restaurantes del distrito de San Isidro pertenecen al género masculino y un 44% de los practicantes pertenecen al género femenino, podemos deducir que los practicantes en su mayoría son hombres en los restaurantes del distrito de San Isidro, Lima, 2019. Esto indica que la mayor parte de los encuestados está conformado por el género masculino.

Tabla 7.
Carrera de Formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administración en turismo y hotelería	5	9	9	9
	Alta Cocina	2	4	4	13
	Aviacion Comercial	1	2	2	15
	Bartender Profesional	4	7	7	22
	Gastronomia	16	30	30	52
	Gestion de Restaurante	1	2	2	54
	Gestion Hotelera	1	2	2	56
	Turismo	18	33	33	89
	Turismo y Hotelería	6	11	11	100
	Total general	54	100	100	

En la tabla 7 podemos observar que el 33% de los encuestados en los restaurantes del distrito de San Isidro están estudiando la carrera de Turismo, mientras que 30% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro están estudiando la carrera de Gastronomía y el 11% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro están estudiando la carrera de Turismo y Hotelería. Esto indica que la mayor parte de los practicantes estudian turismo.

3.2. Motivacion Laboral.

La Motivacion es la relación entre la empresa y colaboradores para poder llevar a cabo los diferentes objetivos, es la relación que existe entre ellos para poder satisfacer sus necesidades y las expectativas, mientras tenga un practicante motivado mejor el rendimiento dentro de la organización.

3.2.1. Seguridad.

La seguridad es la estabilidad que el individuo tenga dentro de la organización y también una línea de carrera a largo plazo, donde el individuo pueda poner en marcha todos sus conocimientos.

Tabla 8.
Dimension Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	26	48
	Media	22	41
	Alta	6	11
	Total general	54	100

En la tabla 8 y Figura 1, se presentan el nivel de la dimensión seguridad según los practicantes en los restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, donde se puede determinar que predomina la dimensión seguridad baja con un 48% y alto con 11%, esto quiere decir que dentro de las organizaciones no están dando una línea de carrera o estabilidad al practicante.

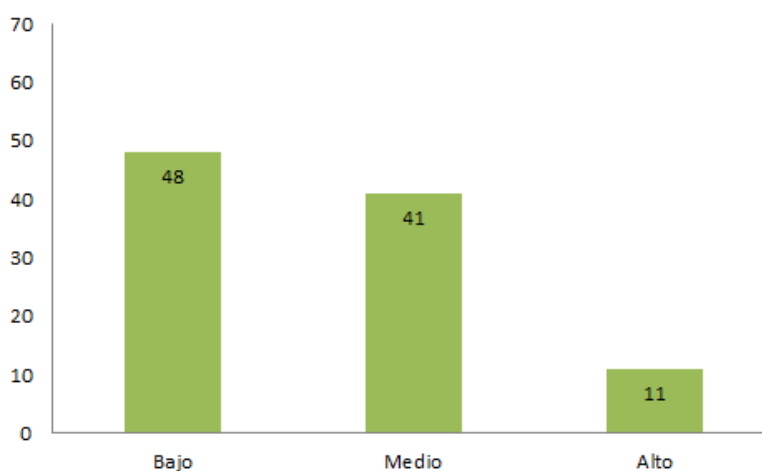


Figura 1. *Dimension Seguridad*

Estabilidad

Es el derecho que se le garantiza a cada individuo dentro de una organización para la conservación de su empleo. En la tabla 9 podemos observar que el 35% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, mientras que 24% presenta un nivel Ni acuerdo, ni en desacuerdo y el 17% presenta un nivel Algo en desacuerdo.

Tabla 9.
Estabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	9	17	17	17
	Algo de acuerdo	19	35	35	52
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	13	24	24	76
	Algo en desacuerdo	9	17	17	93
	Muy desacuerdo	4	7	7	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador estabilidad este indicador es de suma importancia para el practicante porque le permite sentirse y poder saber que puede crecer como profesional dentro de la organización.

Confianza

Es unas de las necesidades emocionales que expresa la persona y que le permite tener una buena relación con las demás personas. En la tabla 10 podemos observar que el 31% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 28 % presenta un nivel Algo de acuerdo y el 20 % presenta un nivel Algo en desacuerdo.

Tabla 10.
Confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	10	19	19	19
	Algo de acuerdo	15	28	28	47
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	17	31	31	78
	Algo en desacuerdo	11	20	20	98
	Muy desacuerdo	1	2	2	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador confianza ya que la organización le brinda diferentes oportunidades como ser responsables en diferentes actividades que se realice durante la jornada laboral, mientras que una pequeña parte de los encuestados están a desfavor de este indicado ya que no se les brinda la oportunidad para

poder ser responsables en diferentes actividades que se realice.

Línea de Carrera

Es el desarrollo de los colaboradores dentro de una organización y que es una de las cualidades mayor valoradas por las personas que laboran en la organización. En la tabla 11 podemos observar que el 31 % de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 24% presenta un nivel Ni acuerdo, ni en desacuerdo y el 20 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 11.
Línea de Carrera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	11	20	20	20
	Algo de acuerdo	17	31	31	51
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	13	24	24	75
	Algo en desacuerdo	10	19	19	94
	Muy desacuerdo	3	6	6	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador ya que la empresa les brinda la oportunidad de realizar línea de carrera de manera horizontal o vertical dentro de la organización esto generando que el rendimiento del personal.

3.2.2. Creatividad.

Es el conjunto de personas que desean experimentar, inventar, formar o desarrollar algo por su cuenta, hasta que logre el éxito.

Tabla 12.
Dimension Creatividad

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Baja	26	48
	Media	18	33
	Alta	10	19
	Total general	54	100

En la tabla 12 y Figura 2, se presentan el nivel de la dimensión creatividad según los practicantes en los restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, donde se

puede determinar que predomina la dimensión creatividad baja con un 48%.

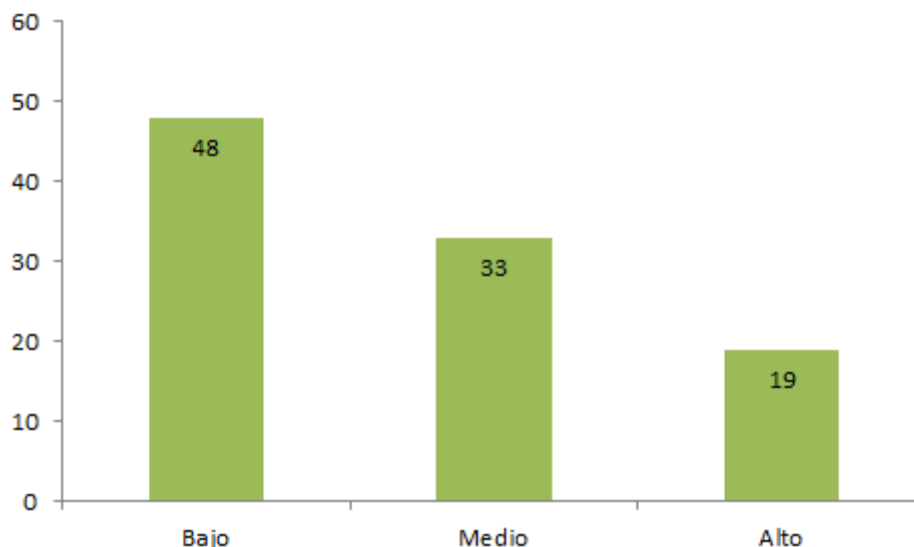


Figura 2. *Dimension creatividad*

Innovación

Se refiere a las personas que introducen algunas ideas o novedad dentro de la organización mediante una cuestión o actividad, con la fiabilidad de incrementar la productividad dentro de la organización. En la tabla 13 podemos observar que el 31% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 26% presenta un nivel Ni acuerdo, ni en desacuerdo y el 22 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 13.
Innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	12	22	22	22
	Algo de acuerdo	17	31	31	53
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	14	26	26	79
	Algo en desacuerdo	8	15	15	94
	Muy desacuerdo	3	6	6	100
	Total general	54	100	100	

Un porcentaje mayoritario de los encuestados están a favor de este indicador ya que la organización le brinda un espacio donde pueda aportar nuevas y mejores ideas dentro de la organización, generando que el practicante se sienta identificado con la organización.

Participación

Trata de medir la participación de los colaboradores dentro de la organización. En la tabla 14 podemos observar que 37% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 22% presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 20% presenta un nivel Algo en desacuerdo.

Tabla 14.
Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	7	13	13	13
	Algo de acuerdo	20	37	37	50
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	12	22	22	72
	Algo en desacuerdo	11	20	20	92
	Muy desacuerdo	4	7	7	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador ya que la empresa le brinda diferentes oportunidades de participar en las diferentes actividades de integración, talleres, capacitación esto generando que el practicante se sienta valorado dentro de la organización.

Proactividad

Son personas que tiene la iniciativa al realizar sus deberes, sin que alguien les diga lo que tiene que hacer. En la tabla 15 podemos observar que el 33% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 22% presenta un nivel muy de acuerdo y el 19 % presenta un nivel Ni acuerdo, ni en desacuerdo

Tabla 15.
Proactividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	12	22	22	22
	Algo de acuerdo	18	33	33	55
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	10	19	19	74
	Algo en desacuerdo	10	19	19	93
	Muy desacuerdo	4	7	7	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador ya que los practicantes cuentan con iniciativa y capacidad de realizar sus actividades sin que sean supervisados, esto generando rapidez en el servicio.

3.2.3. Independencia.

La libertad que tiene la persona dentro de la organización para poder desarrollar sus competencias y la flexibilidad de horario.

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Baja	24	44
	Media	26	48
	Alta	4	8
	Total general	54	100

En la tabla16 y Figura3, se presentan el nivel de la dimensión independencia según los practicantes en los restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, donde se puede determinar que predomina la dimensión Independencia media con un 48%.

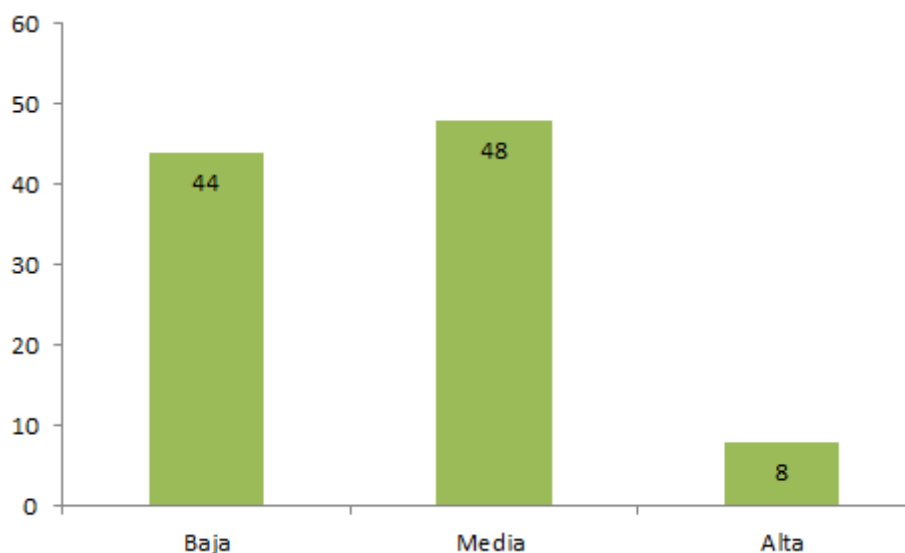


Figura 3. *Dimension independencia*
Flexibilidad

Se refiere a la oportunidad que se le puede dar a los empleadores en el trabajo para que se adapten mejor a sus propias necesidades como el tiempo. En la tabla 17 podemos observar que el 35% % de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 28% presenta un nivel Muy de acuerdo y el 17%

presenta un nivel Algo en desacuerdo

Tabla 17.
Flexibilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	15	28	28	28
	Algo de acuerdo	19	35	35	63
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	8	15	15	78
	Algo en desacuerdo	9	17	17	94
	Muy desacuerdo	3	6	6	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador ya que la empresa le brinda flexibilidad de horario para poder realizar diferentes actividades profesionales o personales que se le presente fuera de las organizaciones.

Influencia en la toma de decisiones

Se refiere en la opinión de cada persona influye en la participación de grupos. En la tabla 18 podemos observar que el 35% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 28 % presenta un nivel Algo de acuerdo y el 20% presenta un nivel Muy de acuerdo

Tabla 18.
Influencia en la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	11	20	20	20
	Algo de acuerdo	15	28	28	48
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	19	35	35	83
	Algo en desacuerdo	5	9	9	92
	Muy desacuerdo	4	7	7	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador, ya que la empresa les da un espacio donde los encuestados puedes dar sus aportes, para la mejora del servicio y la imagen de la organización, así generando un mejor clima laboral.

3.2.4. Dirección.

Es un proceso que consiste en gestionar diversos recursos, dirigir grupos pequeños grandes o pequeños con la finalidad de alcanzar los objetivos marcados por la organización.

Tabla 19.
Dimension Direccion

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Baja	34	63
	Media	16	29
	Alta	4	8
	Total general	54	100

En la tabla 19 y Figura 4, se presentan el nivel de la dimensión direccion según los practicantes en los restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, donde se puede determinar que predomina la dimensión direccion baja con un 63%.

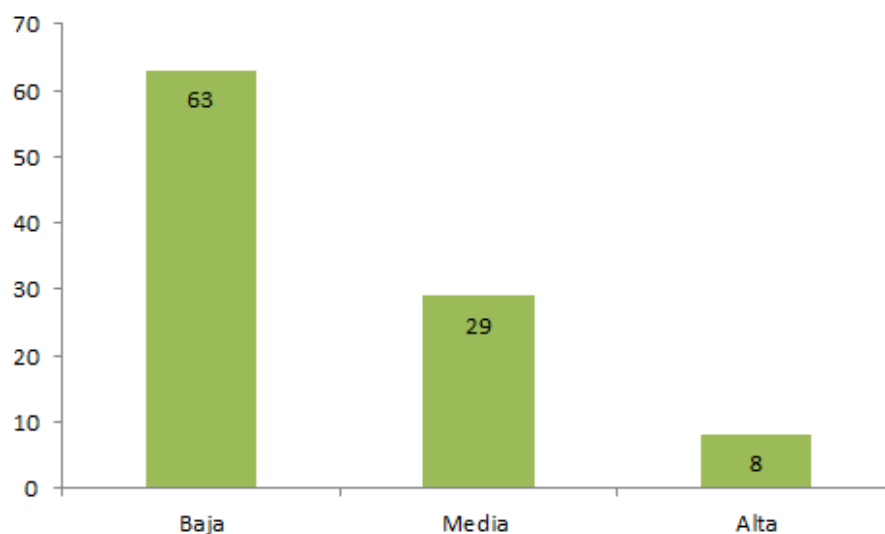


Figura 4. *Dimension direccion*

Trabajo en equipo

Es el trabajo realizado por varios individuos donde se realizan diferentes actividades por parte de todo con un mismo objetivo. En la tabla 20 podemos observar que el 31% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Muy de acuerdo, el 28% presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 26% presenta un nivel Algo de acuerdo.

Tabla 20.
Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	17	31	31	31
	Algo de acuerdo	14	26	26	57
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	15	28	28	85
	Algo en desacuerdo	5	9	9	93
	Muy desacuerdo	3	6	6	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador, ya que existe dentro de la organización un trabajo en equipo entre los trabajadores, jefes y practicantes lo que hace que el clima y los practicantes trabajen de una mejor manera.

Manejo de conflictos

En un grupo de actividades que ayuda a prevenir diferentes problemas, tensiones y que buscan mejorar la relación de apoyo y confianza para la convivencia del personal. En la tabla 21 podemos observar que el 48% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Muy de acuerdo, el 22 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 15% presenta un nivel Algo en desacuerdo.

Tabla 21.
Manejo de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	17	13	13	13
	Algo de acuerdo	14	48	48	61
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	15	22	22	83
	Algo en desacuerdo	5	15	15	98
	Muy desacuerdo	3	2	2	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador ya que dentro de la organización existe bastante comunicación, generando la rapidez para solucionar y manejar diferentes conflictos que pueda existir en el servicio.

Nuevos Retos

Son oportunidades para poder afrontar nuevas experiencias y así demostrar que uno mismo puede luchar para poder cumplir sus metas. En la tabla 22 podemos observar que el 41% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 24 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 22% presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 22.
Nuevos Retos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	12	22	22	22
	Algo de acuerdo	22	41	41	63
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	13	24	24	87
	Algo en desacuerdo	5	9	9	96
	Muy desacuerdo	2	4	4	100
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador, esto quiere decir que dentro de la organización existen nuevas oportunidades, nuevos retos donde los practicantes puedan afrontar y poner en marcha todos los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias.

3.2.5. Competencia Técnica.

Habilidades específicas de las personas que implica en el correcto y mejor desempeño de puesto en un área técnico o son personas que se preocupan al tomar alguna decisión y quiere especializarte como técnicas, desean formación y el desarrollo de competencias.

Tabla 23.
Dimension Competencia Técnica

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Baja	28	52
	Media	22	40
	Alta	4	8
	Total general	54	100

En la tabla23 y Figura5, se presentan el nivel de la dimensión competencia técnica

según los practicantes en los restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, donde se puede determinar que predomina la dimensión competencia técnica baja con un 52%.

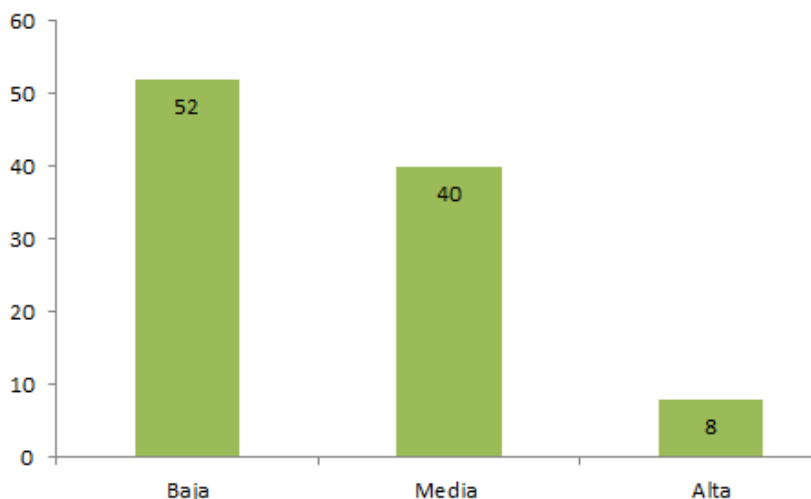


Figura 5. Dimension competencia técnica

Desarrollo de nuevas habilidades adecuadas a su formación

Es un proceso donde se busca mejorar las habilidades de las personas durante su tiempo laborado en la organización. En la tabla 24 podemos observar que el 44% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 22% presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 19% presenta un nivel Algo en desacuerdo

Tabla 24.

Desarrollo de nuevas habilidades adecuadas a su formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	8	15	15	15
	Algo de acuerdo	24	44	44	59
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	12	22	22	81
	Algo en desacuerdo	10	19	19	100
	Muy desacuerdo	0	0	0	
	Total general	54	100	100	

La mayor parte de los encuestados están a favor con el indicador, esto quiere decir que dentro de la organización existe diferentes talleres, capacitaciones, feebak donde ayuda a

mejorar las habilidades de cada practicante.

Capacitación

Es el proceso mediante el cual se desarrolla nuevas habilidades y conocimiento para poder mejorar el desempeño del colaborador. En la tabla 25 podemos observar que el 33% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Muy de acuerdo, el 28% presenta un nivel Ni de acuerdo y el 24% presenta un nivel Algo de acuerdo.

Tabla 25.
Capacitacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	18	33	33	33
	Algo de acuerdo	13	24	24	57
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	15	28	28	85
	Algo en desacuerdo	6	11	11	96
	Muy desacuerdo	2	4	4	100
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que dentro de las organizaciones existes diferentes capacitaciones de manera presencial y virtual, generando que los practicante tengas facilidades de asistir s las diferentes actividades, para que así ellos se puedan enriquecer de conocimientos y sobre nuevas tendencias en el sector.

3.3. Desarrollo de competencia

Es el desarrollo de las diferentes capacidades y habilidades que permite que los colaboradores puedan pensar y actuar de la mejor manera.

3.3.1. Competencia de conocimiento.

Las habilidades y conocimiento que tiene el colaborador lo cual permita desarrollar sus diferentes actividades en su puesto de trabajo.

Tabla 26.
Dimension Competencia de conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Baja	33	61
	Media	20	37
	Alta	1	2
	Total general	54	100

En la tabla 26 y Figura 6, se presentan el nivel de la dimensión competencia de conocimiento según los practicantes en los restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, donde se puede determinar que predomina la dimensión competencia de conocimiento es baja con un 61%.

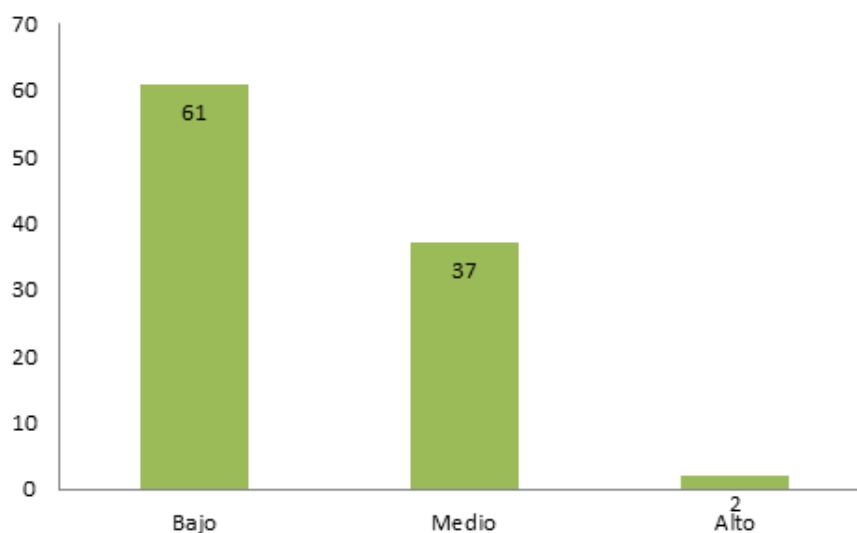


Figura 6. Dimension competencia de conocimiento

Habilidades y conocimiento

Son las capacidades psicológicas que tiene cada persona. En la tabla 27 podemos observar que el 37% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 37% presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 15 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 27.

Habilidades/conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	8	15	15	15
	Algo de acuerdo	20	37	37	52
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	20	37	37	89
	Algo en desacuerdo	6	11	11	100
	Muy desacuerdo	0	0	0	
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que dentro de las organizaciones existes diferentes talleres y capacitaciones donde brindan diferentes temas e tendencias del sector, esto generando que el practicante se sienta satisfecho por las diferentes capacitaciones que les brinda esto

generando que sus conocimientos mejoren.

Responsabilidad

Cumplir las diferentes funciones que son asignadas al colaborador. En la tabla 28 podemos observar que el 41% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 24% presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 22 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 28.
Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	12	22	22	22
	Algo de acuerdo	22	41	41	63
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	13	24	24	87
	Algo en desacuerdo	7	13	13	100
	Muy desacuerdo	0	0	0	
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que dentro de las organizaciones existen diferentes oportunidades donde se les hace responsable a los practicantes para poder tomar nuevos retos y pueda tener mayor experiencia manejando un grupo de persona a la dirección de la empresa.

Experiencia

Es la muestra que cada persona muestra de empleado con mayor potencia y experiencia. En la tabla 29 podemos observar que el 46% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 33% presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 15 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 29.
Experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	8	15	15	15
	Algo de acuerdo	25	46	46	61
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	18	33	33	94
	Algo en desacuerdo	3	6	6	100
	Muy desacuerdo	0	0	0	
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que dentro de las organizaciones existen varios practicantes que cuentan con experiencia en el rubro lo que genera que la organización les brinde las oportunidades de aprender y desarrollas nuevas habilidades.

3.3.2. Competencia estratégica.

Es la habilidad donde se utilizas diferentes estratégicas de comunicación que permite mejorar la efectividad de la comunicación con las demás personas.

Tabla 30.
Dimensión Competencia estratégica

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Baja	36	67
	Media	24	26
	Alta	4	7
	Total general	54	100

En la tabla30 y Figura7, se presentan el nivel de la dimensión competencia estratégica según los practicantes en los restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, donde se puede determinar que predomina la dimensión competencia estratégica es baja con un 67%.

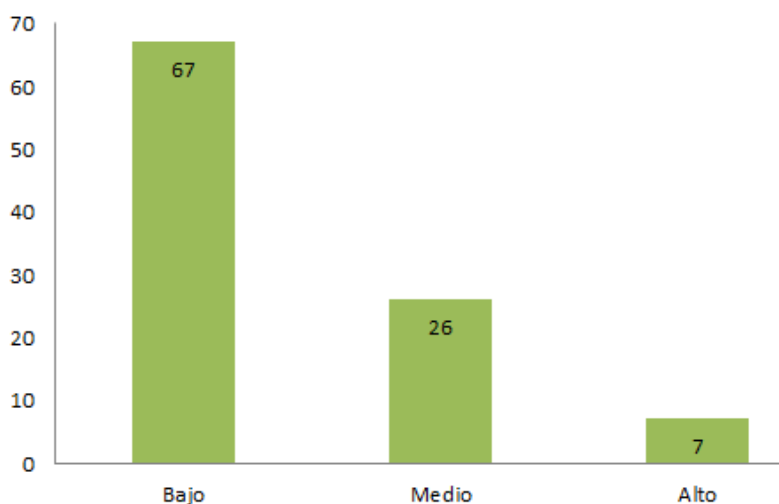


Figura 7. *Dimensión competencia estratégica*

Vocación al servicio

Es la capacidad de convencimiento y pasión para poder ejercer una actividad durante el tiempo que lo realice. En la tabla 31 podemos observar que el 44% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 26 %

presenta un nivel Muy de acuerdo y el 24 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 31.
Vocación al servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	14	26	26	26
	Algo de acuerdo	24	44	44	70
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	13	24	24	94
	Algo en desacuerdo	2	4	4	98
	Muy desacuerdo	1	2	2	100
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que los practicantes consideran que la empresa cuenta con una vocación al servicio y que los practicantes e trabajadores realizan sus actividades con pasión.

Logros de objetivos

Es el de mayor importancia ya que se tiene con claridad el resultado que se puede tener y para que nos sirvan en un futuro. En la tabla 32 podemos observar que el 44% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 26 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. y el 24 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 32.
Logro de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	9	17	17	17
	Algo de acuerdo	24	44	44	61
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	14	26	26	87
	Algo en desacuerdo	6	11	11	98
	Muy desacuerdo	1	2	2	100
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que dentro de las organizaciones existen varios factores donde los practicantes puedan participar, apoyar y realizar para poder lograr los objetivos de la organización.

Relaciones Interpersonales

Son sentimiento y emociones que esta relaciones entre dos o más personas. En la tabla 33 podemos observar que el 35% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 30 % presenta un nivel Muy de acuerdo y el 24 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 33.
Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	16	30	30	30
	Algo de acuerdo	19	35	35	65
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	13	24	24	89
	Algo en desacuerdo	3	6	6	95
	Muy desacuerdo	3	6	6	100
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que dentro de las organizaciones los practicantes consideran que existen facilidades de relacionarse con los jefes, trabajadores y cliente, esto generando un mejor clima laboral.

3.3.3. Competencia Intrategica.

La relación que hay entre el liderazgo, comunicación y el desarrollo de persona que laboran en el mismo entorno laboral.

Tabla 34.
Dimensión Competencia intrategica

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Baja	31	57
	Media	21	39
	Alta	2	4
	Total general	54	100

En la tabla34 y Figura8, se presentan el nivel de la dimensión competencia intrategica según los practicantes en los restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, donde se puede determinar que predomina la dimensión competencia intrategica es baja con un 57%.

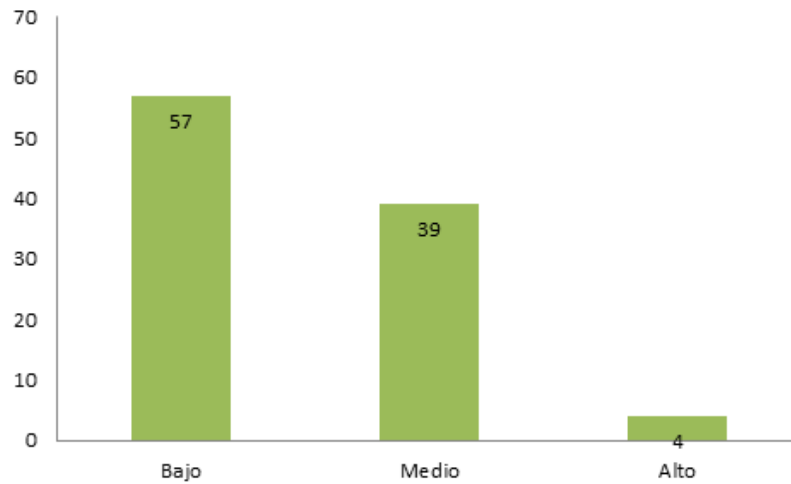


Figura 8. Dimension competencia intrategica

Comunicación

Es un conjunto de procedimiento y acciones que se realizan para recibir diferentes informaciones a través de diferentes medios con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa. En la tabla 35 podemos observar que el 43% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 30 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. y el 19 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 35.
Comunicacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	10	19	19	19
	Algo de acuerdo	23	43	43	62
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	16	30	30	92
	Algo en desacuerdo	5	9	9	100
	Muy desacuerdo	0	0	0	
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que existe una buena comunicación entre los practicantes, la comunicación puede ayudar para poder adaptarse a diferentes cambios con el fin de lograr el objetivo de la empresa.

Liderazgo

Son las habilidades de la persona que ayuda a influir en las demás personas para

llegar a los diferentes objetivos de la empresa. En la tabla 36 podemos observar que el 39% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 26 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. y el 26 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 36.

Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	14	26	26	26
	Algo de acuerdo	21	39	39	65
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	14	26	26	91
	Algo en desacuerdo	3	6	6	97
	Muy desacuerdo	2	4	4	100
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que existe que dentro de la organización le brindad la oportunidad de afrontar nuevos retos como poder manejar un grupo de persona esto generando que practicante mejore en el manejo de personas y comunicación entre ambos.

Satisfacción Laboral

Es el grado de conformidad que siente la persona dentro de la organización En la tabla 37 podemos observar que el 39% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 31 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 19 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 37.

Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	10	19	19	19
	Algo de acuerdo	21	39	39	58
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	17	31	31	89
	Algo en desacuerdo	3	6	6	95
	Muy desacuerdo	3	6	6	100
	Total general	54	100	100	

Esto quiere decir que existe que dentro de la organización existe satisfacción laboral por parte del practicante esto generando que mejore la productividad y la rapidez del

servició.

3.3.4. Competencia de eficacia personal.

Comportamiento de las personas a los diferentes cambios, al mismo tiempo se potencian estrategias e estratégicas.

Tabla 38.
Dimensión de eficacia personal

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Baja	30	55
	Media	23	43
	Alta	1	2
	Total general	54	100

En la tabla38 y Figura9, se presentan el nivel de la dimensión competencia de eficacia personal según los practicantes en los restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, donde se puede determinar que predomina la dimensión competencia de eficacia personal es baja con un 55%.

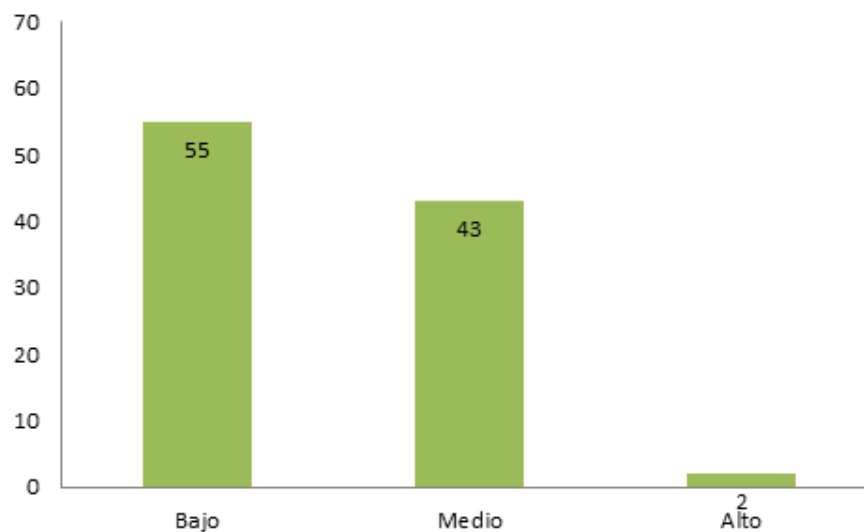


Figura 9. *Dimension competencia eficacia personal*

Comportamiento

Es la manera cómo comportarse cada individuo dentro de la organización. En la tabla 39 podemos observar que el 43% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 28 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 20 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 39.
Comportamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	11	20	20	20
	Algo de acuerdo	23	43	43	63
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	15	28	28	91
	Algo en desacuerdo	3	6	6	97
	Muy desacuerdo	2	3	3	100
	Total general	54	100	100	

Esto se debe que los practicantes muestran un comportamiento adecuado y de la mejora manera dependiendo la situación que sea dentro de la organización.

Adaptación

La eliminación de obstáculos que la persona se pone durante el proceso de trabajo. En la tabla 40 podemos observar que el 41% de los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 26 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. y el 26 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 40.
Adaptación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	14	26	26	26
	Algo de acuerdo	22	41	41	67
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	14	26	26	93
	Algo en desacuerdo	3	6	6	99
	Muy desacuerdo	1	1	1	100
	Total general	54	100	100	

Esto se debe que los practicantes están aptos para cualquier cambio que se origine dentro de la organización como el cambio de sistema o cambio de encargado, la adaptación es rápida para ellos.

Mejora Continua

Es un conjunto de diferentes acciones que genera obtener la calidad en los diferentes procesos y productos de la organización. En la tabla 41 podemos observar que el 37% de

los practicantes en los restaurantes del distrito de San Isidro presenta un nivel Algo de acuerdo, el 28 % presenta un nivel Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 17 % presenta un nivel Muy de acuerdo.

Tabla 41.
Mejora continua

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy de acuerdo	9	17	17	17
	Algo de acuerdo	20	37	37	54
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	15	28	28	92
	Algo en desacuerdo	4	7	7	89
	Muy desacuerdo	6	11	11	100
	Total general	54	100	100	

Esto se debe a que la empresa les brinda a los practicantes un proceso de mejora continua donde le brinda la solución a los problemas que se puede generar dentro de la organización.

3.4. Contraste de Hipótesis

3.4.1. Hipótesis General.

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro

Nvel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman

Tabla 42.
Motivación laboral y desarrollo de competencias

			Motivacion laboral	Desarrollo de competencia
Rho de Spearman	Motivacion laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desarrollo de competencia	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,786$ entre las variables: Motivacion Laboral y desarrollo de competencia, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta.

Decisión estadística:

La significancia de $=0,000$ muestra que **es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: La Motivacion Laboral tiene relación positiva y significativa con el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

3.4.2. Prueba de hipótesis Especifica1.

Ho: No existe una relación significativa entre la seguridad y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Ha: Existe una relación significativa entre la seguridad y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman

Tabla 43.
Seguridad y desarrollo de competencias

			Seguridad	Desarrollo de competencia
Rho de Spearman	Seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desarrollo de competencia	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,575$ entre las variables: Seguridad y desarrollo de competencia, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística:

La significancia de $=0,000$ muestra que es **menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: La Seguridad tiene relación positiva y significativa con el desarrollo de competencia en practicantes del área de A & B en restaurantes del centro financiero de San Isidro

3.4.3. Prueba de hipótesis específica 2.

Ho: No existe una relación significativa entre la creatividad y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Ha: Existe una relación significativa entre la creatividad y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman

Tabla 44.
Creatividad y desarrollo de competencia

			Creatividad	Desarrollo de competencia
Rho de Spearman	Creatividad	Coefficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desarrollo de competencia	Coefficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,534$ entre las variables: creatividad y desarrollo de competencia, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística:

La significancia de $=0,000$ muestra que es **menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: La creatividad tiene relación positiva con el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro

3.4.4. Prueba de hipótesis específica 3.

Ho: No existe una relación significativa entre la Independencia y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Ha: Existe una relación significativa entre la Independencia y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman

Tabla 45.

Independencia y desarrollo de competencia

			Independencia	Desarrollo de competencia
Rho de Spearman	Independencia	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desarrollo de competencia	Coefficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,655$ entre las variables: Independencia y el desarrollo de competencia, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística:

La significancia de $=0,000$ muestra que es **menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: La Independencia tiene relación positiva y significativa con el desarrollo de competencia en practicantes del área de A & B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

3.4.5. Prueba de hipótesis específica 4.

Ho: No existe una relación significativa entre la dirección y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A & B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Ha: Existe una relación significativa entre la dirección y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A & B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman

Tabla 46.
Dirección y desarrollo de competencia

			Dirección	Desarrollo de competencia
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desarrollo de competencia	Coefficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,768$ entre las variables: Dirección y el desarrollo de competencia, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta.

Decisión estadística:

La significancia de $=0,000$ muestra que **es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: La dirección tiene relación positiva y significativa con el desarrollo de competencia en practicantes del área de A & B en restaurantes del centro financiero de San Isidro

3.4.6. Prueba de hipótesis específica 5.

Ho: No existe una relación significativa entre la competencia técnica y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Ha: Existe una relación significativa entre la competencia técnica y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman

Tabla 47.
Competencia técnica y el desarrollo de competencia

			Competencia_Tecnica	Desarrollo_de_Compentencia
Rho de Spearman	Competencia_Tecnica	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desarrollo_de_Compentencia	Coeficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,685$ entre las variables: competencia técnica y desarrollo de competencia, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística:

La significancia de $=0,000$ muestra que **es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: La competencia técnica tiene relación positiva y significativa con el desarrollo de competencia en practicantes del área de A & B en restaurantes del centro financiero de San Isidro.

IV. Discusión

El objetivo general de esta investigación fue determinar relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019. Los resultados del trabajo de investigación menciona que existe una relación entre las variables motivación laboral y desarrollo de competencia de $r = 0,786$, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta. Esto es reflejado en los resultados obtenidos de la dimensión independencia y la dimensión seguridad en los practicantes, para poder lograr una buena motivación laboral dentro de la organización se debe optar por dar los diferentes maneras de desarrollar los conocimientos y un flexibilidad para el practicante, es decir, considerar que el tema del tiempo y el desarrollo debe ser de manera positiva, para que el practicante se sienta identificado con la organización, estos resultados coinciden lo planteado con los hallados por Ramos (2018), en su trabajo de investigación se evidencio que para lograr un nivel significativo de motivación en la organización se debe brindar diferentes factores motivacionales para el trabajador con esto generando que mejore su desempeño.

Igualmente, para Burga y Wiese (2018), en su trabajo se evidencio para poder lograr un nivel alto de motivación en la organización se deben implementar diferentes talleres de gestión donde el personal pueda desarrollar sus conocimientos, esto generando que mejore el rendimiento del personal. El hecho de encontrar una relación positiva y correlación alta entre ambas variables enfatiza la importancia que genera la motivación laboral al practicante, debido que ellos se sientan motivados en el puesto que esté desempeñando, a ellos se debe que la organizaciones le están brindando diferentes maneras de mejorar sus conocimientos y así puedan superar los diferentes situaciones que puedan generarse.

4.1. Discusión – Hipótesis específica 1.

Al respecto con los resultados de la hipótesis específica 1, que tiene que ver con la relación entre la seguridad y desarrollo de competencia, se manifestó una significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, con un valor de $r = 0,575$, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. Estos resultados son concordantes con los hallados por Ruiz (2015), en su trabajo de investigación se evidencio que para lograr un nivel significativo la actividad turística es de suma importancia ya que las empresas están generando empleos para los

pobladores del distrito.

Igualmente, para Villacis (2016), en su trabajo se evidencio que los trabajadores tienen un alto nivel de desmotivación generando un bajo en el rendimiento laboral de sus empleados, con esto generando poca productividad y un alta rotación de personal. Así mismo, se tuvo una evaluación de la dimensión seguridad es baja con un 48% y alta con 11%, de los resultados obtenidos se puede deducir que la dimensión seguridad en los practicantes en el área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro es baja, es decir que las organizaciones no están brindando una adecuada seguridad para que los practicantes realicen una línea de carrera y estabilidad, este es un factor que con lleva un bajo rendimiento dentro de la organización.

4.2. Discusión – Hipótesis específica 2.

Al respecto a la hipótesis específica 2, que tiene que ver con la relación entre la creatividad y desarrollo de competencia, se manifestó una significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, con un valor de $r = 0,534$, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. Estos resultados son concordantes con los hallados por Hernández (2017), en su investigación se evidencio que la motivación laboral es un factor importante dentro de la organización porque mejora la satisfacción del profesional.

Igualmente, para Macedo (2018), en su trabajo se evidencio que dentro de la organización existe una alta desmotivación generando que la productividad de la organización sea baja. Así mismo, se tuvo una evaluación de la dimensión creatividad es baja con un 48% y alta con 19% de los resultados obtenidos se puede deducir que la dimensión creatividad en los practicantes en el área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro es baja, es decir que las organizaciones no están brindando un adecuada creatividad para que le practicante pueda participar en la innovación y participación que la organización realice, probablemente los practicantes no tengan un espacio en las diferentes reuniones que la empresa este brindando, la innovación es un factor de suma importancia porque les permite aportar, crear e innovar en las organizaciones y generando que el practicante se sienta identificado con la organización, este es un factor que con lleva un bajo rendimiento dentro de la organización.

4.3. Discusión – Hipótesis específica 3.

Al respecto a la hipótesis específica 3, que tiene que ver con la relación entre Independencia y desarrollo de competencia, se manifestó una significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, con un valor de $r = 655$, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. Estos resultado son concordantes con lo hallado por Cuadrado y Bastamente (2017), en su trabajo de investigación se evidencio que existen diferentes factores que puedan afectar directamente en la motivación de trabajador.

Igualmente, para Vásquez (2018) , en su trabajo se evidencio que la motivación tiene una relación con la productividad en los colaboradores ,es decir que el colaborador que la motivación dentro de la organización está siendo la correcta y generando que se sientan identificado con la organización. Así mismo, se tuvo una evaluación de la dimensión seguridad es baja con un 44% y alta con 8%, de los resultados obtenidos se puede deducir que la dimensión seguridad en los practicantes en el área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro es baja, es decir que las organizaciones no están brindando un adecuada independencia para que los practicantes tenga una flexibilidad y una influencia en la toma de decisión , probablemente las organizacion no le estén brindando un espacio donde el practicante pueda realizar sus actividades afuera de ella, este es un factor que con lleva un bajo rendimiento dentro de la organización.

4.4. Discusión – Hipótesis específica 4.

Al respecto a la hipótesis específica 4, que tiene que ver con la relación entre direccion y desarrollo de competencia, se manifestó una significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, con un valor de $r = 768$, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta. Estos resultados son concordante con lo hallado por Ramos (2019), en su trabajo se evidencio que existe una relación directa entre la motivación y desempeño laboral esto nos dicen que a mayor motivación se tendrá mayor desempeño en los trabajadores.

Igualmente, para Arango (2018), en su trabajo de evidencio que la motivación influye directamente en el desempeño laboral con esto generando que la productividad sea la adecuadada. Así mismo, se tuvo una evaluación de la dimensión seguridad es baja con un 63% y alta con 8%, de los resultados obtenidos se puede deducir que la dimensión seguridad en los practicantes en el área de A&B en restaurantes del centro financiero de

San Isidro es baja, es decir que las organizaciones no están brindando una adecuada dirección para que los practicantes puedan trabajar en equipo y tener nuevos retos, esto quiere decir que dentro de la organización el trabajo de equipo no es la mejor para el practicante y tampoco están brindando nuevos retos donde el practicante pueda tomar iniciativa para poner en marcha sus conocimientos para liderar grupos dentro de la organización., este es un factor que con lleva un bajo rendimiento dentro de la organización.

4.5. Discusión – Hipótesis específica 5.

Por último, la hipótesis específica 5, que tiene que ver con la relación entre la competencia técnica y desarrollo técnica, se manifestó una significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, con un valor de $r = 0,685$, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. Estos resultados son concordante con lo hallado por Velazco (2017) , en su trabajo se evidencio que la competencia laboral y el clima organizacional que existe una relación entre ambas variables , es decir que dentro de la organizacion se evidencio un buen ambiente laboral generando que los trabajadores realicen sus deberes de la mejor manera.

Así mismo, se tuvo una evaluación de la dimensión seguridad es baja con un 52% y alta con 8%, de los resultados obtenidos se puede deducir que la dimensión competencia técnica en los practicantes en el área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro es baja es decir que las organizaciones no están brindando una adecuada competencia técnica para que el practicante pueda capacitarse y un desarrollo de habilidades, esto quiere decir que dentro de la organización no existe un plan de formación y desarrollo donde el practicante pueda adquirir nuevos conocimientos mediante esto talleres, este es un factor que con lleva un bajo rendimiento dentro de la organización.

V.Conclusiones

Primera:

Se puede concluir que la hipótesis general, existe relación estadísticamente alta y de manera positiva, entre la motivación laboral y desarrollo de competencia en los en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019(rs=0,786, p<0.05).

Segunda:

Se puede concluir que la hipótesis específica 1, es evidente que existe relación estadísticamente moderada, entre la seguridad y desarrollo de competencia en los en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019(rs=0,575, p<0.05). La mayor parte de los resultados fue baja, es decir que dentro de las organizaciones no están brindando línea de carrera y una estabilidad para los practicantes

Tercero:

Se puede concluir que la hipótesis específica 2, es evidente que existe relación estadísticamente moderada, entre la creatividad y desarrollo de competencia en los en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019(rs=0,534, p<0.05). La mayor parte de los resultados fue baja, es decir que dentro de las organizaciones no están brindando un espacio donde el practicante pueda aportar en la innovación y participación.

Cuarto:

Se puede concluir que la hipótesis específica 3, es evidente que existe relación estadísticamente moderada, entre la independencia y desarrollo de competencia en los en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019(rs=0,655, p<0.05). La mayor parte de los resultados fue baja, es decir que dentro de las organizaciones no están brindando flexibilidad y una influencia en la toma de decisiones para los practicantes.

Quinto:

Se puede concluir que la hipótesis específica 4, es evidente que existe relación estadísticamente alto, entre la direccion y desarrollo de competencia en los en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019(rs=0,768,

$p < 0.05$). La mayor parte de los resultados fue baja, es decir que dentro de las organizaciones no están brindando un trabajo en equipo y el manejo de retos para los practicantes.

Sexto:

Se puede concluir que la hipótesis específica 5, es evidente que existe relación estadísticamente alto, entre la competencia técnica y desarrollo de competencia en los en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019($r_s = 0,685$, $p < 0.05$). La mayor parte de los resultados fue baja, es decir que dentro de las organizaciones no están brindando una capacitación y un desarrollo adecuados a la formación de cada practicante

VI. Recomendaciones

La motivación laboral y el desarrollo de competencias en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019, es de suma importancia para el desarrollo y crecimiento del practicante, estas herramientas permite que los practicantes puedan tener un mejor desempeño en las organizaciones.

Se recomienda crear programas de desarrollo de competencia del practicante en la organización generando que el practicante mejore y se sienta valorado en la organización.

Se recomienda hacer participar a los practicantes en las diferentes reuniones, para que ellos puedan brindar nuevas aportaciones a las organizaciones brindando una idea clara y concisa, generando que mejoren la efectividad de su trabajo y generando una mayor productividad dentro de la organización. También es recomendable que los jefes o encargados de turno se reúnan constantemente con los practicantes e trabajadores para mejorar y saber la necesidad que ellos tengan y así mejorando la comunicación.

Se recomienda crear un espacio, donde el practicante sienta que dentro de la organización sea un lugar cálido y que el practicante tenga las participaciones en las decisiones del grupo.

Se recomienda mejorar el trabajo en equipo dentro de la organización generando un ambiente grato, esto genera que los practicantes tengan una buena relación con los colaboradores, encargados o jefes. Para crear un buen trabajo se debe fomentar la participación de los practicantes y trabajador para que así ellos puedan comunicarse como equipo y mejore la comunicación entre ambos.

Se recomienda crear talleres, de tal manera en donde el practicante pueda mejorar sus conocimientos y habilidades, generando con estos talleres un mejor rendimiento dentro de la organización. También se recomienda que los jefes deban apoyar al practicante mediante la realización de sus metas motivándolos con las palabras de aliento y mensajes motivadores.

REFERENCIAS

- Abu, B., Lee, D., & Price, A. (2017). Transcending towards a spirituality-based platform in tourism higher education: A contemplation of the pedagogical implications. *Revista Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 21. Recuperado de : <http://dx.doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.11.003>
- Alvarado, S., Quero, Y. y Bolívar, M. (2016). Estilo gerencial y Motivacion laboral en las escuelas básicas del municipio Miranda. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 35 (12) ,56-79.
- Arango, H. (2018). Motivacion y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi banco, agencia Lima este. Lima, Perú: Universidad Privada Inca Garcilaso de la Vega.
- Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. Recuperado de: www.eumed.net/libros/2006c/203/
- Ayre, C. (2018). Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva peruano alemán del cercado de Lima 2016. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Becerra, M. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humano. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México D.F, México: Pearson Educación.
- Bisetti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Burga, G. y Wiese, J. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Calderon, V. & Caguana, T. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en s.e.r.l.i. sociedad pro-rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista De Comunicación De La SEECI*, 11 (44). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>

- Carmona, Y. (2016). Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados. México D.C, México: Universidad Autónoma del Estado de México
- Casa, M. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san jerónimo – 2015. Andahuaylas, Perú: Universidad nacional Jose Maria Arguedas.
- Christman, J. (2015). Enhancing apprentice training through supervision of work experience. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1717335660?accountid=37408>
- Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., & García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Revista Orbis*, 12(36). Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1911616793?accountid=37408>
- Cuadro, J. y Bustamante, C. (2017). Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS en la ciudad de Cartagena de Indias. Cartagena de indias, Colombia: Universidad de Cartagena.
- Cubas, N. (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E-ADEU deportivo SAC- Chiclayo. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipan.
- Deressa, A., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: The case of nurses in hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *Revista BMC Research Notes*, 12. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Dustin, D. L., Schwab, K. A., & Hendricks, W. W. (2016). Pasteur's quadrant: A conceptual framework for bridging the "great divide" between higher education and professional practice in parks, recreation, and tourism. *Revista Schole*, 31(2). Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1811911703?accountid=37408>
- Espinoza, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. fortaleza y oportunidad para la escuela en el salvador. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 47(3). Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/2013922476?accountid=37408>
- Fernández, E.; Avella, L. y Fernández, M. (2003). Estrategias de producción. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Fernández, C. (2006). Las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto

- para el diseño de programas educativos. *Revista Encounters on Education*, 7(1). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.24908/eoe-ese-rse.v7i0.603>
- Flores, A. (2017). Evaluación de competencias laborales genéricas del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir, Trujillo 2017. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Garcia, M. (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Revista Anales De Psicología*, 27(2). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1316721825?accountid=37408>
- Granados, M. (2013). Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Maginze Cogent Education*, 3(1), Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Hernandez, J. y Morales, J. (2017). Assessing the motivation and job satisfaction in an autonomous body of the public management of the state of Sinaloa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*. ago2017, Vol. 12 Issue 2, p107-147. 41p. Language: Spanish. Base de datos: Fuente Académica Premier
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F, Mexico: Mc Graw Hill
- Herrera, A. (2015). Competencias Laborales en los Colaboradores del Departamento De ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango. Guatemala, Guatemala: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
- Jones, M. (2015). Mentoring and coaching in education practitioners' professional learning. *Revista International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 4(4). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/IJMCE-09-2015-0027>
- Kuok, A. (2017). Insights for management among non-gaming industries: Employees' dissonance in a casino dominant economy. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 33(1). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1910251448?accountid=37408>
- Lecturer, I. (2018), Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect

- on satisfaction and performance of government employees of parepare. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2), 148-155.
- Lourdes,A.(2015). Influencia de los factores motivacionales y de higiene según herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015.Chiclayo,Peru: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Macedo, P. (2018). Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial bionova S.A.C.Lima, Perú: Universidad de Piura
- Marchesi, O. (2014). Economía y Negocios. Recuperado de: <http://archivo.elcomercio.pe/amp/economia/negocios/solo-50-empresas-peru-logra-retener-su-personal-noticia-1721616>
- Martin,J.(2017). [Las anclas de schein empujan tu carrera](https://www.cerem.pe/blog/las-anclas-de-schein-empujan-tu-carrera).Recuperado de: <https://www.cerem.pe/blog/las-anclas-de-schein-empujan-tu-carrera>.
- Martínez,M.(2013). Motivacional GestiónEmpresarial.Recuperadode: https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Moreno, J., & Díaz, J. (2018). Indicadores para la contextualización de las competencias de los formadores ocupacionales. Revista Española De Orientación y Psicopedagogía, 29(2). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2190925426?accountid=37408>
- Naghi, M. (2005).Metodología de la investigación. México DF, México: UNAM
- Navarro,G.(2015).Influencia de la atencion,memoria y motivación en el rendimiento académico. La Rioja, Argentina:Universidad La Rioja
- Nonailhada, J. (2018). Ambassadors of lifelong learning: Practitioners' professional responsibility as scholars. Revista OT Practice, 23(14). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2099415004?accountid=37408>
- Osorio, M. (2016). El impacto de la remuneración en la gestión de recursos humanos/the impact of compensation on human resources management. Boletín De EstudiosEconómicos, 71(217).Recuperadode: <https://search.proquest.com/docview/1785964229?accountid=37408>
- Parra,Rubio y Lopez(2017). Emprendimiento y creatividad Aspectos esenciales para crear una empresa.Bogota,Colombia:ECOEdiciones
- Peña, C. (2015). Motivación Laboral como herramienta de gestión en las organizaciones

empresariales. Madrid, España: Universidad Pontificia de Comillas

Pertuz, V., Navarro, A., Rojas, G., & Quintero, L. (2016). Perfil docente y fomento de la cultura del emprendimiento: Búsqueda de una relación 1. Revista Educación y Educadores, 19(1). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5294/edu.2016.19.1.2>

Quintero, J. (2010). Competencias laborales aproximación al estado del arte y su concepto. Revista de la facultad de ciencias y salud, 7(2). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.21676/2389783X.1697>

Ramos, B. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, Lima 2018. Lima, Peru: Universidad Cesar vallejo.

Salkind, N. (1999). Metodología de la investigación. México DF, México. Prentice Hall

Sanchez, O. (2015). La motivación según Mc Clelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú 2012. Lima, Peru: UNMSM

Serna, M. (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? aportes desde el campo de estudios de elites. Empiria, (43), 187-210. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5944/empiria.43.2019.24305>

Suarez, R., Yolima, A., & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información, 4(8). Recuperado de: [doi:http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33](http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33)

Torre, R. (2003). Los nuevos paradigmas en la actual revolución científica y tecnologica. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=GENxvGaB8pAC&printsec=frontcover&dq=paradigma&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjkkuxv4rzjAhVNXXK0KHRJYC2gQ6AEIODAD#v=onepage&q=paradigma&f=false>

Toro, I. y Parra, R. (2006). Método y conocimiento Metodología de la investigación. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT

Vásquez, M. (2018). Motivación y productividad laboral. Quetzaltenango, Guatemala: universidad Rafael Landívar

Velazco, E. (2017). La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones

- Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima - 2015.Lima,Peru:Universidad Cesar vallejo.
- Vigo,O.(2018).Definicion cientifca de competencia.Labamyeque,Peru:Biblioteca Nacional del Peru.
- Villacis, D. (2016). La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social caritas de la diócesis de Ambato.Ambato, Ecuador: Universidad técnica de Ambato
- Yang, Y., Lee, P.K.C., Cheng, T.C.E. (2016).Continuous improvement competence, employee creativity, and new service development performance: Afrontline employee perspective. Revista International Journal of Production Economics, 171(2), 275-288.
- Zarauz, A, Ruiz, J., Francisco, L. (2016). Motivacion, satisfacción, percepción y creencias sobre las causas del éxito en atletas veteranos españoles. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, 11(1).Recuperado de: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311143051004>>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICA & INSTRUMENTO
<p><u>Problema General</u> Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019?</p> <p><u>Problema Específico</u> ¿De qué manera la seguridad se relaciona con el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019? ¿De qué manera la creatividad se relaciona con el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019? ¿De qué manera la independencia se relaciona desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019? ¿De qué manera la dirección se relaciona desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019? ¿De qué manera la competencia técnica se relaciona con el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019?</p>	<p><u>Objetivo General</u> Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019</p> <p><u>Objetivo Específico</u> Determinar la relación que existe entre la seguridad y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019 Determinar la relación que existe entre la creatividad y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019 Determinar la relación que existe entre la independencia y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019 Determinar la relación que existe entre la dirección y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019 Determinar la relación que existe entre la competencia técnica y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019</p>	<p><u>Hipótesis General</u> Existere relación entre la motivación laboral y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019</p> <p><u>Hipótesis Específico</u> Existe relación directa entre la dimensión seguridad y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019 Existe relación directa entre la dimensión creatividad y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019 Existe relación directa entre la dimensión independencia y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019 Existe relación directa entre la dimensión dirección y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019 Existe relación directa entre la dimensión competencia técnica y el desarrollo de competencia en practicantes del área de A& B en restaurantes del centro financiero de San Isidro, Lima 2019</p>	<p><u>Tipo de investigación:</u> Correlacional</p> <p><u>Enfoque:</u> Cuantitativo</p> <p><u>Diseño:</u> No experimental</p> <p><u>Tamaño de muestra:</u> 54 practicantes.</p>	<p><u>Técnica:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario</p>

Anexo 2: Instrumento

Cuestionario sobre la Motivación Laboral y Desarrollo de Competencia en los practicantes en el área de A& B en los restaurantes del distrito de San Isidro

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación de la Motivación Laboral y Desarrollo de Competencia en tu trabajo, responde escogiendo dentro de una escala del 1 al 5, donde 1 es igual a "Muy de acuerdo" y 5 equivale a "Muy desacuerdo" Por favor no deje ninguna respuesta sin marcar.

5: Muy desacuerdo 4: Algo en desacuerdo 3: Ni acuerdo, ni en desacuerdo 2: Algo de acuerdo 1: Muy de acuerdo

Datos Generales:

1. Edad: _____

2. Género: M ___ F ___

3: Tiempo en la empresa: _____

4: Carrera de formación: _____

		5	4	3	2	1
1	La empresa le brinda una estabilidad laboral en un futuro.					
2	Considera que la empresa le brindara nuevas oportunidades laborales en un futuro cercano.					
3	Este trabajo le permite ascender como profesional y ocupar cargos más importantes en el futuro.					
4	La empresa les brinda el espacio para aportar nuevas ideas.					
5	La empresa toma en cuenta la sugerencia e la iniciativa personales.					
6	Los practicantes inician sus actividades sin esperar que las demás personas se le estén indicando.					
7	La empresa les brinda horario flexible según la disponibilidad de cada practicante.					
8	Las opiniones de los practicantes son tomadas en cuenta en las decisiones de la empresa.					
9	El jefe inmediato fortalece la confianza entre practicantes y colaboradores.					
10	El personal tiene la capacidad de solucionar conflictos internos.					
11	La empresa te brinda la oportunidad de afrontar nuevos retos.					
12	La empresa le brinda la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.					
13	La empresa le brinda una capacitación adecuada a la función que efectúa en puesto laboral.					
14	La empresa te ayuda a elevar sus conocimientos y habilidades como profesional.					
15	Los practicantes son responsables al realizar las diferentes actividades.					
16	La empresa te ayuda a ganar nuevas experiencias en el sector.					
17	La empresa te ayuda a mejorar tu vocación al servicio.					
18	El practicante aporta en la construcción de los logros de la empresa.					
19	Los jefes directo tienen una comunicación permanente para establecer una convivencia armoniosa.					
20	La empresa brinda la oportunidad de mejorar las habilidades comunicativas de los practicantes.					
21	La empresa te brinda la oportunidad de mejorar el manejo y trato a las demás personas.					
22	Considera que las practicantes se siente identificados con la organización.					
23	Los practicantes muestran un comportamiento adecuado en el área.					
24	La empresa permite adaptarme a los nuevos cambios.					
25	La empresa te brinda diferente capacitación o charlas sobre las nuevas tendencias en el sector.					

Anexo 3: Validación del instrumento



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Lima, _____ de 2018

Apellido y nombres del experto: Jara Miranda Robert Alexander

DNI: 42312593

Teléfono: _____

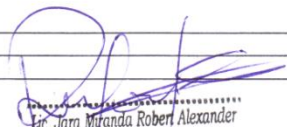
Título/grados: Doctor en Administración

Cargo e institución en que labora: _____

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SÍ o NO.

ITEM	APRECIA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	
1. ¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?	/		
2. ¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?	/		
3. ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	/		
4. ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la(s) variable(s) de estudio?	/		
5. ¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se desprenden con cada uno de los indicadores?	/		
6. ¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema y en un marco teórico?	/		
7. ¿el diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?	/		
8. ¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?	/		
9. ¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?	/		

SUGERENCIAS: _____


Dr. Jara Miranda Robert Alexander
CIAD 10754

FIRMA DEL EXPERTO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Lima, _____ de 2018

Apellido y nombres del experto: Raiz PALACIOS MUGOCC

DNI: 43678006

Teléfono: _____

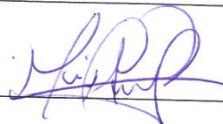
Título/grados: Mg. Administración

Cargo e institución en que labora: DTC-UCV

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SÍ o NO.

	ITEM	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la(s) variable(s) de estudio?		X	
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se desprenden con cada uno de los indicadores?		X	
6	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema y en un marco teórico?	X		
7	¿el diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?	X		
8	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?	X		
9	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?	X		

SUGERENCIAS: _____



FIRMA DEL EXPERTO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Lima, 16 DE NOVIEMBRE de 2018

Apellido y nombres del experto: Evangelos Gallardo, Verónica

DNI: 41726975

Teléfono: 932371609

Título/grados: Mg. Docencia Univ.

Cargo e institución en que labora: UCV - Acreditación

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SÍ o NO.

	ITEM	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?	/		
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?	/		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	/		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la(s) variable(s) de estudio?	/		
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se desprenden con cada uno de los indicadores?	/		
6	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema y en un marco teórico?	/		
7	¿el diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?	/		
8	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?	/		
9	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?	/		

SUGERENCIAS: _____


FIRMA DEL EXPERTO

Anexo 4: Evidencias



El practicante de atención al cliente de la Abaceria (2019)



El practicante de cocina de Sazon al Paso(2019)



La practicante de Balthizar (2019)



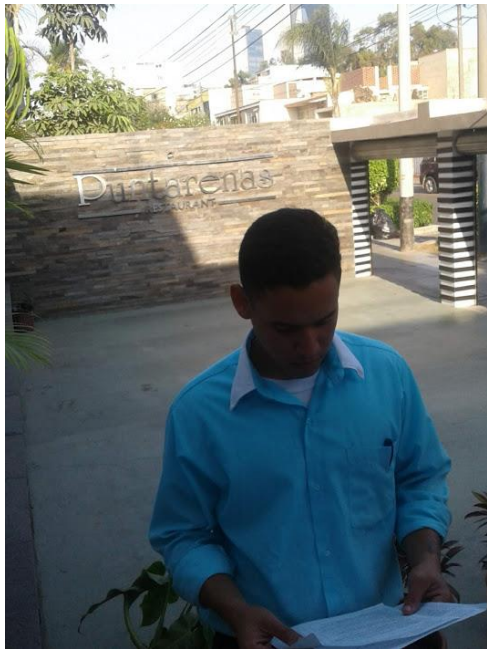
Las practicante de Santo Menu(2019).



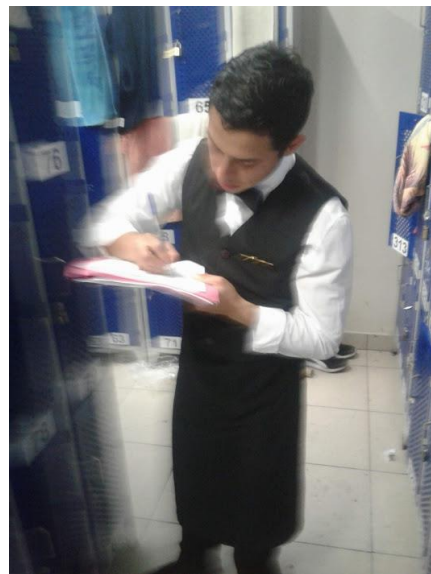
|Los practicantes del Embarcadero 41 realizando el cuestionario. (2019)



|Los practicantes del Embarcadero 41 realizando el cuestionario. (2019)



El practicante de Puntade arena (2019)



El practicante del Embarcadero 41(2019)

Anexo 5: Base de datos

	MOTIVACION LABORAL												DESARROLLO DE COMPETENCIA												
	SEGURIDAD			CREATIVIDAD			INDEPENDENCIA		DIRECCION			C.TECNICA		C. DE CONOCIMIENTO			C. ESTRATEGICAS			C. INTRATEGICAS			C.EFICACIA PERSONAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Enc1	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	1	1	5	4	2	2	5	2	5	4	4	3	5	3	1
Enc2	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	1	2	3	3	5	5	3	1	1
Enc3	1	2	4	2	4	2	1	1	3	4	5	4	1	3	4	4	3	1	2	2	2	4	5	1	3
Enc4	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1
Enc5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
Enc6	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	5	4
Enc7	4	3	1	5	3	4	2	5	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	5
Enc8	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2
Enc9	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Enc10	2	3	1	1	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1
Enc11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
Enc12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
Enc13	3	3	4	2	4	1	1	4	1	2	2	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3
Enc14	4	3	4	2	2	1	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	5
Enc15	3	3	2	3	4	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3
Enc16	4	4	3	3	5	5	4	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	5
Enc17	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4
Enc18	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3
Enc19	3	3	4	2	4	1	1	4	1	2	2	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3
Enc20	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
Enc21	2	2	2	4	4	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3
Enc22	2	1	2	1	3	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2
Enc23	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2
Enc24	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Enc25	1	2	3	2	3	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3
Enc26	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3
Enc27	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	5

	MOTIVACION LABORAL												DESARROLLO DE COMPETENCIA												
	SEGURIDAD			CREATIVIDAD			INDEPENDENCIA		DIRECCION			C.TECNICA		C. DE CONOCIMIENTO			C. ESTRATEGICAS			C. INTRATEGICAS			C.EFICACIA PERSONAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Enc27	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	5
Enc28	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
Enc29	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3
Enc30	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Enc31	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
Enc32	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
Enc33	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3
Enc34	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
Enc35	3	1	1	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	2	3	3
Enc36	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Enc37	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
Enc38	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
Enc39	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Enc40	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3
Enc41	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4
Enc42	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	5
Enc43	4	4	3	3	5	5	4	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	5
Enc44	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Enc45	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1
Enc46	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
Enc47	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2
Enc48	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Enc49	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Enc50	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
Enc51	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
Enc52	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
Enc53	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
Enc54	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2