



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN EN LA DISCOTECA PK2 EN COMAS - 2017

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

VILCA CHAVEZ, CARLOS BRAYAN

ASESOR:

DR. DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017



PRESIDENTE

Dr. Dávila Arenaza Víctor



SECRETARIO

Dr. Díaz Saucedo Antonio



VOCAL

Dr. Fernández Saucedo Narciso

DEDICATORÍA

A mí querida madre:

Herlinda Chávez Cruz, por su apoyo incondicional, por inculcarme valores y las ganas de ser mejor cada día, me han brindado la fortaleza necesaria para lograr mis metas. Gracias por siempre creer en mí.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por brindarme salud y por darme fuerzas cada día para alcanzar mis sueños. A mis amigos y hermanos por su apoyo constante y comprensión durante todo este tiempo.

Al Dr. Dávila Arenaza, Víctor, por su exigencia y comprensión, quien con sus conocimientos, experiencia y direccionamiento ayudaron a materializar dicha tesis.


DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Carlos Brayan, Vilca Chávez con DNI N° 72161367, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, Mayo del 2017



Vilca Chavez Carlos Brayan

PRESENTACIÓN

Estimados señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LA “DISCOTECA PK2” EN COMAS - 2017”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Carlos Brayan, Vilca Chávez

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.3.1. Teoría de MCGREGOR “X, Y, Z”	6
1.3.2. Teoría de la Motivación	7
1.4 Formulación del problema	8
1.5 Justificación del estudio	9
1.6 Hipótesis	11
1.7 Objetivo	11
II. METODO	12
2.1 Diseño de investigación	13
2.2 Variable, operacionalización	13
2.3 Población y muestra	14
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Método de análisis de datos	18
2.6 Aspectos éticos	18

CAPÍTULO III: RESULTADOS	21
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	30
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	33
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	35
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	42
✓ Instrumentos	
✓ Validación de los instrumentos	
✓ Matriz de consistencia	

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general Determinar la relación de la gestión del talento humano con la motivación en la "Discoteca PK2" en Comas 2017, la población y la muestra de investigación está constituida por 30 trabajadores, Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de escala tipo Likert con un total de 20 ítems; dichos resultados fueron procesados mediante el programa spss 22 y se obtuvo como resultado que existe relación significativa de la variable de la gestión del talento humano y la motivación.

Palabras clave: Talento Humano y la Motivación

ABSTRACT

The thesis had as a general objective To determine the relationship of human talent management with motivation in the "Discoteca PK2" in Comas 2017, the population and the research sample is constituted by 30 workers, The data were collected using the technique of Survey using a Likert type scale questionnaire with a total of 20 items; These results were processed through the program spss 22 and it was obtained as a result that there is significant relation of the variable of human talent management and motivation.

Key words: human talent and the motivation

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática:

La gestión del talento humano según (Chiavenato, I.) es el conjunto de políticas prácticas necesarias para dirigir los aspectos gerenciales relacionados con los recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas o motivación y evaluación de desempeño. La motivación según (maslow, A.) todo individuo está motivado y no solo una parte de él. En buena teoría no existe tal cosa como una necesidad del estómago, de la boca o una necesidad genital. Solamente hay una necesidad del individuo. Esto nos quiere decir que no solo el dinero puede ser una motivación sino que hay muchos factores que pueden tener motivados a las personas ya sea como la buena comunicación, alimentación, descanso, entre otros. En la actualidad, la gestión del talento humano y la motivación son factores muy importantes ya que determinaría el buen o mal funcionamiento de esta.

En el mundo, La gestión del talento humano y la motivación son consideradas como el efecto global de la calidad de funcionamiento de un servicio que determina el grado de funcionamiento de cualquier empresa.

Entonces se puede decir que la gestión del talento humano y la motivación son imprescindibles para cualquier negocio.

A principios de los 60 las disqueras sacan albunes completas con diferentes tipos de canciones que invaden el mundo, imitando al estilo de las discotecas, desde el fox-trot al boogaloo. Aparecen Instructores de baile enseñando los temas más sonados. En los años 60 y 70, algunas discotecas como el studio 54 de nueva york se han hecho más conocidos por su música, ambiente y la asistencia de los clientes más famosos.

Según: Sabs (2012). España es uno de los países que alberga las mejores discotecas del mundo estas son 5, **“Amnesia Ibiza”**, **“Fabrik Madrid”**, **“Pacha Ibiza”** **“El Green Valley”** **“Space Ibiza”** estas discotecas son caracterizadas por tener las más grandes infraestructuras y por la música más actualizada del mundo, también son aquellas que tienen gran cantidad de trabajadores con la mejor motivación y buena administración del talento humano para la atención.

En nuestro país, muchas de las celebridades peruanas, suelen ir a discotecas, lo cual genera que sus seguidores en su gran mayoría jóvenes entre 18 y 25 años de edad suelen ir a ellas (Discotecas), solo por ver a sus ídolos favoritos, mientras otros buscan un espacio y/o lugar para pasarlo bien con sus amigos y así salir de la rutina de trabajo, esto ha generado que hoy en día haya un gran número de Discotecas a nivel nacional, se dice que estas atraen un gran número de cliente y así estas generan cuantiosas ganancias. En Lima las discotecas con mayor número de clientes e ingresos son, **Discoteca Aura, Discoteca Gótica, Discoteca Kumbao Vip.**

Diario Gestión 17-06-2011

La discoteca "PK2" ubicada en el distrito de Comas es una de las mejores en el boulevard el retablo, buscando satisfacer al consumidor con una buena gestión del talento humano generando una buena calidad de servicio, para el crecimiento de la cartera de clientes y de la empresa.

Como se sabe que en esta discoteca la atención al cliente es lo más importante ya que cuenta con mozos, personal de barra, seguridad, limpieza, entre otros.

Actualmente se cuenta con 30 colaboradores los problemas son la falta de gestión del talento humano, la cual es originado por las siguientes causas. La discoteca no cuenta con línea de carrera para sus colaboradores, no tiene un buen clima laboral, a pesar que la discoteca sigue creciendo en su entorno, está no ha incrementado el salario a sus trabajadores, el cual ha generado que en la discoteca PK2 haya una elevada rotación de sus trabajadores, los trabajadores no están motivados, debido a que estos no son capacitados constantemente, despidos arbitrarios injustamente, no hay trabajadores estables, los trabajadores sienten que sus derechos laborales son vulnerados, a raíz de todo lo sucedido la discoteca PK2 ha disminuido una gran cantidad de clientes, los cuales (Consumidores o clientes) han optado por divertirse y relajarse en otras discotecas del mismo lugar, esto ha originado que la discoteca PK2 disminuya sus ingresos considerablemente de un S/. 468,126.10 a un S/. 312,251.23 con respecto al año 2015. Fuente: Balance General 2014-2015.

En el presente trabajo se investigará la relación entre la Gestión de Talento Humano y la Motivación de dicha discoteca, el cual nos permitirá obtener

conclusiones para que implemente estrategias de motivación laboral, y así aumentar el número de clientes que será relevante en el desempeño y comportamiento de los trabajadores, en el cual no solo los favorecerá a la empresa en estudio; sino también a otras empresas (Discotecas dedicadas al mismo rubro), ya que se destaca la relevancia de esta investigación, esta discoteca debería reestructurar la Gestión del Talento Humano, el cual le permitirá implementar programas de capacitación laboral, incentivos, estabilidad laboral entre otras; y como resultado obtener un buen servicio hacia sus clientes logrando conjuntamente sus objetivos, a través de ello la empresa obtendrá resultados eficientes en los servicios que realiza.

1.2. Trabajos Previos:

a). internacionales.

Enríquez (2014). "Gestión del Talento Humano y la Motivación en los centros de esparcimiento en México". Tesis para optar el grado de Maestría en Administración de la Universidad de Morelos de México. El objetivo fue determinar el grado de la Gestión de Talento Humano y el nivel de Motivación de los empleados de centros de esparcimiento en México. La metodología fue cuantitativa de tipo descriptiva. La conclusión fue entre alto sea el nivel de gestión de talento humano de los trabajadores, excelente será la motivación de los colaboradores. No hay un vínculo considerable entre la gestión del talento humano y el período de labor en la organización; A menor tiempo de las actividades de trabajo la organización su nivel de desempeño laboral va de bueno a excelente.

Sum (2015). "Gestión del Talento Humano y la Motivación". Tesis para optar el grado en Psicología Industrial/organizacional de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. El objetivo fue Establecer la influencia de la gestión del Talento Humano en la motivación del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La metodología que se utilizó fue descriptiva. La conclusión fue que la gestión del talento humano incita en los trabajadores administrativos de la institución de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar sus actividades laborales en su ambiente de trabajo con buen comportamiento, y que ellos se sientan satisfechos al recoger algún premio o

estímulo por su buen desarrollo laboral.

García (2012). “Gestión del Talento Humano: Estudio descriptivo de algunas variables”. Trabajo Final para optar el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid en España. El objetivo fue describir las teorías existentes sobre la gestión del talento humano en el trabajo, y las analiza a través de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores para confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral. La metodología que se utilizó fue no experimental. La conclusión fue que la complacencia y estimulación de los colaboradores está completamente correlacionada al rendimiento y a la conformidad del interesado por lo que claramente está emparentado a la productividad de la institución u obtención de objetivos. Por ello es necesario centrarse más en elementos de retribución de ánimo queriendo conseguir los objetivos de la institución juntamente con los logros del trabajador, originando beneficios y optimizando las relaciones entre los miembros de la organización.

b). Nacionales

Vásquez (2013). “Gestión del Talento Humano que influyen en el comportamiento Organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011”. Tesis para optar el grado de Magíster en Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El objetivo fue establecer la correlación de la Gestión del talento humano que influye en la motivación organizacional del equipo de salud en Centro Quirúrgico. HRDLM- Chiclayo, 2011. La metodología que se utilizó fue correlacional. Se concluyó que entre la gestión del talento humano perjudican la motivación empresarial del grupo de salud en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes – Chiclayo, no existe identificación alguna con su organización en los últimos años de parte de la Dirección del hospital. Los trabajadores no cuentan con Resoluciones, Carta de agradecimiento, Beca de adiestramientos, entre otros; tal es así que el 45.2% está Muy conforme y el 35.7% afirma estar disconforme, puesto que durante el último par de años no se le entregó ningún agradecimiento, motivo por el cual los trabajadores no trabajan motivados, lo que causa que no se cumpla con una responsabilidad eficiente las expectativas.

Alvarado y Aguilar (2013). "Estudio de la Motivación Laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la Ciudad de Iquitos-2013". Tesis para optar el grado de magister en gestión empresarial de la universidad nacional de la amazonia peruana. El objetivo general fue identificar y explicar el grado de motivación laboral en los trabajadores del grupo kozue en la ciudad de Iquitos – periodo 2013. La metodología fue explicativa. La conclusión fue que en la alta dirección, el 100% de los gerentes confirma "completamente" que: agregado al pago, toma un estímulo adicional por el cumplimiento de sus labores; se sienten satisfecho con las funciones y labores que realizan; creen que tienen las capacidades para ejecutar diligencias de mayor compromiso; con el tiempo remontara posiciones jerárquicas en la organización.

Por otro lado el 80% asevera "completamente" que: el tiempo de trabajo es lo suficiente para el desempeño en sus actividades; y la labor que ejecuta contribuye a lograr sus deseos de desarrollo propio.

Pero solo un 60% asevera "completamente" que: aprecia el pago conveniente por la actividad que realiza; considera que su trabajo es importante; dan a conocer la importancia de su trabajo para lograr las metas de la empresa; y cuando suceden dificultades toman en cuenta su opinión para buscar las soluciones.

En el nivel intermedio, el 80% de los colaboradores asevera "completamente" que se siente de acuerdo con las labores que realiza y funciones que realiza; el 70% considera que su ltrabajo es cautivador; el 60% que la labor que realiza contribuye a conseguir sus aspiraciones de desarrollo personal; 50% considera exacto el período otorgado para la realización de sus labores; 40% considera que conocen la calidad de su trabajo para lograr las metas de la organización; 30% creen que tiene formas para desempeñar actividades con mayor responsabilidad; y que con el tiempo lograrán escalar a niveles más jerárquicos.

Valdivia (2014). "Gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de la Empresa DANPER – Trujillo SAC. 2014".Tesis para optar el grado en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo.

El objetivo fue determinar la influencia de la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de la empresa DANPER Trujillo S.A.C. La

metodología que se utilizó fue de tipo descriptiva – transaccional. La conclusión fue que la gestión del talento humano intercede medianamente en el cumplimiento de los trabajadores de la Empresa DANPER Trujillo SAC, en donde le consiente desplegarse y sentirse acorde por los resultados logrados en la ejecución de sus actividades y obligaciones que debe realizar diariamente.

Las dimensiones que median la gestión del talento humano en la organización DANPER Trujillo SAC son la estimulación, confortabilidad, desarrollo competitivo, confianza para poder continuar, seguridad personal e estimular el desarrollo y promoción de los trabajadores.

La relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral se ha de comprobar, ya que si no existe una buena gestión del talento humano empresarial adecuado en los trabajadores que admite la libertad en la ejecución de sus actividades de trabajo, tiene una apreciación que sus contextos de trabajo son buenas, las relaciones interpersonales de los trabajadores garantiza sus compromisos, tienen disposición y pacto de compromiso.

1.3. Teorías relacionados al tema

1.3.1. Teoría Variable - Gestión del Talento Humano

Según la teoría de McGregor (2007), en su obra “El lado humano de las organizaciones” examina la teorías relacionada con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que lo llamo: “Teoría X y Y”.

Teoría X: el ser humano siente una repugnancia intrínseca que hace que él quiera evadir sus funciones cada vez que pueda.

Debido a esta tendencia humana de huir de sus funciones, los trabajadores son obligados a trabajar a la fuerza, son maltratados, controladas y hacen que sus superiores les traten muy mal.

El ser humano común no le gusta ser líder y solamente quiere ser mandado por sus jefes, quieren evadir responsabilidades, tienen relativamente poca ambición y desea más que toda su seguridad.

Teoría Y: un trabajo requiere de la misma energía a como uno se divierte o juega, a las personas les gusta la motivación y el ambiente donde puedan desarrollarse

con comodidad, que les estimule y poder lograr sus metas y objetivos personales y empresariales, bajo las condiciones adecuadas, las personas no solo aceptarán si no tratarán de obedecerla.

Ya que en resultado de la Teoría Y, es brindar un buen ambiente de trabajo o estar pendiente de las necesidades del trabajador, ellos se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración empresarial.

El autor se refiere sobre la teoría X y Y: La teoría X, dice que los trabajadores son rígidos y no les gusta el cambio, les gusta que se le maltrate o se les grite para poder cumplir sus funciones adecuadamente. La teoría Y, por el contrario, se caracteriza por considerar al trabajador como el más importante de la empresa para la empresa, a los trabajadores se les considera personas optimistas, dinámicas y flexibles.

Teoría Z: Chiavenato (2001). Indica que la teoría Z, "es un proceso donde el trabajador es el líder o también se le toma en cuenta las opiniones o las expectativas que tiene para la empresa y así formar un buen trabajo en equipo logrando los objetivos empresariales.

1.3.2. Teoría Variable - Motivación

Teoría De Motivación - Abraham Maslow

Maslow (1943), propone la "Teoría de la Motivación Humana", lo cual trata de las necesidades y factores que motivan a los trabajadores; esta teoría identifica cinco necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a la importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

(QUINTERO, 2007), las cinco categorías de necesidad son: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento, y auto realización.

Estas cinco categorías de necesidad se detallan como sigue:

Necesidades fisiológicas: se refiere a como es la supervivencia del hombre, considerando las necesidades básicas tales como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio entre otros.

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas esta satisfechas, surge el siguiente escalón que es orientada a sentirse seguro personalmente, el

orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran factores como la seguridad física, de empleo, de la familia, dinero entre otros.

Necesidades de afiliación: cuando las necesidades anteriores están completas a medias, en esta necesidad se habla de factores como el amor, la necesidad de tener una familia, de pertenecer a algún grupo y no tener sentimientos de soledad para así sentirse cómodos personalmente. Estas necesidades se presentan en la vida diaria cuando el ser humano tiene necesidad de salir o divertirse ya sea en un evento social o en algún grupo donde sea querido o atendido cómodamente.

Necesidades de estima, en esta categoría surge la necesidad del autoestima, el reconocimiento los logros que la persona pueda obtener y el respeto hacia los demás; ala satisfacer esta necesidad las personas tienden a sentirse seguras y no ser humillados por nadie.

1.4. Formulación del problema

Problema general

- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la motivación en la “Discoteca PK2” en Comas 2017?

Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la satisfacción del cliente en la “Discoteca PK2” en Comas 2017?
- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la capacitación en la “Discoteca PK2” en Comas 2017?

1.5. Justificación de estudio:

El tema a investigar es de actualidad, por el cual se justificará mediante lo siguiente:

Teórico:

Este presente estudio servirá como medio informativo para otras investigaciones que tengan el mismo o similar temática, ya que contarán con diferentes puntos de vista con respecto a la investigación.

Práctico:

Se espera que la investigación sirva como material de consulta y apoyo a otras entidades donde tengan un problema similar. El estudio también podrá ser usada por personas interesadas en el tema y entidades que busquen soluciones e información con respecto a la gestión del talento humano y su relación con la motivación en los colaboradores de la “discoteca Pk2”

Conveniencia:

La finalidad de esta investigación es implementar una posible solución a la problemática de la motivación, debido a la evaluación de desempeño laboral que se realizó la Discoteca PK2. El estudio dará a conocer de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la motivación de los trabajadores de la empresa.

Relevancia Social:

Este trabajo servirá como antecedente a otras entidades que se identifiquen con la problemática, se podrían ver beneficiados ya que se brindara soluciones sobre la gestión de talento humano, sin generar problemas en los colaboradores.

Utilidad Metodológica:

El tipo de investigación que se está utilizando en este estudio es básica, y se presentara una descripción minuciosa sobre su relación entre la gestión del talento humano con la motivación de los trabajadores de la discoteca PK2, distrito de Comas.

De acuerdo a la naturaleza del estudio, presenta un diseño no experimental, ya que no se manipularan variables de la investigación.

Viabilidad:

La investigación de este tema es viable, porque se cuenta con la información necesaria para el desarrollo del tema.

1.6. Hipótesis**Hipótesis general**

- La gestión del talento humano tiene relación significativa con la motivación en la “discoteca PK2” en Comas 2017.

Hipótesis específicas

- La gestión del talento humano tiene relación significativa con satisfacción del cliente en la “Discoteca PK2” en Comas 2017?
- La gestión del talento humano tiene relación significativa con la capacitación en la “Discoteca PK2” en Comas 2017?

1.7. Objetivos**Objetivo general**

- Determinar la relación de la gestión del talento humano con la motivación en la “Discoteca PK2” en Comas 2017

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción del cliente en la “Discoteca PK2” en Comas 2017?
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la capacitación en la “Discoteca PK2” en Comas 2017?

II. MÉTODO

2.1. Tipo de Investigación:

El tipo de investigación es aplicada porque su producto no es un conocimiento puro, científico, y está orientada a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad

Para Ñaupas (2014), La investigación aplicada está orientada a resolver objetivamente problemas de distribución de producción circulación entre otras actividades de cualquier actividad humana, servicios.

2.2. Nivel de Estudio:

Nivel descriptivo – correlacional

Según Hernández, Fernández y Batista (2014). “la investigación de nivel **descriptivo**, busca ser más específico en las propiedades, las características y perfiles de personas, grupos, comunidades o de cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Según Hernández, Fernández y Batista (2014). El tipo **correlacional** “tiene de conocer la relación de grado o asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”

2.3. Diseño:

No Experimental - Transversal: no se manipulan variables.

Los diseños **no experimentales** según Hernández, Fernández, y Batista, (2010), “Es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. Es decir, que no se manipularán las variables de estudio.

Valderrama (2015), señala que es **transversal** ya que “tiene como objetivo buscar las incidencias y valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir un grupo de personas u objetos, generalmente más variables y proporcionar su descripción”.

2.4 Variables:

2.4.1 Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2004). La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Conceptos Dimensiones

Gestión:

Hernández, (2001). La gestión es el resultado de una evolución del concepto de administración, la gestión se considera algo más que la administración”. Hace referencia al concepto de administración relacionándolo con el proceso administrativo, donde menciona que “Tradicionalmente se ha identificado con una serie de frases como son, análisis, planificación, organización, dirección y control.

Diseño Laboral:

Chiavenato, (1999): “el diseño del cargo es la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo”.

Planeamiento Estratégico:

Hortiguela, (1999). El planeamiento estratégico es un factor fundamental para que una empresa u organización de cualquier tipo sea altamente exitosa. Una buena planificación será aquella que se realice partiendo de un análisis de la situación actual de la empresa u organización, ya que esto permitirá que se pueda observar con claridad las vías más correctas a seguir una vez el plan sea establecido

2.4.2 Motivación

Valdés, (2006). La motivación, pues, está constituida por el conjunto de valores que hacen que un sujeto “se ponga en marcha” para su consecución. La motivación hace que salgamos de la indiferencia para intentar conseguir el objetivo previsto. Entre motivo y valor no hay diferencia: motiva lo que vale para cada sujeto.

Conceptos Dimensiones

Satisfacción del Cliente:

Grande, (2000). Señala que “La satisfacción de un consumidor es el resultado de comparar su percepción de los beneficios que obtiene, con las expectativas que tenía de recibirlos”. Si este concepto se expresara de forma matemática se tendría la siguiente formula: Satisfacción = Percepciones - Expectativas

Eficiencia:

Chiavenato, (2004). Eficiencia significa la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados.

Motivación externa:

Chiavenato, (2004). Motivación externa, está asociada con las actividades que son reforzadoras en sí mismas. Lo que nos motiva a hacer algo cuando no tenemos que hacerlo.

2.5 Operacionalización de variable.

VARIABLES	CATEGORÍAS O DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	EXPRESADO
GESTION DEL TALENTO HUMANO	gestión	Decisión en grupo	Ordinal	Encuesta
		Asesoría	Ordinal	Encuesta
		riesgo	Ordinal	Encuesta
	Desempeño laboral	Manejo de conflictos	Ordinal	Encuesta
		Trabajo en equipo		
		aprendizaje	ordinal	encuesta
	Planeamiento estratégico	Dirección	ordinal	encuesta
		liderazgo	Ordinal	Encuesta
	competitividad	Mejora continua	Ordinal	Encuesta
		evaluación	ordinal	encuesta
MOTIVACION	Satisfacción del cliente	Servicio personalizado	Ordinal	Encuesta
		Respuestas a las fallas	Ordinal	Encuesta
	eficiencia	tiempo	Ordinal	Encuesta
		Optimización de recursos	Ordinal	Encuesta
	motivación externa	remuneración	Ordinal	Encuesta
		automotivación	ordinal	encuesta
		reconocimiento	Ordinal	Encuesta
	capacitación	Clima laboral	ordinal	Encuesta
		Trabajo organizado	Ordinal	Encuesta
		Satisfacción del cliente	ordinal	encuesta

2.6 POBLACIÓN Y MUESTRA:

- **POBLACIÓN:**

La población y/o universo del estudio está conformada por 30 trabajadores de la Discoteca PK2, Comas, 2017". Los datos de obtuvieron según reporte de la empresa, según el siguiente reporte:

Tabla N°1

TOTAL DE ENCUESTADOS - DISCOTECA PK2		
Mujeres	19	63%
Varones	11	37%
TOTAL	30	100%

Del total a encuestar 19 son mujeres (representa un 63%), 11 son varones (representa un 37%), los que están inmersos entre mozos, azafatas, seguridad de la discoteca, DJ, personal de mantenimiento, administrador, entre otros.

Arias (2006). Son conjuntos finitos o infinitos de elementos con características comunes. Esta queda limitada por el problema y los objetos de estudio".

- **MUESTRA:**

Por motivo que la población es reducida se aplicará un **censo**, es decir, se encuestará al total de la población y/o universo (30 trabajadores de la Discoteca PK2, Comas, 2017), por el cual si se va a utilizar el muestreo probabilístico – aleatorio simple que nos indica que la muestra es igual a la población.

La información se obtuvo de la base de datos de la empresa.

Franco, Y (2014). La muestra es la que determina la problemática, o también son las personas u objetos que se tomaran para realizar el estudio, los cuales se les identificaran las fallas de la empresa.

2.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS, VALIDES Y CONFIABILIDAD:

Técnica:

Se empleó la técnica de la encuesta, dirigida 30 trabajadores de la Discoteca PK2, Comas, 2017, con la finalidad de evaluar sus respuestas con respecto a la investigación y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario tipo Likert.

Instrumento De Recolección De Datos:

El instrumento de recolección que se utilizó en esta investigación es el cuestionario. Para Hernández et al. (2010). “[...]. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. (p. 217).

Validez:

La validez se realizó mediante juicio de experto, de los 2 son asesores externos y un asesor de mi tesis.

- Mg. Maguiña Palma, Misael Erickson

El instrumento tiene pertinencia, relevancia y claridad por lo tanto es aplicable.

- Mg Rodríguez Orellana, Hugo

El instrumento tiene pertinencia, relevancia y claridad por lo tanto es aplicable.

- Dra. Alama Sono Esterfilia

El instrumento tiene pertinencia, relevancia y claridad por lo tanto es aplicable.

“La validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable”. (Hernández et al., 2010, p. 201).

Confiabilidad:

La confiabilidad se obtuvo mediante Coeficiente Alfa de Cronbach: El alfa de Cronbach se utiliza para calcular el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición. Este coeficiente puede ser entre 0 y 1, donde “0” significa una confiabilidad nula o depreciable y “1” representa una máxima confiabilidad siendo perfecta (muy alta) (Hernández et al., 2010, p. 439).

Según Ñaupas et al. (2014), “un instrumento es confiable cuando las mediciones no varían significativamente, ni el tiempo, ni por la aplicación de las diferentes personas. [...]”.

Variables – Gestión del Talento Humano & Motivación

Tabla N°2
Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Tabla N°3
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	30

Interpretación:

Según la tabla de resultado de análisis la fiabilidad es 0.869 y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia marcada, validando así su uso para la recolección de datos.

2.8 MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS:

Los datos obtenidos en la encuesta, se procesaron con el soporte estadístico del SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) versión 22, y se analizara por la estadística, por lo tanto el método es estadístico.

Es análisis descriptivo, ya que recopila, organiza, presenta, analiza e interpreta datos de manera tal que describa fácil y rápidamente las características esenciales de dichos datos mediante el empleo de métodos gráficos, tabulares o numéricos.

ASPECTOS ÉTICOS:

En esta investigación se ha tomado en cuenta los principios éticos tales como la autenticidad del ejemplar, el respeto por los autores, ya que el proyecto será realizado netamente por el autor sin falsificar datos ni plagiar trabajos anteriores de los investigadores.

III. RESULTADOS

3.1 Tablas de frecuencia

Tabla N°4

Gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	4	13,3	13,3	16,7
Válidos Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	6	20,0	20,0	36,7
De acuerdo	7	23,3	23,3	60,0
Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

El 40% de trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con la gestión dentro de la discoteca Pk2, por lo tanto solo un 3.333% está totalmente en desacuerdo con la gestión para la discoteca Pk2 según los resultados obtenidos por el Spss.

Tabla N°5

Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	5	16,7	16,7	20,0
Válidos Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	26,7
De acuerdo	10	33,3	33,3	60,0

Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

El 40% de trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con el desempeño laboral dentro de la discoteca Pk2, por lo tanto solo un 3.333% está totalmente en desacuerdo con el desempeño laboral en la discoteca Pk2 según los resultados obtenidos por el Spss

Tabla N°6
Planeamiento Estratégico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	23,3
Válidos De acuerdo	9	30,0	30,0	53,3
Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

El 46.67% de trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con el planeamiento estratégico dentro de la discoteca Pk2, por lo tanto solo un 13.33% está en desacuerdo con el planeamiento estratégico en la discoteca Pk2 según los resultados obtenidos por el Spss

Tabla N°7
Competitividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	23,3
Válidos De acuerdo	11	36,7	36,7	60,0
Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Interpretación:

El 40% de trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con la competitividad dentro de la discoteca Pk2, por lo tanto solo un 16.67% está en desacuerdo con competitividad en la discoteca Pk2 según los resultados obtenidos por el Spss

Tabla N°8
Satisfacción del Cliente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	30,0	30,0	30,0
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	53,3
Válidos De acuerdo	5	16,7	16,7	70,0
Totalmente de acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

El 30% de trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con la satisfacción del cliente dentro de la discoteca Pk2, por lo tanto el otro 30% está en desacuerdo con la satisfacción del cliente en la discoteca Pk2 según los resultados obtenidos por el Spss

Tabla N°9
Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	23,3
Válidos De acuerdo	7	23,3	23,3	46,7
Totalmente de acuerdo	16	53,3	53,3	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Interpretación:

El 53.33% de trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con la eficiencia dentro de la discoteca Pk2, por lo tanto solo un 13.33% está en desacuerdo con la eficiencia en la discoteca Pk2 según los resultados obtenidos por el Spss

Tabla N°10
Motivación Externa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	5	16,7	16,7	26,7
Válidos Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	36,7
De acuerdo	10	33,3	33,3	70,0
Totalmente de acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

El 30% de trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con la motivación externa dentro de la discoteca Pk2, por lo tanto solo un 10% está totalmente en desacuerdo con la motivación externa en la discoteca Pk2 según los resultados obtenidos por el Spss

Tabla N°11
Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	4	13,3	13,3	16,7
Válidos Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	23,3
De acuerdo	11	36,7	36,7	60,0

Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

El 40% de trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con la capacitación dentro de la discoteca Pk2, por lo tanto solo un 3.333% está totalmente en desacuerdo con la capacitación en la discoteca Pk2 según los resultados obtenidos por el Spss.

3.2 Prueba de normalidad

PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES

En este cuadro observamos que el nivel de significancia es mayor a 0.05, esto quiere decir, que la variable de Gestión del Talento Humano y Motivación no tiene distribución normal, por lo que se puede concluir que la distribución es anormal o asimétrica.

Tabla N°12

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión_del_Talento_Humano	,947	30	,139
Motivación	,970	30	,544

a. *. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

Tabla N°13

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Gestión_del_Talento_Humano	Motivación
N		30	30
Parámetros normales ^{a,b}	Media	34,83	37,47
	Desviación típica	3,705	3,665
Diferencias más extremas	Absoluta	,189	,096
	Positiva	,189	,083

	Negativa	-,144	-,096
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,035	,523
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,002

Los resultado que se muestran en este cuadro nos dice que p valor < 0.05 por lo tanto se tiene una distribución normal en la variable de motivación, y la de gestión también se pude apreciar lo mismo por lo que es de significancia 0.00 también es menor que 0.05.

3.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

HGo: La Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con la Motivación en la “discoteca PK2” en Comas 2017.

HG1: La Gestión del Talento Humano tiene relación significativamente con la Motivación en la “discoteca PK2” en Comas 2017.

Tabla N°14
Correlaciones

		Gestión_del_Tal ento_Humano	Motivación
Gestión_del_Talento_Huma no	Correlación de Pearson	1	,312
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Motivación	Correlación de Pearson	,312	1

Sig. (bilateral)	,001
N	30

En este cuadro observamos que p-valor $<\alpha = 0.05$, luego con un 1% del nivel de significancia y a partir de la información muestral, se rechaza la hipótesis nula, es decir, hay correlación débil entonces la gestión del talento humano si se relaciona con la motivación en la “Discoteca PK2” Distrito de comas, año 2017.

Hipótesis específico 1

Ho: La Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con Satisfacción del Cliente en la “Discoteca PK2” en comas 2017

H1: La Gestión del Talento Humano si se relaciona significativamente con Satisfacción del Cliente en la “Discoteca PK2” en comas 2017

Tabla N°15
Correlaciones

		Gestión_del_Talento_Humano	Satisfacción_del_Cliente
Gestión_del_Talento_Humano	Correlación de Pearson	1	,212
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción_del_Cliente	Correlación de Pearson	,212	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

En este cuadro observamos que p-valor $<\alpha = 0.05$, luego con un 1% del nivel de significancia y a partir de la información maestra, se rechaza la hipótesis nula, es decir, hay correlación estadísticamente significativa, por lo tanto La Gestión del talento humano si se relaciona con la satisfacción del cliente en la “Discoteca PK2”, Distrito de comas, año 2017.

Hipótesis específico 2

Ho: La Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con la Capacitación en la “Discoteca PK2” en comas 2017

H1: La Gestión del Talento Humano si se relaciona significativamente con la Capacitación en la “Discoteca PK2” en comas 2017

Tabla N°16
Correlaciones

		Gestión_del_Tal	Capacitación
		ento_Humano	
Gestión_del_Talento_Humano	Correlación de Pearson	1	,160
	Sig. (bilateral)		,003
	N	30	30
Capacitación	Correlación de Pearson	,160	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	30	30

En este cuadro observamos que p-valor $< \alpha = 0.05$, luego con un 1% del nivel de significancia y a partir de la información muestral, se rechaza la hipótesis nula, es decir, no hay correlación estadísticamente significativa, por lo tanto la gestión del talento humano si se relaciona con la capacitación en la “Discoteca PK2”, Distrito de comas, año 2017.

IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El objetivo general de la tesis ha sido determinar la Gestión del Talento Humano y su relación con la Motivación en la discoteca PK2 en Comas 2017. De acuerdo a los resultados se ha determinado que existe correlación mínima de la gestión del talento humano con la motivación.

Dichos resultados tienen coherencia con la teoría científica porque asegura las necesidades y factores que motivan a los trabajadores; esta teoría identifica necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a la importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

4.4. Hipótesis general:

Con un 95% de confianza y una probabilidad menor a 0.05, nos indica que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y asumimos que si hay relación entre la gestión del talento humano y la motivación en la “discoteca PK2” en Comas 2017.

4.5. Hipótesis específica 1:

Con un 95% de confianza y una probabilidad menor a 0.05, nos indica que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y asumimos que si hay relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción del cliente en la “discoteca PK2” en Comas 2017.

Cuadrado, S. (2008). En su tesis gestión del talento humano como factor impulsador en la motivación en las Entidades Públicas, en la ciudad de Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Al realizar la correlación chi-cuadrado se demostró que un correcto flujo de la comunicación entre jefes inmediatos y colaboradores favorece las relaciones de manera eficiente entre las personas y orienta a las personas hacia el logro de una misión compartida convirtiéndose en una ventaja competitiva brindando satisfacción al usuario final.

4.6. Hipótesis específica 2:

Con un 95% de confianza y una probabilidad menor a 0.05 nos indica que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y asumimos que si hay

relación entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores en la “discoteca PK2” en Comas 2017.

Figuroa, M. y Serralde, A. (2003). En su tesis titulada gestión del talento humano como ventaja competitiva en Concesionarias Kenworth, de la ciudad de México. En la Universidad de las Américas Puebla, como resultado de su investigación el autor concluyo que la cultura organizativa orientada hacia la calidad del servicio tiene como resultado satisfacer las necesidades del cliente, potenciar el trabajo en equipo, y orientar los procesos hacia una dinámica de mejora continua.

V. CONCLUSIONES:

Primera:

Se ha determinado que existe una relación positiva débil y altamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación, en la “discoteca PK2” en Comas 2017. De lo anteriormente expuesto podemos concluir que hay una buena propuesta de parte de la dirección de gestión del talento humano promovida por la discoteca PK2, la cual ha generado que se brinde un servicio a sus trabajadores, los mismos que están comprometidos laborando en la empresa.

Segunda:

Se ha determinado que existe una relación positiva y altamente significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción del cliente, en la “discoteca PK2” en Comas 2017. Por ello, podemos afirmar que la gestión del talento humano es una herramienta muy importante, ya que nos va a ayudar alcanzar nuestras metas propuestas en la discoteca PK2, la cual permite a la discoteca a tomar mejores decisiones, para así captar mayor participación en el mercado de entretenimiento y así del mismo modo que los trabajadores se encuentren identificados con la empresa, lo cual ayudaría a tener una mayor utilidad neta.

Tercera:

Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la capacitación, en la “discoteca PK2” en Comas 2017. Por ello, podemos concluir que a mayor capacitación a los trabajadores, mayor son los ingresos, ya que los ingresos netos han disminuido considerablemente con respecto a los años anteriores.

VI. RECOMENDACIONES

Ya que existe relación en la gestión de talento humano con la motivación se recomienda implementar asesorías relacionar con los resultados.

Primera:

Se recomienda mejorar el clima laboral, para así desarrollar un ambiente de trabajo en el que las personas puedan entablar relaciones sociales y del mismo modo lograr sus objetivos personales.

Segunda:

Se recomienda a la empresa rescatar las competencias que poseen cada uno de los colaboradores. Es aquí donde se recogen conocimientos e información que son potencialmente valiosos para el crecimiento de la discoteca PK2.

Del mismo modo mantener la integridad, cumplir tus promesas y promete sólo cosas que puedas cumplir. La empresa no debe de olvidar que los clientes defraudados son los más difíciles de recuperar y debemos de dar a los clientes un servicio personalizado ya que ellos son la razón de ser de la empresa.

Tercera:

Se recomienda a la empresa dar reconocimientos públicos, capacitaciones, estímulos, bonos, bales de compras, por sus esfuerzos que hacen, lo más importante es promover un buen desempeño laboral, es el reconocimiento del trabajo por parte del superior. Al reconocer que se está haciendo un buen trabajo o mostrar satisfacción por lo logrado, el empleado se siente valorado, útil y ve su autoestima reforzada.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Alvarado y Aguilar (2013). Estudio de la Motivación Laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la Ciudad de Iquitos-2013. (Tesis en Maestría en Gestión Empresarial).
Recuperada de
<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/391/1/TESIS%20COMPLETA.pdf>
- Arias, Fideas (2006). El proyecto de investigación: Introducción la metodología científica. (5º. ed.)
Caracas - Venezuela: Episteme.
- Alcalá, U. (2011). Desempeño laboral de una Institución pública de una educación superior, recuperado el 31 de agosto del 2013 de
http://www.unpa.edu.mx.tesis_Tux/Tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.Pdf
- Chiaventao, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I (2004) Recursos Humanos: O Capital Humano das organizações, Atlas, São Paulo, 2004, p. 577.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición Editorial Nomos S.A
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Colombia. Edit. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, McGraw-Hill Interamericana.
- Cuadrado, S. (2008). En su tesis gestión del talento humano como factor impulsador en la motivación en las Entidades Públicas. (Tesis magister, monografía para alcanzar el

título de diplomado superior en gerencia de marketing). Quito: Universidad Politécnica Salesiana. Escuela de Administración de Empresas. Recuperado de:

<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/597>

Enríquez, P. (2014). Gestión del Talento Humano y la Motivación en los centros de esparcimiento en México. Tesis (Maestría en Administración). Recuperada de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf>

Franco, Y (2014) Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. [Blog Internet] Venezuela Disponible: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html> [Consulta Año/Mes/día].

Figueroa, M. y Serralde, A. (2003). Planificación estratégica como ventaja competitiva en Concesionarias Kenworth. (Tesis doctoral, grado previo a la obtención de título de Administración de Empresas en el grado de licenciadas). México: Universidad de las Américas Puebla. Escuela de Administración de Empresas.

Recuperado de:

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/figueroa_m_mp/portada.

Grande, I. (2000). Marketing de los Servicios. Tercera Edición. ESIC Editorial. España

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, T (2001). El control de Gestión Empresarial. Criterios para la evaluación del desempeño. La Habana: Ed. Del ISPJAE.2001.-Pág 14- 25.

- García, V. (2012). Gestión del Talento Humano: Estudio descriptivo de algunas variables. (Tesis en Relaciones Laborales y Recursos Humanos). Recuperada de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Hernández R Fernández C. y Batista, P. (2014). Metodología de la investigación. 5° Ed. México.
- Hernández R Fernández C. y Batista, P. (2010). Metodología de la investigación. 5° Ed. México.
- Kohlberg, L. (2012). Abraham Maslow Y Su Teoria De La Motivacion Humana. Recuperado el 20 de AGOSTO de 2014, de <http://psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hortigüela, Concepción, José Luis Morillo, Eugenio Bezares. (2004). La E- Administración y el Proceso de Planificación Estratégica. Accesado en: http://www.csi.map.es/csi/tecniemap/tecniemap_2004/comunicaciones/tema_01/1_022.pdf
- Sum, M. (2015). Gestión del Talento Humano y la Motivación. (Tesis en Psicología Industrial/organizacional). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Vásquez, M (2013). Gestión del Talento Humano que influyen en el comportamiento Organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. (Tesis de Maestría en Enfermería). Recuperada de

http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf

Valdés C. (2016). *Motivación, concepto y teorías principales*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

Valdivia, C. (2014). *Gestión del talento humano en la motivación laboral del personal de la Empresa DANPER – Trujillo SAC. 2014*” (Tesis de Administración). Recuperada de http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

VIII. ANEXOS

5.1 INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA INAMESA Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “la gestión del talento humano y su relación con la motivación de la discoteca pk2 en comas 2017”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	5 Totalmente de acuerdo	4 De acuerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2 En desacuerdo	1 Totalmente en Desacuerdo
VARIABLE I: la gestión del talento humano					
Dimensión de gestión					
01.- ¿Considera usted que las decisiones se tomen en grupo dentro de la discoteca pk2?					
02.- ¿Considera usted necesario la implementación de una asesoría en atención al cliente para la discoteca pk2?					
03.- ¿Considera usted que existen riesgos en el desarrollo de su trabajo en la discoteca pk2?					
Dimensión de desempeño laboral					
04.- ¿Considera usted que los trabajadores de la discoteca pk2 deben involucrarse en la solución de los conflictos?					
05.- ¿Considera usted conveniente la realización de los trabajos en equipo en la discoteca pk2?					
06.- ¿Considera usted que los trabajadores de la discoteca pk2 deben tener un dominio de su trabajo?					
Dimensión de planeamiento estratégico					
07.- ¿Está usted de acuerdo con su jefe inmediato en la discoteca pk2?					
08.- ¿Considera usted que hay liderazgo dentro de la discoteca pk2?					

Dimensión de competitividad					
09.- ¿Considera usted que la discoteca pk2 tiene una mejora continua?					
10.- ¿Está usted de acuerdo con la evaluación desempeño por parte del administrador de la discoteca pk2?					
Variable II: MOTIVACION					
Dimensión de satisfacción del cliente					
11.- ¿Considera usted conveniente desarrollar un servicio personalizado a los clientes de la discoteca pk2?					
12.- ¿Considera usted que los trabajadores deben ser sancionados por cada error en el desempeño de sus funciones dentro de la discoteca pk2?					
Dimensión de eficiencia					
13.- ¿Está usted de acuerdo con el horario de trabajo de la discoteca pk2?					
14.- ¿Considera usted que se optimizaron todos los recursos de la discoteca pk2?					
Dimensión de motivación externa					
15.- ¿Considera usted que el salario de la discoteca pk2 cubren las necesidades?					
16.-¿Está usted motivado para brindar un servicio de calidad dentro de la discoteca pk2?.					
17.- ¿Considera usted que se debe reconocer económicamente por los logros, horas extras entre otros, dentro de la discoteca pk2?					
Dimensión de capacitación					
18.- ¿Considera usted que existe un buen clima laboral dentro de la discoteca pk2?					
19.- ¿Considera usted que existe un trabajo organizado dentro de la discoteca pk2?					
20.- ¿Considera usted que todos los clientes de la discoteca pk2 están satisfechos?					

Fuente: El investigador.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA: TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LA DISCOTECA PK2 EN COMAS - 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS
<p>General: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la motivación en la “Discoteca PK2” en comas 2017?</p>	<p>General: Determinar la relación de la gestión del talento humano con la motivación en la “Discoteca PK2” en Comas 2017</p>	<p>General: La gestión del talento humano tiene relación significativa con la motivación en la “discoteca PK2” en Comas 2017.</p>
<p>Específicos: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la satisfacción del cliente en la “Discoteca PK2” en comas 2017?</p>	<p>Específicos: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción del cliente en la “Discoteca PK2” en comas 2017?</p>	<p>Específicos: La gestión del talento humano tiene relación significativa con satisfacción del cliente en la “Discoteca PK2” en comas 2017?</p>
<p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la capacitación en la “Discoteca PK2” en comas 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la capacitación en la “Discoteca PK2” en comas 2017?</p>	<p>La gestión del talento humano tiene relación significativa con la capacitación en la “Discoteca PK2” en comas 2017?</p>



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : FOB-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Vilca Córdova Carlos Berzosa....., identificado con DNI N° 72161367.....
egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION.. de la Universidad
César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
"EFECTOS DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA MOTIVACION EN LA.....
DISCOTECA PKZ EN QUINTO - 2017" en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto
Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

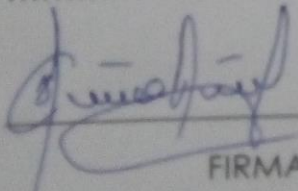
.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 72161367.....

FECHA: 02 de Julio..... del 2018.

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

Visualizador de Documentos de Turnitin - Mozilla Firefox

https://turnitin.com/...?id=827536839&id=1043370437&lang=es

Factos: ha visitado que el plugin de descargado "Adobe Flash" se ejecuta en https://turnitin.com.

Continuar bloqueando | Permitir

TE 095 2017 1 | ASESORÍA TURNITIN para el 31 de Julio 2017

Probar el nuevo Feedback Studio

tesis_brayan_vilca

turnitin 16%

Resumen de Coincidencias

ACTUALMENTE VIENDO FUENTES ESTÁNDAR

Ver fuentes en inglés (Defecto)

COINCIDENCIAS		
1	www.monografias.com fuente de internet	2%
2	digitalcommons.andru fuente de internet	1%
3	ramneazara.blogspot fuente de internet	1%
4	www.pantofacion.com fuente de internet	1%
5	repositorio.ubio.ro fuente de internet	1%
6	repositorio.uta.edu.ec fuente de internet	1%
7	myside.es fuente de internet	1%
8	ecafhs1.s3.amazonaws fuente de internet	1%

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LA DISCOTECAS PS2 EN COMAS - 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

VILCA CHAVEZ CARLOS BRAYAN

ASESOR

DR. DÁVILA ARREAZA VICTOR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERU

2017

Windows taskbar: 11:07 p.m., 11/07/2017

[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN EN LA DISCOTECA PK2 EN COMAS - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

VILCA CHAVEZ, CARLOS BRAYAN

ASESOR:

DR. DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

Yo, VICTOR DÁVILA ARENAZA docente de la Facultad DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional DE ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo FILIAL LIMA sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"..GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LA DISCOTECA PKZ EN COMAS. = 2017.."

del (de la) estudianteVILCA CHAVEZ.....CARLOS B. BAYAN..... constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.7% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos 31 de JUNIO..... del año 2017

Firma

VICTOR DÁVILA ARENAZA

Coordinador del Área de investigación
de la Escuela Profesional de Administración

DNI: 08467692

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------