



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los  
colaboradores de una universidad privada de San Juan de  
Lurigancho, 2018

**TÉSIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de empresas - MBA

**AUTORA:**

Br. Jessica Tarazona Puclla

**ASESOR:**

Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

**SECCIÓN**


Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gerencias Funcionales

**PERÚ - 2018**


## Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : H07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-08-2018
		Página : 1 de 1

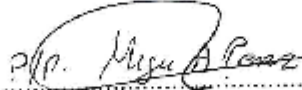
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Jessica Tarazona Puello cuyo título es: "Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14, catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de agosto del 2018

  
 .....  
 Dr. Hugo Prado López  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 Dr. Pátima del Socorro Torres Cáceres  
 SECRETARIO

  
 .....  
 Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussani  
 VOCAL

 Dirección de Investigación		Revisó		 Vicerrectorado de Investigación
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SDC	Vicerrectorado de Investigación

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a mi hija Fernanda por ser el motor y motivo por el cual salgo adelante. Y a mi madre por ser mi soporte.

### **Agradecimiento**

Agradezco en primer lugar a Dios por la vida, salud y dinero, y porque es él, quien guía cada paso que doy.

Agradezco también a mis asesores por la paciencia y dedicación que me brindaron.

## Declaración de autenticidad

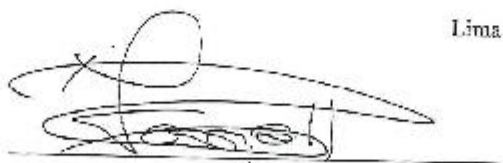
### Declaración de autenticidad

Yo, Jessica Tarazona Puella estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40467594, con la tesis titulada "Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los Colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018", declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi propiedad.
- Se ha referenciado todas las fuentes textuales que se han empleado en el presente trabajo de investigación, así como las paráfrasis provenientes de otras fuentes, todo en base a lo establecido por el reglamento de posgrado para desarrollo de tesis.
- La tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para la obtención de algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados expuestos en el capítulo de resultados son verídicos, no han sido alterados, ni duplicados, y por tanto se presentan en la tesis como aportes a la realidad investigada.

De incurrir en alguna falta de fraude por la presentación de datos falsos, plagio por no referenciar a los autores utilizados, autoplagio por presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado, piratería o falsificación, asumo toda consecuencia y sanción que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 28 de Julio del 2018



Jessica Tarazona Puella

DNI N° 40467594

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento con el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, y en base a la normativa de la Escuela de Posgrado, presento ante Ustedes la tesis titulada: Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los Colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018, para optar el grado académico de Maestra en Administración de empresas - MBA

El presente trabajo de maestría se encuentra organizado en siete capítulos, tal como se muestra a continuación: El capítulo I, muestra la parte introductoria a la investigación, los antecedentes, la fundamentación teórica, la justificación del estudio, la formulación de problemas, objetivos e hipótesis. El capítulo II, contiene la parte metodológica. El capítulo III, presenta los Resultados de la investigación, conteniendo el análisis descriptivo, tablas cruzadas, prueba de normalidad y contrastación de hipótesis. El capítulo IV, muestra la Discusión de los resultados. El capítulo V, contiene las conclusiones. El capítulo VI, presenta las Recomendaciones. Y finalmente el capítulo VII, contiene la Referencia Bibliográfica, culminando con los anexos.

Jessica Tarazona Puella

## Índice

<b>Página del Jurado</b>	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iv</b>
<b>Declaración de autenticidad</b>	<b>v</b>
<b>Presentación</b>	<b>vi</b>
<b>Índice</b>	<b>vii</b>
<b>Lista de tablas</b>	<b>ix</b>
<b>Lista de figuras</b>	<b>xii</b>
<b>Resumen</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstrac</b>	<b>xiv</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>15</b>
1.1. Realidad Problemática	16
1.2. Trabajos previos:	18
1.3. Teorías relacionadas al tema:	24
1.4. Formulación del problema	53
1.5. Justificación	53
1.6. Hipótesis	54
1.7. Objetivos:	55
<b>II. METODOLOGÍA</b>	<b>56</b>
2.1. Diseño de investigación	57
2.2. Variables, operacionalización:	58
2.2.1. Operacionalización de las variables	60
2.3. Población, muestra y muestreo	62
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
2.5. Métodos de análisis de datos	66
2.6. Aspectos éticos:	67

<b>III. RESULTADOS</b>	<b>68</b>
3.1. Análisis descriptivo:	69
3.2. Análisis inferencial:	79
3.2.1. Tablas cruzadas	79
3.2.2. Prueba de normalidad	84
3.2.3. Contrastación de hipótesis:	86
<b>IV. DISCUSION</b>	<b>90</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>95</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>98</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>100</b>
<b>VIII. ANEXOS</b>	<b>107</b>
<b>Anexo A. Matriz de Consistencia</b>	<b>108</b>
<b>Anexo B. Artículo científico</b>	<b>110</b>
<b>Anexo C. Instrumentos de medición</b>	<b>119</b>
<b>Anexo D. Base de datos</b>	<b>123</b>



**Lista de tablas**

Tabla 1.	60
<i>Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos</i>	60
Tabla 2.	61
<i>Operacionalización de la variable motivación laboral</i>	61
Tabla 3.	64
<i>Alternativas de puntuación y afirmación</i>	64
Tabla 4.	64
<i>Alternativas de puntuación y afirmación</i>	64
Tabla 5.	65
<i>Validación de instrumentos</i>	65
Tabla 6.	66
<i>Estadística de fiabilidad de la variable gestión de recursos humanos</i>	66
Tabla 7.	66
<i>Análisis de fiabilidad de la variable motivación laboral</i>	66
Tabla 8.	69
<i>Variable 1: gestión de recursos humanos</i>	69
Tabla 9.	70
<i>Dimensión 1: procesos para integrar personas</i>	70
Tabla 10.	71
<i>Dimensión 2: procesos para organizar a las personas</i>	71
Tabla 11.	72
<i>Dimensión 3: procesos para recompensar a las personas</i>	72
Tabla 12.	73
<i>Dimensión 4: procesos para desarrollar a las personas</i>	73

Tabla 13.	74
<i>Dimensión 5: procesos para retener a las personas</i>	74
Tabla 14.	75
<i>Dimensión 6: procesos para auditar a las personas</i>	75
Tabla 15.	76
<i>Variable 2: motivación laboral</i>	76
Tabla 16.	77
<i>Dimensión 1. Motivación intrínseca</i>	77
Tabla 17.	78
<i>Dimensión 2. Motivación extrínseca</i>	78
Tabla 18.	79
<i>Tabla cruzada variable 1: gestión de recursos humanos - variable 2: motivación laboral</i>	79
Tabla 19.	81
<i>Tabla cruzada variable 1: gestión de recursos humanos*dimensión 1. Motivación intrínseca</i>	81
Tabla 20.	83
<i>Tabla cruzada variable 1: gestión de recursos humanos*dimensión 2. Motivación extrínseca</i>	83
Tabla 21.	85
<i>Prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov</i>	85
Tabla 22.	86
<i>Interpretación del coeficiente de correlación de spearman</i>	86
Tabla 23.	87
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis general</i>	87
Tabla 24.	88
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 1</i>	88

Tabla 25.	89
<i>Correlaciones de la prueba de hipótesis específica 2</i>	89

## Lista de figuras

Figura 1.	Variable 1: gestión de recursos humanos	69
Figura 2.	Dimensión 1: procesos para integrar personas	70
Figura 3.	Dimensión 2: procesos para organizar a las personas	71
Figura 4.	Dimensión 3: procesos para recompensar a las personas	72
Figura 5.	Dimensión 4: procesos para desarrollar a las personas	73
Figura 6.	Dimensión 5: procesos para retener a las personas	74
Figura 7.	Dimensión 6: procesos para auditar a las personas	75
Figura 8.	Variable 2: motivación laboral	76
Figura 9.	Dimensión 1. Motivación intrínseca	77
Figura 10.	Dimensión 2. Motivación extrínseca	78
Figura 11.	Variable 1: gestión de recursos humanos - variable 2: motivación laboral	80
Figura 12.	Variable 1: gestión de recursos humanos*dimensión 1. Motivación intrínseca	82
Figura 13.	Variable 1: gestión de recursos humanos*dimensión 2. Motivación extrínseca	84

## Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó para optar el grado de Maestro en Administración de empresas – MBA, en donde el objetivo de estudio es Determinar qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los Colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018. La importancia del presente estudio radica en la necesidad de contar con una adecuada gestión de recursos humanos que permita implementar estrategias motivacionales que impulsen al personal de las instituciones de educación superior hacia el logro de objetivos, incentivando de este modo el compromiso con su labor generando una mayor productividad laboral. El presente trabajo se realizó bajo el sustento de los teóricos Ibáñez (2015) quien habló sobre la gestión de recursos humanos y Martínez (2013) quien aportó sobre la motivación.

En base a la metodología, se trató de una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, en donde el enfoque fue cuantitativo y el diseño fue no experimental. La población estuvo conformada por 250 colaboradores del área administrativa de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018, del cual se extrajo una muestra de 152 colaboradores. Para la aplicación de los instrumentos, se realizó la medición de la fiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, y para verificar las hipótesis, se realizó la prueba de normalidad el cual indicó que el estadístico adecuado para el procesamiento de la información es el coeficiente de Rho de Spearman. El presente estudio permitió obtener los siguientes resultados: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los Colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018. Además el valor de correlación es igual a 0.720 el cual indica que existe relación positiva moderada entre ambas.

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos, motivación laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación.

## Abstrac

The present research work was done for the degree of Master in Business Administration - MBA, where the objective of the study is to determine what relationship exists between the management of human resources and the work motivation of the Collaborators of the one University of San Juan de Lurigancho, 2018. The importance of this study lies in the need to have an adequate management of human resources to implement motivational strategies that encourage the staff of higher education institutions to achieve objectives, thereby encouraging commitment with their work generating greater labor productivity. The present work was carried out under the support of the theorists Ibáñez (2015) who spoke about the management of human resources and Martínez (2012) who contributed on the motivation.

Based on the Methodology, it was an applied type of investigation, of correlational descriptive level, where the focus was quantitative and the design was experimental. The population consisted of 250 collaborators from the administrative area of one University of San Juan of Lurigancho, 2018, from which a sample of 152 employees was taken. For the application of the instruments, reliability was measured using the Cronbach's Alpha coefficient, and to verify the hypothesis, the normality test was performed, which indicated that the statistic was adequate for the processing of information on the Rho coefficient of Spearman. The present study has obtained the following results: There is a relationship between the management of human resources and the work motivation of the employees of the one University of San Juan of Lurigancho., 2018. In addition, the correlation value is equal to 0.720 which indicates that there is a moderate positive relationship between the two.

**Key words:** Human resources management, work motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, motivation.