



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**“LIDERAZGO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y LA  
MOTIVACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA JARDINES DE LA  
PAZ DEL DISTRITO DE SAN BORJA 2013”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

**AUTOR:**

**YANETH PALMYRA QUINTANA TORRES**

**ASESOR:**

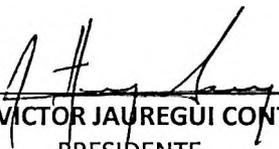
**MG. MARTHA AMES COCA**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA - PERÚ**

**2014**



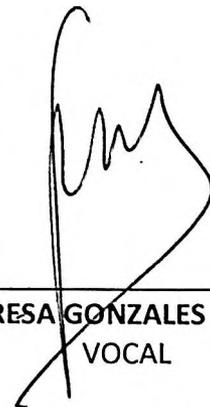
---

ECO. VICTOR JAUREGUI CONTRERAS  
PRESIDENTE



---

ECO. FANNY ZAVALA ALFARO  
SECRETARIO



---

MG. TERESA GONZALES MONCADA  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicarle este trabajo a Dios que me ha dado la vida que solo él sabe por todo las experiencias que he vivido en el desarrollo de la carrera y me dio la fortaleza a seguir adelante que hoy se concluye con el término del proyecto de la investigación.

A mis Padres por estar ahí cuando más los necesité; por su constante cooperación por apoyarme y ayudarme en los

### **AGRADECIMIENTO**

A mis maestros de que en este andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de estas páginas de mi proyecto y al programa SUBE en especial a la Doctora Martha y a la Doctora Teresa que alentaron para seguir adelante.

## DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Yaneth Palmyra Quintana Torres con DNI N° 10353919, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela académica Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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 Cesar Vallejo.

Lima, S.J.L. Agosto del 2014

Yaneth Palmyra Quintana Torres

---

**Nombre y apellido del tesista**

## PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada "Liderazgo en Gerencia de Recursos Humanos y la Motivación del Personal en la Empresa Jardines de la Paz del distrito de San Borja 2013", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Tesis obtener el Título Profesional de Administración.

Yaneth Palmyra Quintana Torres

## RESUMEN

La investigación titulada el Liderazgo en Gerencia de Recursos Humanos y la Motivación del Personal de la Empresa Jardines de la Paz del Distrito de San Borja Lima 2013, tuvo como objetivo identificar la relación del Liderazgo y la Motivación de la Empresa Jardines de la Paz del Distrito de San Borja Lima 2013. Según Lussier, R y Achua C. (2010) el liderazgo se medirá mediante los elementos de: la influencia, los roles y la habilidad; así mismo según Chiavenato I. (2004) contribuyeron con la motivación del personal a través de los dos factores extrínseca e intrínseca. La metodología en la presente investigación se empleó el método científico inductivo observacional, el tipo de estudio descriptivo correlacional cuyo propósito es determinar la relación que existe entre las variables liderazgo y la motivación. La población estará constituido por el personal que labora en la empresa Jardines de la Paz los cuales son 90, cuya muestra es 63 trabajadores que fue obtenido mediante una fórmula, el muestreo será de tipo probabilístico, el instrumento que se aplica será un cuestionario tipo Likert, la validez será por juicio de expertos. Para la confiabilidad se utilizó Alfa de Cronbach, el método de análisis de datos será realizado con el Procesamiento Estadístico SPSS versión 22, el diseño en la investigación se utilizara un diseño no experimental porque no se realiza la manipulación de las variables y transversal porque se recopila la información de datos en un momento dado. En el trabajo de investigación existe una relación de la variable liderazgo y la variable motivación el cual fue constatado mediante el Chi cuadrado.

Palabras Claves: Liderazgo, motivación.

## ABSTRACT

The research entitled Leadership in Human Resource Management and staff motivation of Company Gardens Peace District of San Borja Lima 2013, aimed to identify the relationship of Leadership and Motivation of Company Gardens District Peace San Borja Lima 2013. According to Lussier, R and Achua C. (2010) leadership is measured by the elements: the influence, roles and skill; Also according Chiavenato I. (2004) contributed to staff motivation through both extrinsic and intrinsic factors. The methodology in this research observational scientific inductive method is used, the type of descriptive correlational study whose purpose is to determine the relationship between the leadership and motivation variables. The population will consist of staff working in the company Peace Gardens which are 90, the sample is 63 workers was obtained by a formula, sampling is probabilistic, the instrument that applies will be a Likert questionnaire The validity will be for expert judgment. Cronbach's alpha was used for reliability, method of data analysis will be performed with the Statistical Processing SPSS version 22, design research a non-experimental design was used for the manipulation of variables and cross is performed because it is collected data information in a given time. In the research work there is a relationship of leadership and motivation Variable Variable which was found by the square Chi.

Keywords: leadership, motivation.

## INDICE

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria	v
Presentación	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCION</b>	<b>16</b>
1.1. Problema General	51
1.2. Hipótesis General	52
1.3. Objetivo General	52
<b>II. MARCO METODOLOGICO</b>	<b>53</b>
2.1. Variables	53
2.2. Operacionalización de variables	54
2.3. Metodología	55
2.4. Tipo de estudio	55
2.5. Diseño de investigación	56
2.6. Población y muestra	56
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8. Métodos de análisis de datos	57
2.9. Aspectos éticos	58
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>58</b>
<b>IV. DISCUSION</b>	<b>76</b>
<b>V. CONCLUSION</b>	<b>80</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>81</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>82</b>
<b>VIII. ANEXOS</b>	<b>84</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 3.</b> Las sugerencias de los trabajadores son tomados en cuenta en la toma de decisiones del jefe inmediato	101
<b>Tabla 4.</b> Los jefes inmediatos influyen en la toma de decisiones de los Colaboradores	102
<b>Tabla 5.</b> Los jefes del área de recursos humanos tienen una visión limitada para Realizar cambios que influyan en la realización de los objetivos	103
<b>Tabla 6.</b> El líder promueve cambios para mejorar el desempeño de los trabajadores por ello las jefaturas están representadas por personas idóneas	104
<b>Tabla 7.</b> Los supervisores o los que desempeñan cargos directivos cuentan con la capacidad de influir en los colaboradores de menores cargos	105
<b>Tabla 8.</b> Los trabajadores se encuentran comprometidos con los objetivos de la organización	106
<b>Tabla 9.</b> Los líderes protagonizan roles a favor de los colaboradores que dirigen	107
<b>Tabla 10.</b> Son deficientes las relaciones de los líderes de la empresa con los demás miembros internos la organización	108
<b>Tabla 11.</b> El rol del líder consideras que es eficiente en las soluciones de conflictos pues cuenta con toda la información requerida	109
<b>Tabla 12.</b> Los jefes informan oportunamente a los trabajadores las disposiciones o cambios en la empresa	110
<b>Tabla 13.</b> Las decisiones tomadas por los líderes o jefes de las diversas áreas son idóneas pues recoge el consejo de los colaboradores	111
<b>Tabla 14.</b> Solo los jefes toman decisiones pues reflejan el cumplimiento de sus Roles	112
<b>Tabla 17.</b> Consideras que la falta habilidad y esfuerzo de los líderes del área retrasa el cumplimiento de los objetivos	113
<b>Tabla 19.</b> El líder de la empresa Jardines de la Paz desarrolla habilidades y se esfuerza para dar el ejemplo a sus seguidores	114
<b>Tabla 20.</b> El líder de su área es el más comprometido en el ejercicio de sus funciones Para el logro de los objetivos de la empresa	115
<b>Tabla 21.</b> La capacitación brindada es deficiente para incrementar las habilidades y darle mayor cobertura a la empresa	116
<b>Tabla 22.</b> El líder de su área muestra compromiso e interés por compartir sus conocimientos con los trabajadores	117

<b>Tabla 23.</b> El liderazgo que se practica en el área es arbitrario lo cual limita el desempeño de los trabajadores	118
<b>Tabla 24.</b> Los líderes del área evidencian cualidades innatas en su comportamiento diario lo que influye en la aceptación en el grupo	119
<b>Tabla 25.</b> Los líderes del área, hacen de su experiencia diaria aprendizaje y se evidencia en su carácter proactivo	120
<b>Tabla 26.</b> Consideras que las habilidades de liderazgo de tu jefe fueron adquiridos por la experiencia	121
<b>Tabla 27.</b> Las situaciones vividas diariamente laborales enriquecen a los líderes del área por ello se muestran innovadores en el ejercicio de lo aprendido	122
<b>Tabla 28.</b> La empresa Jardines de la Paz da importancia al trabajo en equipo para lograr un mejor desempeño en el servicio al cliente	123
<b>Tabla 29.</b> Consideras que el ambiente donde labora se encuentra en condiciones deficientes para el logro de los objetivos	124
<b>Tabla 30.</b> El trabajo que realizan los colaboradores en la empresa Jardines de la Paz no es suficiente para cumplir con los objetivos de la organización	125
<b>Tabla 31.</b> El trabajo de los colaboradores carece de reconocimiento oportuno lo que desmotiva	126
<b>Tabla 33.</b> La empresa le proporciona posibilidades para desarrollar su carrera y pueda crecer como persona	127
<b>Tabla 34.</b> La empresa realiza reconocimientos del buen desempeño del trabajador permitiendo fortalecer la autoestima	128
<b>Tabla 38.</b> Está dispuesto a cambiar de trabajo pues el progreso profesional en la empresa es lejano	129
<b>Tabla 39.</b> Los trabajadores son irresponsables y carecen de compromiso para el cumplimiento de sus funciones	130
<b>Tabla 40.</b> Considera que la responsabilidad es un factor importante para llegar a los objetivos de la empresa	131
<b>Tabla 41.</b> La responsabilidad es una limitación en los colaboradores por ello trabajan Sin estímulo ni aliento	132
<b>Tabla 42.</b> El área donde labora le brinda las mejores condiciones para que pueda desarrollar sus funciones	133
<b>Tabla 43.</b> La empresa carece de herramientas necesarias para el desarrollo de tu Trabajo	134

<b>Tabla 45.</b> La buena gestión de la empresa es un factor importante para los trabajadores	135
<b>Tabla 46.</b> La administración deficiente no asegura el cumplimiento de los objetivos y desmotiva a los trabajadores de la empresa Jardines de la Paz	136
<b>Tabla 47.</b> La administración cumple con los objetivos trazados por la empresa aunque tenga que ampliarse la jornada laboral de los colaboradores	137
<b>Tabla 48.</b> Considera que el salario es deficiente para que el trabajador cumpla con sus expectativas personales	138
<b>Tabla 49.</b> Realiza actividades laborales adicionales para mejorar tu calidad de vida pues el salario es deficiente	139
<b>Tabla 51.</b> Le resulta fácil expresar sus opiniones con sus superiores y se siente valorado como persona pues es tomado en cuenta	140
<b>Tabla 52.</b> Le resulta fácil expresar sus opiniones con sus superiores y se siente valorado como persona pues es tomado en cuenta	141
<b>Tabla 53.</b> Los trabajadores de la empresa Jardines de la Paz están conformes con los beneficios que reciben pues se cumple con lo estipulado por norma	142
<b>Tabla 54.</b> Los beneficios de los trabajadores son reconocidos en su totalidad sin discriminación de jerarquías laborales	143

## INDICE DE GRAFICOS

<b>Gráfico 3.</b> Las sugerencias de los trabajadores son tomados en cuenta en la toma de decisiones del jefe inmediato	101
<b>Gráfico 4.</b> Los jefes inmediatos influyen en la toma de decisiones de los colaboradores	102
<b>Gráfico 5.</b> Los jefes del área de recursos humanos tienen una visión limitada para realizar cambios que influyan en la realización de los objetivos	103
<b>Gráfico 6.</b> El líder promueve cambios para mejorar el desempeño de los trabajadores por ello las jefaturas están representadas por personas idóneas	104
<b>Gráfico 7.</b> Los supervisores o los que desempeñan cargos directivos cuentan con la capacidad de influir en los colaboradores de menores cargos	105
<b>Gráfico 8.</b> Los trabajadores se encuentran comprometidos con los objetivos de la organización	106
<b>Gráfico 9.</b> Los líderes protagonizan roles a favor de los colaboradores que dirigen	107
<b>Gráfico 10.</b> Son deficientes las relaciones de los líderes de la empresa con los demás miembros internos la organización	108
<b>Gráfico 11.</b> El rol del líder consideras que es eficiente en las soluciones de conflictos pues cuenta con toda la información requerida	109
<b>Gráfico 12.</b> Los jefes informan oportunamente a los trabajadores las disposiciones O cambios en la empresa	110
<b>Gráfico 13.</b> Las decisiones tomadas por los líderes o jefes de las diversas áreas son idóneas pues recoge el consejo de los colaboradores	111
<b>Gráfico 14.</b> Solo los jefes toman decisiones pues reflejan el cumplimiento de sus roles	112
<b>Gráfico 17.</b> Consideras que la falta habilidad y esfuerzo de los líderes del área retrasa el cumplimiento de los objetivos	113
<b>Gráfico 19.</b> El líder de la empresa Jardines de la Paz desarrolla habilidades y se esfuerza para dar el ejemplo a sus seguidores	114
<b>Gráfico 20.</b> El líder de su área es el más comprometido en el ejercicio de sus funciones para el logro de los objetivos de la empresa	115
<b>Gráfico 21.</b> La capacitación brindada es deficiente para incrementar las habilidades y darle mayor cobertura a la empresa	116
<b>Gráfico 22.</b> El líder de su área muestra compromiso e interés por compartir sus Conocimientos con los trabajadores	117

<b>Gráfico 23.</b> El liderazgo que se practica en el área es arbitrario lo cual limita el desempeño de los trabajadores	118
<b>Gráfico 24.</b> Los líderes del área evidencian cualidades innatas en su comportamiento diario lo que influye en la aceptación en el grupo	119
<b>Gráfico 25.</b> Los líderes del área, hacen de su experiencia diaria aprendizaje y se Evidencia en su carácter proactivo	120
<b>Gráfico 26.</b> Consideras que las habilidades de liderazgo de tu jefe fueron adquiridos por la experiencia	121
<b>Gráfico 27.</b> Las situaciones vividas diariamente laborales enriquecen a los líderes del Área por ello se muestran innovadores en el ejercicio de lo aprendido	122
<b>Gráfico 28.</b> La empresa Jardines de la Paz da importancia al trabajo en equipo para lograr un mejor desempeño en el servicio al cliente	123
<b>Gráfico 29.</b> Consideras que el ambiente donde labora se encuentra en condiciones deficientes para el logro de los objetivos	124
<b>Gráfico 30.</b> El trabajo que realizan los colaboradores en la empresa Jardines de la Paz no es suficiente para cumplir con los objetivos de la organización	125
<b>Gráfico 31.</b> El trabajo de los colaboradores carece de reconocimiento oportuno lo que desmotiva	126
<b>Gráfico 33.</b> La empresa le proporciona posibilidades para desarrollar su carrera y pueda crecer como persona	127
<b>Gráfico 34.</b> La empresa realiza reconocimientos del buen desempeño del trabajador permitiendo fortalecer la autoestima	128
<b>Gráfico 38.</b> Está dispuesto a cambiar de trabajo pues el progreso profesional en la empresa es lejano	129
<b>Gráfico 39.</b> Los trabajadores son irresponsables y carecen de compromiso para el cumplimiento de sus funciones	130
<b>Gráfico 40.</b> Considera que la responsabilidad es un factor importante para llegar a los objetivos de la empresa	131
<b>Gráfico 41.</b> La responsabilidad es una limitación en los colaboradores por ello trabajan sin estímulo ni aliento	132
<b>Gráfico 42.</b> El área donde labora le brinda las mejores condiciones para que pueda desarrollar sus funciones	133
<b>Gráfico 43.</b> La empresa carece de herramientas necesarias para el desarrollo de tu trabajo	134

<b>Gráfico 45.</b> La buena gestión de la empresa es un factor importante para los trabajadores	135
<b>Gráfico 46.</b> La administración deficiente no asegura el cumplimiento de los objetivos y desmotiva a los trabajadores de la empresa Jardines de la Paz	136
<b>Gráfico 47.</b> La administración cumple con los objetivos trazados por la empresa aunque tenga que ampliarse la jornada laboral de los colaboradores	137
<b>Gráfico 48.</b> Considera que el salario es deficiente para que el trabajador cumpla con sus expectativas personales	138
<b>Gráfico 49.</b> Realiza actividades laborales adicionales para mejorar tu calidad de vida pues el salario es deficiente	139
<b>Gráfico 51.</b> Le resulta fácil expresar sus opiniones con sus superiores y se siente valorado como persona pues es tomado en cuenta	140
<b>Gráfico 52.</b> Le resulta fácil expresar sus opiniones con sus superiores y se siente valorado como persona pues es tomado en cuenta	141
<b>Gráfico 53.</b> Los trabajadores de la empresa Jardines de la Paz están conformes con los beneficios que reciben pues se cumple con lo estipulado por norma	142
<b>Gráfico 54.</b> Los beneficios de los trabajadores son reconocidos en su totalidad sin discriminación de jerarquías laborales	143