



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Clima Laboral y La Motivación en los colaboradores de la empresa  
Inversiones Rapay, Ate, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Atachagua Sedano, Kristel Milagritos

**ASESOR:**

Dr. Javier Félix, Navarro Tapia

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2018

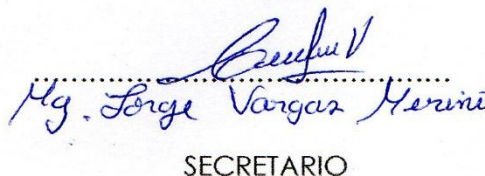
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña ATACHAGUA SEDANO, MILAGRITOS KRISTEL cuyo título es: "EL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES RAPAY, ATE, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: .13 (número) TNECE (letras).

Lima, Ate .....11.....de 12 del 2018



Mg. Edgar Durand  
PRESIDENTE



Mg. Jorge Vargas Merino  
SECRETARIO



JAVIER NAVARRO TAPIA  
VOCAL

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

**DEDICATORIA**

Dedico mi presente investigación a mí Sr. Padre Raúl Atachagua Arias, por su apoyo incondicional, que me ha demostrado que no existe nada imposible para alcanzar mis sueños, y mi Sra. Madre Gregoria Vivas Delzo, por su amor y dedicación.

### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por haberme mandado unos padres y abuelos maravillosos, que me han ayudado a poder lograr culminar con esta larga investigación y por haberme permitido también conocer a unas grandes amigas que hoy en día tengo su apoyo incondicional.

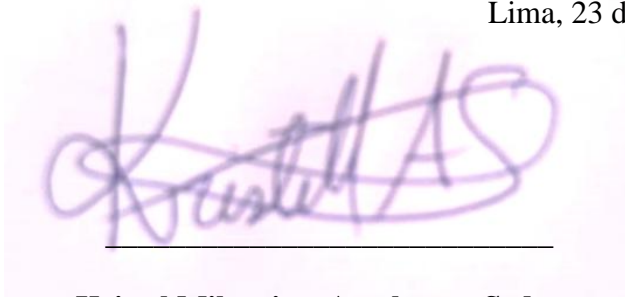
Al Dr. Navarro Tapia Javier Félix, por su apoyo para la elaboración de este trabajo de investigación, porque sin su ayuda no podría realizar este proyecto y por ser uno de los mejores asesores.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Kristel Milagritos Atachagua Sedano con D.N.I. N° 73874642, a fin de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, toda la averiguación que se presenta en esta investigación es confiable y certificada.

Por consiguiente, asumo toda la responsabilidad que pueda corresponder ante cualquier falsedad que pueda presentar la información, así mismo me someto a lo dispuesto en las reglas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 23 de octubre de 2018.



**Kristel Milagritos Atachagua Sedano**

**D.N.I.: 73874642**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado,

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento la siguiente tesis titulada “El clima laboral y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018”. Espero que pueda cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administrador.

En el proceso de la exposición se estará observando los términos que me facultarán demostrar mi tesis y así poder recibir sus sugerencias y observaciones, en las que me podrán ayudar a mejorar mi investigación.

Autora

Kristel Milagritos Atachagua Sedano

## ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivo de la investigación	40
<b>II. Método</b>	
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, Operacionalización	43

	20
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	52
III. Resultado	53
3.1. Resultados estadísticos	54
3.2. Prueba de Hipótesis	63
3.3. Prueba de Hipótesis General	67
3.4. Prueba de Hipótesis Especifico	68
IV. Discusión	73
V. Conclusiones	77
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencia	82
<b>ANEXOS</b>	<b>86</b>



## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Frecuencia del Clima Laboral	55
Figura 2. Frecuencia de la Motivación	57
Figura 3. Frecuencia de Autonomía Laboral	59
Figura 4. Frecuencia del Liderazgo	60
Figura 5. Frecuencia de Cooperación	62

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización	44
Tabla 2. Cuadro de Técnica e instrumento de datos	47
Tabla 3. Resultados de la Validación de instrumento	49
Tabla 4. Alfa de Cronbach para el cuestionario Clima Laboral y Motivación	50
Tabla 5. Alfa de Cronbach para el cuestionario Clima Laboral	50
Tabla 6. Alfa de Cronbach para el cuestionario Motivación	51
Tabla 7. Medidas descriptivas de las variables	54
Tabla 8. Variable 1. Clima Laboral	55
Tabla 9. Variable 2. Motivación	56
Tabla 10. Dimensión 1. Autonomía Laboral	58
Tabla 11. Dimensión 2. Liderazgo	60
Tabla 12. Dimensión 3. Cooperación	62
Tabla 13. Cuadro de Prueba de Normalidad	64
Tabla 14. Tabla Cruzada Clima Laboral y Motivación	66
Tabla 15. Coeficiente de Correlación por Rangos Spearman	66
Tabla 16. Prueba de Hipótesis General	67

Tabla 17. Tabla Cruzada de Autonomía Laboral*Motivación	68
Tabla 18. Prueba de correlación entre Autonomía Laboral y Motivación	69
Tabla 19. Tabla Cruzada de Liderazgo*Motivación	70
Tabla 20. Prueba de correlación entre Liderazgo y Motivación	70
Tabla 21. Tabla Cruzada de Cooperación*Motivación	71
Tabla 22. Prueba de correlación entre Cooperación y Motivación	72

## **RESUMEN**

La presente investigación trae como título “Clima Laboral y La Motivación en los colaboradores de le empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018”, tiene como objetivo poder describir, si existe una relación entre el Clima Laboral y la Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay en Ate, 2018. La investigación es de tipo Básica, con un diseño No experimental – transversal correlacional, con una población que constan de 30 trabajadores, se considera a sí mismo como una población censal porque vamos a utilizar como muestra a toda nuestra población. Se aplica la técnica de encuesta para realizar la investigación de las variables de clima laboral y la motivación. Por otro lado, también se realizó la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 89.7%, pudiendo demostrar que el cuestionario es confiable para la elaboración de información. Es posible proponer metodologías para reducir el mal clima laboral y aumentar la motivación.

Palabra Clave: Clima Laboral, Motivación. Colaborador

## **ABSTRAC**

The present research has the title “The Work Climate and Motivation in the employes of the Inversiones Rapay, Ate, 2018”, to describe that if there is a relationship between work climate and motivation in the company's employees Inversiones Rapay, Ate, 2018. The research is Basic with a non-experimental design - transversal correlational, with a population that consist of 30 workers it is considered as a census population because we are going to use all our population as a sample. The survey technique is applied to perform the investigation of the variables of work climate and motivation. On the other hand, the reliability of the instrument was also realized through Cronbach's Alpha, obtaining a result of 89.7%, being able to demonstrate that the questionnaire is reliable for the elaboration of information. It is possible to propose methodologies to reduce the bad work climate and increase motivation.

**Keywords:** Work Climate, Motivation, Employes

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actualidad, el ambiente laboral es sumamente importante para las organizaciones ya que en todas las empresas velan por el bienestar físico y una buena motivación que deben de recibir cada uno de los colaboradores a base de eso permitirá que cada uno de los trabajadores puedan desenvolverse en el trabajo y puedan así sentirse motivado, teniendo en cuenta la cultura que todo país tiene, como sabemos este tema sobre Clima Laboral y La Motivación se desarrollan en los países más desarrollados, que son capaces de ver el ambiente que poseerá cada uno de los trabajadores para todas las empresas y el incentivo que ellos recibirán deben tener en cuenta que para poder generar un gran cambio en su organización se dependerá de cada uno de sus trabajadores porque de ellos dependerá el cambio, a su vez lograr que cada uno de ellos tengan una buena interacción con los demás y para poder lograr estas percepciones las empresas deberán orientar, motivar, capacitar e incentivar a cada uno de sus trabajadores para así poder lograr alcanzar el objetivo que tiene planteado la empresa, y para que de esta manera no desaparezca del mercado y genere rentabilidad para los socios ya accionistas de la organización.

A nivel mundial se ha podido investigar con el transcurso del tiempo que el clima laboral si interviene en la motivación de los participantes que hay en todas las organizaciones buscan rentabilidad en sus negocios se ha visto que algunas empresas tanto de nivel nacional como internacional no toman en cuenta esta dimensión (clima laboral) ya que según el pensamiento de las altas direcciones suponen una mínima importancia para ellos, sin darse cuenta que esto puede generar a la larga menos productividad, además de la posibilidad de un aburrimiento en los trabajadores que

traerá consigo la posibilidad del renuncio, y de esta manera se califique de manera negativa a la organización como un lugar del mal clima, una de las consecuencias de la misma son, el bajo compromiso que tiene el trabajador en la organización cuando no recibe las herramientas adecuadas para la realización de sus actividades y el apropiado ambiente en donde se puede desenvolverse de manera activa y asertiva..

Según el diario El Comercio (2014) nos indica que:

[...] pone en disposición que la mayoría de los que han sido encuestado por la revista de Harvard Business: Review, algunos trabajadores se sentían bien porque sus jefes lo escuchaban, pero hubo un 56 % de los encuestados que no sentían que su jefe lo respetaba sentían un compromiso negativo por parte de él por ellos que los trabajadores se alejaban y no comunicaban lo sucedido de la empresa.

Por lo tanto la mayoría de las empresas tienen esa dificultad en no poder crear un ambiente saludable donde permita a cada uno de sus colaboradores compartir sus aportaciones e ideas, y trae como consecuencia que la empresa recibe a cambio, el bajo rendimiento de sus trabajadores no hacen bien sus actividades, pero eso cambiaría si la empresa permitiera la creación de un ambiente bueno que ayude a mejorar el comportamiento de cada uno de ellos y se conozcan poco a poco y puedan aportar para la empresa opiniones que pueda a que la organización cambien para bien y no para mal.

A nivel nacional el Clima Laboral y La Motivación para las empresas se convertido en una de las actividades primordiales para todas las organizaciones ya que es la pieza clave de toda las empresas, donde se verá cuanto es el desempeño del



colaborador hacia su centro de labor, para poder lograr eso, los trabajadores deberán tener mucha participación donde se puedan involucrar en los problemas que tiene organizaciones, a su vez también teniendo cuenta que está generando un mal clima laboral para sus colaboradores y esto puede suceder a que no hay una buena comunicación entre el gerente y el colaborador y solo esto pueda causar un bajo desempeño.

A nivel internacional en España en el año 2016 se pudo elaborar un estudio Global sobre el compromiso que tiene cada uno de los colaboradores y se llegó a una conclusión que 47 % de los trabajadores españoles esta poco comprometido con su trabajo ya que la mayoría de las empresas no toman en consideración los aportes y logros que cada uno de su trabajadora ofrecen para la empresa es así que el 47 % son muy alejado en tema de aportación de ideas para su empresa.

A nivel nacional en el diario Gestión 2017 nos hace mención que si las empresas no llegan a motivar a cada uno de sus trabajadores, su productividad como empresa bajaría a un 50 % menos de lo que eran antes, por eso las organizaciones ya sean públicas y privadas hacen diferentes tipos de incentivos, reconocimiento hacia ellos para poder así alcanzar las necesidades que cada uno de ellos y a eso nos va a permitir aumentar a un 80 % su rendimiento y aportación para la empresa.

A nivel local la empresa Inversiones Rapay no se encuentran en buen rango de motivación hacia sus personales, porque el gerente general no hace constante felicitaciones y reconocimiento a cada uno de ellos ya que los objetivos que él se enfoca es de cómo está yendo su empresa y como deba generar más ingresos y así

poder captar más consumidores para la organización, mas no ve por sus empleados es por ello que también sus empleados renuncia cada cierto tiempo porque no hay una persona quien le de orientación, ánimo para que ellos puedan realizar con un buen entusiasmo sus labores, deberían a ver más contacto entre el empleado y el gerente y tener una vez a la semana o al mes el reconocimiento del mejor personal para así que entre ellos se propongan a lograr y alcanzar el rango de motivación que tiene la empresa.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Peralta, H. (2017), en su investigación que utilizo para obtener el título de grado de la universidad mayor de San Andrés con el título de *“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada”* tiene como objetivo principal en poder determinar si existe una estrecha relación entre las dimensiones intervinientes del clima organizacional con los factores que componen la satisfacción laboral en el personal de enfermería. La metodología puesta es de tipo de estudio descriptivo correlacional con un diseño no experimental, además tuvo como población a todo el personal de enfermería ya que son muy pocos para poder sacar una muestra son por ello que hemos cogido como población a todo el personal que conforman con 74 enfermeros y enfermeras. El instrumento de medición que hemos podido utilizar para la recolección de datos fueron dos cuestionarios que el primer cuestionario fue del análisis de clima organizacional del hospital regional de Talca chile y el segundo cuestionario estuvo conformado con la segunda variable que es la

satisfacción laboral S20/23. En conclusión, obtenida indican que si existe una relación entre las dimensiones del clima organizacional y los factores que componen la satisfacción laboral en el personal de enfermería lo que ha podido permitir cumplir con los objetivos planteados.

Zans, A. (2017), en su investigación titulada “*Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN- Managua en el periodo 2016*”, para obtener el título de Master en Gerencia Empresarial en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. El propósito de este estudio de investigación fue poder analizar las posibles relaciones entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa. La metodología del estudio es de nivel descriptivo – correlacional, como una población conformada por 88 trabajadores y funcionarios, así mismo tuvimos que coger 59 individuos entre funcionarios y trabajadores para nuestra muestra. Como instrumento se utilizó la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo para así poder evaluar con precisión las variables que se ha planteado para realizar la investigación. Como resultado hemos podido indicar que el clima organizacional no se relaciona de manera positiva frente al desempeño de los trabajadores de la facultad.

Palomino, M. (2016), respecto al título "*Clima Organizacional y su relación con el Motivación de los empleados de la empresa y papelera de Venoplast Ltda*", para obtener el título profesional de administración de Empresas en la Universidad de Cartagena". Como Objetivo fue poder analizar las posibles relaciones entre el Clima Organizacional y Motivación de los trabajadores de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda. La investigación consistió de un enfoque cuantitativo con un elemento cualitativo de un tipo descriptivo – correlacional, con una población conformada por 97 trabajadores, así mismo obtuvimos que coger a una muestra de 49 trabajadores. Como instrumento se manejó la recopilación de datos para la primera variable el utilizo la escala de Likert y para la segunda variable hemos utilizado escala de alfa de cron Bach que nos dio como resultado un 0.90, esto nos quiere decir que si existe relación entre nuestras 2 variables que es el clima organizacional y el Motivación.

Jiménez, C. (2014), en su trabajo de investigación presentado en la universidad católica de Colombia, para obtener el Grado de Maestría de Psicología:” *Relación entre el liderazgo transformacional de directores y la Motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*”, como propósito principal tiene determinar si existe relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación se realizó de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, así también para esta investigación la población fue de 73 docentes de dicha. Las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos fueron las siguientes para la motivación se

utilizó el interrogatorio de motivación para el trabajo (CMT), para poder medir la variable, para el liderazgo transformacional se pudo utilizar el instrumento de CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que tiene la universidad plasmada para realizar la evaluación del desempeño, esto se aplicó por medios electrónicos. En cuento al coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskall Wallis nos dieron como resultado que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución, además nos arrojó como resultado que si existe una relación entre la motivación interna y el desempeño laboral en los docentes

Castro, S. (2013), en su tesis titulada *“Relación Del Desempeño Laboral con El Clima Organizacional del grupo de Educación Aeronáutica Del Comando Aéreo de Combate No. 1”*, para poder obtener el título de Administradora de Empresa en la Universidad Pontificia Universidad Javeriana. La cual planteo como objetivo ver la relación que tiene el clima organizacional y las calificaciones de desempeño laboral de los funcionarios del GRUEA del CACOM 1. Se utilizó una investigación descriptiva, transversal, correlacional de enfoque cualitativo, tiene como población a 15 oficiales, 6 sub oficiales y 3 civiles de fuerza área de Colombia en total suma una cantidad 24 trabajadores. El instrumento a utilizar fue el cuestionario de Clima Organizacional FOCUS – 93 para ver la medición de la primera variable y la segunda variable. Como resultado final de a ver realizado el cuestionario no arrojó que si existe relación entre las dos variables que son el desempeño laboral y el clima organizacional del grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de combate No, 1.

### 1.2.2. Antecedentes Nacionales

Jaramillo, J. (2017), en su trabajo de investigación presentado en la Universidad de Cesar Vallejo de la ciudad de Lima, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública: “*Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016*”, como propósito principal fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y La Motivación Laboral de los trabajadores de la municipalidad. La presente metodología empleada en la investigación es de diseño no experimental, de nivel descriptivo – correlacional así mismo utilizo el cuestionario de Clima Organizacional elaborado por la misma autora y también se utilizó el cuestionario de Motivación Laboral, aplicado a una población de 95 trabajadores, la estadística que se empleo es  $R_{h0}$  Spearman, obteniendo un resultado de 0.77, este resultado obtenido es menor a 0.05. Para finalizar en conclusión se demuestra que hay una relación significativa entre nuestra dos variable y existe una correlación inversa, esto quiere decir que si hay un alto mal clima menor será el compromiso que darán los trabajadores para la empresa.

Sáenz, S. (2014), en su investigación titulada “*Clima Laboral y La Motivación Laboral en instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry*”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el título de grado de doctora en administración, tiene como propósito de esta investigación es ver si existe relación entre la primera variable que es el clima laboral con la segunda variable Motivación Laboral elaborado por Steers R. y Braunstein, aplicado a 112 trabajadores. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.67, es decir una correlación positiva moderada. En

conclusión, se demuestra que existe una correlación significativa entre el clima laboral y la motivación laboral, por consiguiente, si el trabajador encuentra un buen ambiente podrá aumentar su esfuerzo a la hora de realizar sus labores y la motivación aumentara para ellos por que entregan un 100% para la empresa.

Ballón, M. (2018), en su investigación titulada “*Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2016*”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el título de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, tiene como objetivo general poder precisar la relación entre el Clima Organizacional y la Felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima en el año 2016. La metodología emplear en la investigación es correlacional de un diseño no experimenta, el instrumento que se utilizo es un cuestionario de 34 ítems para la primera variable y se empleó el segundo cuestionario de 24 ítems, la muestra es de 92 enfermeras y se obtuvo una correlación significativa media 0.67, con un nivel de significancia de 0.042. En conclusión, hay una buena relación entre clima organizacional y la felicidad laboral en las enfermeras por el motivo que encuentran un buen ambiente en el hospital que trabajan y hay una felicidad laboral cuando realizan sus deberes para cada uno de sus pacientes o colegas es por ello que si existe una buena unión entre la enfermeras.

Ccorimanya, D. (2015), en su trabajo de investigación presentado en la Universidad Nacional José María Arguedas, para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas: *“Motivación y su relación con el Clima Organizacional en los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, 2015”*, como propósito principal fue determinar la relación entre La Motivación Laboral y el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos. La presente metodología empleada en la investigación es de diseño no experimental, de nivel descriptivo – correlacional por lo tanto el cuestionario de Clima Organizacional elaborado y también se utilizó el cuestionario de Motivación Laboral, aplicado a una población de 73 trabajadores administrativos, la estadística que se empleó es  $R_{ho}$  Spearman, obteniendo un resultado de 0.45, este resultado obtenido es menor a 0.05. Para finalizar en conclusión se manifiesta que hay una relación significativa entre nuestra dos variables y existe una correlación positiva moderada, esto quiere decir que si hay una buena motivación en el centro de la Universidad cada uno de los trabajadores darán más de ellos y fomentan un buen ambiente en su centro de laboral.

Janto, C. (2015), en su trabajo de investigación presentado en la Universidad de Cesar Vallejo, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública: *“Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego- sede central –Lima, 2014”*, como el objetivo principal es ver si el Clima Organizacional y La Motivación Laboral de los trabajadores de del ministerio se relacionan de buena manera. La presente metodología se empleó en la investigación es de diseño no experimental, de nivel descriptivo – correlacional así mismo utilizó el



cuestionario de Clima Organizacional elaborado y para la Motivación Laboral, aplicado a una población de 268 trabajadores, la estadística que se empleo es  $R_{ho}$  Spearman, obteniendo un resultado de 0.28, este resultado obtenido es menor a 0.05. Para terminar en conclusión se demuestra que hay una relación significativa entre las variables, esto quiere hacer mención que los trabajadores tienen y obtienen un ambiente saludable y una buena motivación por parte de su subordinado.

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1. Definición de Clima Laboral**

Para Bordas (2016) que nos afirma que:

[...]Influye en la conducta de las personas que trabajan en la organización y de ahí la relevancia de su estudio, al considerarse que es un buen predictor de la satisfacción laboral y el grado de trabajo que se dan en la organización, así como de la productividad eficiente y desempeño empresarial [...]. (p.22)

Por lo tanto, el clima laboral dependerá de cada uno de las empresas que sus trabajadores reciban un ambiente saludable porque de ellos depende el comportamiento que ellos brindan para la empresa y si se sienten satisfechos en lo que realizan ellos aportaran y ayudaran a la organización a generar mayor productividad y eficiencia.

Por otro lado, López (2016) nos menciona que:

[...]Que el clima laboral debe ser medido, evaluado, para poder actuar sobre él, para detectar posibles insatisfacciones. Para poder evaluarlo lo habitual es la utilización de

un cuestionario anónimo a rellenar por el personal. En algunas empresas la dirección está convencida de conocer el clima de su empresa, pero curiosamente no deja de haber sorpresa cuando se hace la evaluación [...]. (p.102)

El clima laboral debe ser muy importante para los jefes de la empresa por que dependerán de la satisfacción de cada uno de los aportadores que prestan sus servicios es por ello que al menos dos veces por semana cada uno de los jefes o supervisores deberán realizar una evaluación buena para ver que no existe un desfavorable clima laboral en cada área de la empresa para así mismo evitar la insatisfacción de cada uno de ellos a la hora de realizar sus labores.

Sin embargo, Pavía (2014) nos menciona que: “Un clima laboral, ya sea bueno o malo, afecta de forma directa a la productividad de la empresa. Por ello, en la actualidad, las empresas están desarrollando multitud de medidas para motivar al trabajador y fomentar un clima laboral positivo [...]. (p.34)”. Por consiguiente, contar con un buen clima laboral adecuado, contribuirá con el aumento de la productividad, así como mantener satisfecho a todos los colaboradores para de tal manera puedan ser fieles a la organización, teniendo en cuenta que todo trabajador siempre ira en búsqueda de nuevas oportunidades laborales no deben perder en vista que de tal manera tomara importancia al tipo de ambiente que ofrece la empresa en el cual desarrollaran sus funciones.

Según el diario el Comercio (2018) manifiesta que:

Debido a la gran parte de tiempo que las personas pasan en sus trabajos, el clima laboral es muy relevante sobre la producción de cada colaborador. Por ello, que los líderes ofrezcan un escenario óptimo a sus trabajadores ayudara en el desarrollo de la jornada.

Por conclusión decimos que todo lo que pueda brindar un colaborador va dependerá de la hora que él está realizando y las motivaciones que se les puede brindar para ellos para que realicen un satisfecho trabajo.

#### **1.3.1.1. Importancia del Clima Laboral**

Chiavenato (como se citó en Sierra, 2018) manifiesta que:

Lo que se espera conseguir con el clima laboral es poder ver como las personas que trabajan en su centro de labor se sienten motivadas al poder ejercer sus obligaciones profesionales. Así mismo también poder visualizar las causas inferiores de la motivación es muy importante, porque no va a permitir actuar sobre ellas para poder aumentar la motivación de los empleados. (p.37)

#### **1.3.1.2. Acciones para mejorar el Clima Laboral**

Según Arantes (2016) en su blog de Talent Clue nos propone un listado para mejorar el mal Clima laboral.

1. Crea un ambiente de confianza entre management y colaboradores: Establecer un instrumento para conseguir el cambio de mal humor y el mal clima que existe en el área con cada uno de los supervisores con el fin de conseguir este ambiente

saludable y a eso poder realizar reuniones, celebraciones entre los directivos y los empleados.

2. Haz con que los empleados se sientan escuchados: Prestar atención a cada uno de los colaboradores eso permite que el estado de ánimo del trabajador sea bueno y puedan desarrollar sus actividades de manera correcta.
3. Potencia la Formación: Esto permitirá que cada uno de los colaboradores puedan seguir aprendiendo y aumentando sus habilidades profesionales para la empresa.
4. Fomenta la competición sana: El mejor método para felicitar a los empleados de tu organización es mediante un sistema de recompensas por sus logros obtenidos.
5. Implementa o acoge proyectos de responsabilidad social: Hacer que los empleados y los clientes puedan hacer que las empresas se integren en entorno social que contribuye a las comunidades sociales.

### **1.3.1.3. Medición del Clima Laboral**

En esta oportunidad el cuestionario de variable del Clima laboral será desarrollada por la autora que realiza esta tesis donde estarán mencionado las tres dimensiones la cual son las siguientes: (Autonomía Laboral, Liderazgo y Cooperación), este elemento estará compuesto por 22 ítems donde (1=nunca hasta 5=siempre).

#### **1.3.1.4. Modelo del Clima Laboral**

##### **Modelo de Litwin y Stinger**

Según Salcedo (2015) nos menciona:

El modelo de Litwin y Stinger es un modelo en donde nos permite ver el comportamiento agrupado que tiene con la investigación de McClelland quien se ve de reflejado las tres categorías de motivación que son el poder, la afiliación y el logro a través de ese modelo fue donde tomaron como referencia este modelo para la elaboración del modelo para el estudio del clima organizacional [...]. (p.26)

##### **Modelo de Evan**

Chiang, Martin y Núñez (como se citó en Navarro, 2013) manifiesta que: “El modelo de Evan nos describe como el clima laboral concibe con la organización con un sistema abierto, así mismo también nos habla que las influencias externas e internas que tiene la organización.” (p.12).

#### **1.3.1.5. Dimensiones del Clima Laboral**

La presente investigación se enfoca en las dimensiones que propone Bordas por los cuales se aplican en todas las empresas ya sean públicas o privadas para el bienestar de cada uno de los empleados justamente Bordas (2015) nos menciona que: “Existen ochos dimensiones para el clima laboral en las cuales estos factores son las siguiente la autonomía laboral, la cooperación, reconocimiento, organización, innovación, equidad, motivación y liderazgo”. (p.22).

#### **1.3.1.5.1. Autonomía Laboral**

Hackman y Oldham (como se citó en Fuentes, 2014) nos indica: “La autonomía laboral es el grado en el cual el trabajador proporciona la libertad, independencia en la hora de la realización de su trabajo y así mismo también la utilización de herramientas adecuadas para ello” (p.4). Por lo consiguiente, la autonomía laboral es una pieza muy importante que posee cada uno de los trabajadores ya que permite que ellos tomen decisiones con las actividades que realizan para su empresa es decir que ellos realicen sus labores de manera satisfactoria y tomen por sí solas estas actividades y no se basen a una estructura impuesta por el mismo jefe en la cual eso solo origina un mal clima laboral dentro de la organización.

#### **1.3.1.5.2. Liderazgo**

Ibáñez (como se citó en Dolores, Salazar, Gutiérrez, González y Lobos, 2015) nos indica: “El liderazgo se define como el proceso por el cual una persona despliega su capacidad para influir sobre la gente para que trabaje con un entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común” (p.18). Por lo tanto decimos que el liderazgo es una habilidad que posee toda persona para poder transmitir e influir positivamente a otra persona que está a su cargo para que así ellos puedan realizar de manera satisfactoria sus actividades.

### **1.3.1.5.3. Cooperación**

Likert (como se citó en Méndez, 2014) nos menciona que: “La cooperación se puede definir como las relaciones laborales se enmarcan en procesos de apoyo y colaboración entre compañero y con los jefes cuando sean necesarios” (p.41). Por la cooperación se enfoca más en el apoyo que se dan mutuamente los trabajadores con el fin de poder alcanzar el objetivo grupal que se proponen.

### **1.3.2. Definición de la Motivación**

Según Martínez (2012) sostiene que: “Para lograr una buena motivación laboral deberemos conocer con profundidad los factores vinculados con las necesidades humanas” (p. 23). Es decir, si se desea que el trabajador este contento con lo que realiza debemos identificar qué factores lo motivan para que este pueda realizar de manera correcta sus labores y sea totalmente productivo para ello mismo.

Campbell y Pritchard (como se citó en Calvo, 2014) manifiesta que:

“La motivación es un término que designa los determinantes de iniciar el esfuerzo para realizar una determinada tarea, la decisión de realizar un determinado esfuerzo durante un determinado periodo de tiempo” (p.203). Por consiguiente, lo que deberían hacer todas las organizaciones es que deben dar la oportunidad de permitir que cada uno de sus trabajadores realice sus tareas por decisión propia para que así ellos mismo se sienten identificados con la empresa y así mismo el rendimiento que aporta en la empresa sea favorable, pero eso dependerá de alguien que le pueda

motivar para que así ellos reciban incentivos por un buen trabajo que realizan y eviten así la rotación del personal.

Según Morales (2014) nos indica que:

La satisfacción y motivación se encuentran estrechamente relacionadas. La motivación para trabajar se refiere a la disposición de la conducta, mientras que la satisfacción consiste en el sentimiento afectivo frente al trabajo y las consecuencias que derivan de él [...]. (p.105)

Por consiguiente, si el trabajador se siente feliz en su puesto de trabajo con las actividades que realiza es porque está más que satisfecho y esto se demuestra a través de sus resultados dado que se vuelve más eficiente y proactivo.

### **1.3.2.1. Enfoque de la Motivación**

Según Rosas (2014) en su blog de Comportamiento Organizacional nos propone cinco enfoques de la motivación laboral.

1. Enfoque basado en los instintos: Las personas nacen programadas con unas diversas conductas que facilitan su sobrevivencia.
2. Enfoque basado en las pulsaciones: Se le conoce como resistencia o excitación motivacional que permite activar el comportamiento para así poder satisfacer la necesidad del individuo.
3. Enfoque basado en la excitación: Trata de mantener un nivel de estimulación y actividad en la que puede aumentarse o disminuirse.
4. Enfoque basado en los incentivos: Son motivaciones que derivan el deseo de poder obtener metas o logros que son denominadas incentivos.
5. Enfoque cognitivo: Se basa al pensamiento y expectativa de las personas.



### 1.3.2.2. Tipos de Motivación

Según Amazonia (2018) en su blog de Team Factory nos hace mención acerca de los tipos de motivación las cuales son las siguientes:

1. Motivación intrínseca: Es aquel tipo de motivación por la cual cada uno de los colaboradores realizan sus deberes o tareas con el fin de aprender y sentirse satisfecho por haber logrado con lo asignado de deberes sin recibir ningún incentivo a cambio.
2. Motivación extrínseca: Este tipo de motivación nos quiere decir todo lo contrario que existe en la motivación intrínseca la cual se refiere que cada labor o actividad que cada uno de los trabajadores realicen sean remunerados, incentivados por haber realizado su tarea de manera correcta.

### 1.3.2.3. Modelo de Motivación

#### Modelo de Abraham Maslow

Según Del Valle (2016) nos indica que:

El modelo de Maslow está compuesto por 5 niveles en las cuales los tres primeros niveles se denominan como necesidades inferiores y las dos últimas se le llaman necesidades superiores es por ello que Maslow nos habla que las personas actúan siempre para satisfacer una necesidad.

- Autorrealización
- Estima
- Social
- Seguridad
- Fisiológicas

## **Modelo de Mc Clelland**

Según Leal y Urrea (2013) nos indica que:

El modelo de Mc Clelland se muestra a través de tres necesidades adquiridas en las cuales son el logro, de poder y de afiliación este modelo permite ver que si las personas con una fuerte necesidad de logro prefieren las actividades que proporciona desafío o las tareas difíciles en las que son responsables el resultado. (...)

### **1.3.2.4. Dimensiones de la Motivación**

#### **1.3.2.4.1. Intensidad**

En la mayoría de todas las organizaciones los trabajadores que laboran en las diferentes áreas tienen una intensidad muy elevada la cual nos dará como resultado favorable en el desempeño de cada uno de los colaboradores al menos que el esfuerzo que aporta cada uno de ellos se puedan canalizar con una dirección que pueda beneficiar a la empresa.

Domínguez (2017) en su blog Pastillas Gerenciales, indico que “La Intensidad se puede definir como el conocimiento útil que puede poseer la persona para desarrollar las tareas planteadas y puedan aportar como activo individual al conjunto quien los conforman el capital intelectual de la organización. Por lo tanto, los trabajadores se deberán de enfocar lograr la meta y así mismo cumplir con los objetivos que tiene la empresa con el fin de que ellos puedan hacer aporte a todo lo que ellos conocen y así para que puedan desarrollarse y aprender cosas nuevas como profesionales y esto pueda permitir a

ellos a que sean asignados como un líder con tan solo de ser mejor de cada uno de sus compañeros que también están aportando sus ideas para alcanzar con lo que desea la organización.

#### **1.3.2.4.2. Perseverancia**

Todos los trabajadores tienen a veces frustraciones por el motivo de que puedan fallar en algo en lo que están realizando en su trabajo es por eso que la mayoría de ellos deberán de romper barreras que suelen ponerse, pero para poder lograr eso deberán de perseverar para poder así desarrollar el autocontrol y lograr de poder controlar nuestra frustraciones que nos presenta en cada ocasión ya sea en lo laboral o en lo personal en cada uno de ellos.

Orce (2014) en su blog de Coaching y Desarrollo Personal, indicó que:

La perseverancia es una carrera de fondo. Una maratón en cuya meta habitan todos nuestros objetivos. Lamentablemente, en una sociedad que late al ritmo del hiper velocidad, esta modalidad ha perdido muchos adeptos. Nuestro día a día está marcado por los estímulos constantes y la gula por querer siempre más.

#### **1.3.2.4.3. Dirección**

Algunos trabajadores son asignados por tareas las cuales deberán de cumplir con el propósito de que ellos puedan alcanzar con la meta específica para así poder buscar la mejor dirección para una buena orientación acerca del esfuerzo que se va a emplear a la hora de termina con lo que le propusieron

hacer, esto nos quiere decir que la elección de las actividades que la persona escogerá, pueda ser concentrado y puedan alcanzar con el objetivo.

Según Reynaga (2015) nos comenta que: “La dirección se trata en la orientación del esfuerzo hacia la adquisición de un objetivo. Especifica implica la elección de las tareas en las que el individuo centrara su esfuerzo para alcanzar dicha meta” (p. 56).

#### **1.3.2.5. Medición de Motivación**

La medición se desarrollará por la autora pudiendo desarrollar el cuestionario llamado Motivación Laboral, en el que se evaluará las siguientes tres dimensiones (Intensidad, Perseverancia y Dirección) este instrumento está compuesto por 19 ítems (cada dimensión está compuesta por 3 preguntas) donde evaluará a través de una escala de Likert (desde 1= nunca hasta 5= siempre).

### **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.4.1. Problema General:**

##### ***Problema General: 1***

¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral con la Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay en Ate 2018?

#### **1.4.2. Problema Específico:**

##### ***Problema Específico: 1***

¿Cuál es la relación entre la Autonomía Laboral y la Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay en Ate 2018?

##### ***Problema Específico: 2***

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y la Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay en Ate 2018?

##### ***Problema Específico: 3***

¿Cuál es la relación entre la Cooperación y la Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay en Ate 2018?

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

#### **Teórica**

La investigación tiene como designio cooperar el estudio sobre la relación entre el Clima Laboral y la Motivación en la empresa Inversiones Rapay, de esta manera podremos identificar si existe un mal clima laboral a la hora que realizan sus actividades dichos trabajadores o no reciban las motivaciones adecuadas que cada uno de ellos deben recibir para que hagan su labores de manera Buena y esto no perjudique en lo personal a cada uno de ellos, porque esto puede influir en el prestigio de la organización.

## **Practica**

Esta indagación se realiza porque se quiere llegar a conocer el procedimiento que pueda mejorar el clima laboral para así poder lograr que nuestros personales de la empresa Inversiones Rapay se consideren satisfechos a la hora de realizar sus funciones y puedan encontrar un ambiente saludable.

Al presente, el clima laboral es una gran ventaja que permite a la organización a mejorar el rendimiento de cada uno de sus colaboradores a través de diferentes maneras las cuales son como brindar un saludable ambiente, motivándolos monetariamente o dándole incentivos en caso que no se realice la empresa queda mal y comienza existir las renuncias o los colaboradores no brindarían una buena atención a los cliente a ello los clientes dejan de consumir el producto y eso afectaría a la reputación de la empresa frente a su competencia.

## **Metodológica**

El proyecto de investigación tiene como finalidad poder dar a conocer informaciones relevantes a través de procedimientos e instrumentos que se puedan emplear y puedan aportar táctica metodológica entre el Clima Laboral y La Motivación.

## **1.6. HIPÓTESIS**

### **1.6.1. Hipótesis General:**

#### ***Hipótesis General: 1***

Existe relación entre el Clima Laboral con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Especifica:**

#### ***Hipótesis Específica: 1***

Existe relación entre la Autonomía Laboral y la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

#### ***Hipótesis Específica: 2***

Existe relación entre el Liderazgo y la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

#### ***Hipótesis Específica: 3***

Existe relación entre la Cooperación y la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

## 1.7. OBJETIVOS

### 1.7.1. Objetivo General:

#### *Objetivo General: 1*

Describir que existe una relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

### 1.7.2. Objetivo Específico:

#### *Objetivo Específico: 1*

Identificar la relación entre la Autonomía Laboral con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

#### *Objetivo Específico: 2*

Identificar la relación entre el Liderazgo con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

#### *Objetivo Específico: 3*

Identificar la relación entre la Cooperación con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.



## **II. MÉTODO**

## **2.1.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1.1. Diseño No experimental**

Parella y Martínez (2010) nos dice que: “Los estudios que se realizan sin el manejo deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.87). Para esta exploración los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, suministraron la encuesta de acuerdo a su realidad, a través de la encuesta y el tratamiento no tuvo ninguna manipulación.

#### **Investigación Transeccional o Transversal**

Según Hernández, Ramos y Plascencia (2018) precisa que: “La investigación que recolectaran datos y se aplican en una sola vez” (p.88). El presente trabajo de investigación es un diseño transaccional ya que se obtuvo datos en un solo momento y en un tiempo determinado.

### **2.1.2. Tipo de Investigación**

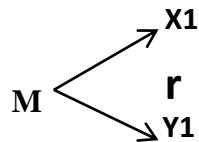
#### **Investigación Básica**

Según Caldas et al. (2016), indica que “son trabajos empíricos o teóricos que se emprenden principalmente para obtener nuevos conocimientos acerca de los fundamentos de fenómenos y hechos observables, sin pensar en darles ninguna aplicación o manejo determinado” (p. 130). Por lo tanto, ampliaremos los conocimientos, analizaremos y estudiaremos mas no vamos a crear ni inventar nada de información.

### 2.1.3. Nivel de Investigación

Según Hernández et al. (2018) nos mencionan que: “El correlacional - causal describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos, o variables, en un momento determinado; o sea, se trata también de describir, pero no variables individuales, sino de sus relaciones, buscando una asociación entre ellas” (p.88). Por lo tanto, la investigación es de diseño correlacional porque se trata de indagar cual es la correlación que existe entre las dos variables, la influencia que pueda tener la primera variable sobre la otra. En nuestra investigación recogimos de manera muy minuciosa y luego analizamos los resultados.

El esquema es:



Dónde:

M: Significa a la población

X1: Clima Laboral

Y1: Motivación

r: Relación entre las variables

## 2.2.VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

### 2.2.1. Variables

**Variable 1:** Clima Laboral

**Variable 2:** La motivación

### 2.2.2. Operacionalización

**Tabla 1.** *Matriz de Operacionalización de variable*

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Variable 1: Clima Laboral</b>	Bordas el (2016) nos manifiesta que: “Clima laboral influye en el comportamiento de cada uno de las personas que laboran en la empresa, así también considerado como el predictor de la satisfacción laboral y el grado de compromiso que se dan en la organización en donde encontramos y obtenemos referente a eso la productividad, eficiencia y el desempeño empresarial.” (p.28).	Realizaremos la medición de la variable a través del uso del cuestionario que estará en base a la Escala de Likert, (desde 1= Nunca hasta 5= Siempre). Cada dimensión está compuesta por más de 3 ítems.	<b>Autonomía Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Condiciones Laborales</li> <li>• Compromiso</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de Decisiones</li> <li>• Control de Grupo</li> <li>• Definiciones de Tareas y funciones</li> </ul>	
			<b>Cooperación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo eficaz de la empresa</li> <li>• Trabajo en Equipo</li> <li>• Soluciones de Conflictos</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Variable 2: Motivación</b>	Martínez (2012) sostiene que: “Para lograr una buena motivación laboral debemos conocer con profundidad los factores vinculados con las necesidades humanas”. (p.22).	Realizaremos la medición de la variable a través del uso del cuestionario que estará	<b>Intensidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo</li> <li>• Voluntad</li> <li>• Aportación de ideas</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
		en base a la Escala de Likert, (desde 1= Nunca hasta 5= Siempre). Este instrumento está	<b>Perseverancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje en centro laboral</li> <li>• Logro en el Trabajo</li> <li>• Empoderamiento Laboral</li> </ul>	
		compuesto por 19 ítems y cada dimensión está compuesto por más de 4 ítems.	<b>Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena comunicación entre el Gerente y el empleado</li> <li>• Participación individual y grupal</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

## **2.3.POBLACIÓN**

### **2.3.1. Población**

La población objetiva que tiene nuestra investigación está conformada por un total de 30 colaboradores, 20 personal de preparación y 10 administrativos de la empresa Inversiones Rapay por tanto se aplicara un estadístico censal a toda la población finita. Por otra parte, Ramírez (como se citó en Espinoza, 2018) nos indica que "la muestra censal es aquella donde todas las unidades de averiguación son consideradas como una muestra". (p. 92).

En esta investigación no se realizará un muestreo, porque incluiremos a todos nuestros colaboradores de la empresa, por lo tanto, en nuestro estudio se aplicó la técnica estadística censal.

### **2.3.2. Unidad de Análisis**

En la investigación del proyecto consideraremos como unidad de análisis a cada colaborador de la empresa Inversiones Rapay.

### **2.3.3. Criterios de inclusión y exclusión**

#### **2.3.3.1.Inclusión**

Para realizar nuestra investigación tomaremos a todos nuestros colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, en las que son 20 personales de preparación y 10 colaboradores administrativos.

### 2.3.3.2.Exclusión

Para este proyecto de estudio excluirémos a los colaboradores que no pertenecen en la empresa Inversiones Rapay, por lo tanto, tampoco se considerara aquellos que no desean participar.

## 2.4.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### 2.4.1. Técnica

Para comenzar con la presente investigación la técnica emplearemos será la encuesta que se le realizará a cada uno de ellos (colaboradores), al terminar con lo encuestado se realizará la recopilación de datos, pudiendo obtener informaciones relevantes.

### 2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que he utilizado para recolección de datos fue el cuestionario de tipo Likert que, conformadas por 5 escalas de medición, creado por mi persona la cual para la primera variable clima laboral, que contiene con 22 ítems y para la segunda variable que es la motivación contienen 19 ítems.

**Tabla 2.** *Técnica e instrumento de recolección de datos*

<b>Variables</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Clima Laboral	Encuesta	Elaboración propia
Motivación	Encuesta	Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

El Formato de Likert contiene 5 niveles:

- Nunca = 1
- Casi Nunca = 2
- A veces = 3
- Casi Siempre = 4
- Siempre = 5

### **2.4.3. Validez de los instrumentos**

El instrumento fue validado por expertos profesionales.

#### **Validez de Contenido**

Según Vicente (2018), nos menciona que la validez de contenido” se comenta que es un examen de contenido de test y también determinar si es una muestra relevante” (pag.284). Por consiguiente, utilizamos este tipo de validez porque nos permite identificar la representación de cada elemento, grado de medición que representa cada concepto.

#### **Validez de Constructo**

Según Rosendo (2018), nos comenta que “este tipo de validez es difícil de establecer, debido a que incluye la validación convergente y discriminante.”(pag. 95).Por lo tanto, a través de este tipo de validez identificaremos si existe una relación entre los datos obtenidos al aplicar el cuestionario y los planteamientos de hipótesis (General y específica).



**Tabla 3.** Validación de instrumentos

Validadores	Mg.	Mg.	Mg.	Promedio	
	Aramburú Geng Carlos	Cervantes Ramón Edgard	Gonzalo Alonso Briseño	por Indicador	
CRITERIOS	Claridad	85%	81%	95%	87%
	Objetividad	85%	85%	95%	88.33%
	Pertinencia	85%	90%	95%	90%
	Actualidad	85%	95%	95%	91.66%
	Organización	85%	95%	95%	91.66%
	Suficiencia	85%	90%	95%	90%
	intencionalidad	85%	90%	95%	91.66%
	Consistencia	85%	90%	95%	90%
	Coherencia	85%	90%	95%	90%
	Metodología	85%	90%	95%	90%
Promedio				90.03%	

Fuente: Elaboración propia

El resultado obtenido de la validación de datos es de 90.03% lo cual nos comenta y nos indica que e instrumento es considerado muy bueno.

#### 2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se puede realizar a través del Alfa de Cronbach.

Se nombra los estándares del coeficiente de confiabilidad, los cuales son los siguientes:

- Coeficiente alfa mayor a 9 es excelente.
- Coeficiente alfa mayor a 8 es bueno.
- Coeficiente alfa mayor a 7 es aceptable.
- Coeficiente alfa mayor a 6 es cuestionable.

Mediante de Alfa de Cronbach se utilizó el procedimiento del cuestionario clima laboral y motivación obteniendo como resultado en un 0.869 e indicando los estándares mencionados anteriormente que es altamente confiable.

**Tabla 4.** Alfa de Cronbach del cuestionario de Clima Laboral y Motivación

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	41

En lo que respecta a la confiabilidad de las variables presentada en la investigación, se obtuvo 93.4%.

**Tabla 5.** Alfa de Cronbach del Cuestionario de Clima Laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	22

En lo que respecta a la confiabilidad de las variables presentada en la investigación, se obtuvo 91.2%.

**Tabla 6.** Alfa de Cronbach de Cuestionario de Motivación

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	19

En lo que respecta a la confiabilidad de las variables presentada en la investigación, se obtuvo 81.1%.

## **2.5.Métodos de análisis de datos**

Los resultados que hemos podido obtener a través del cuestionario realizado a los colaboradores se colocaran en el programa SPSS Statistic 24, donde nos van a dar como resultado tablas y figuras estadísticas. Por consiguiente, se emplearán en el estadístico de correlación Person a través de ellos nos permitirá poder analizar la correlación entre nuestras dos variables de Clima Laboral y Motivación, por último, se utilizará el coeficiente de Rho de Spearman.

## 2.6. Aspectos Éticos

Para la presente investigación se tuvo que consultar con el Gerencia General para que nos pueda brindar información de sus colaboradores por la cual nos asignó poder ir con el área de recursos humanos de la empresa Inversiones Rapay, comentándoles que si están conformes con la investigación que se está procesando para cada uno de sus colaboradores de la empresa.

- ❖ **Autonomía:** Tomar decisiones sin cometer abusos.
- ❖ **Beneficencia:** Intentamos incrementar los beneficios al desarrollar este proyecto de investigación y reducir los riesgos.
- ❖ **Justicia:** Utilizar ordenamientos que sean razonables y que estos aseguren una correcta administración.
- ❖ **No maleficencia:** Poder tratar con amabilidad a cada una de los colaboradores que han participado en el proyecto de investigación.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados estadísticos.

**Tabla 7.** Medidas descriptivas de las variables

		<b>Estadísticos</b>	
		CLIMA LABORAL	MOTIVACIÓN
N	Válido	30	30
	Perdidos	0	0
	Media	3,63	3,67
	Mediana	4,00	4,00
	Moda	4	4
	Desviación estándar	,765	,711
	Varianza	,585	,506
	Rango	3	3
	Mínimo	2	2
	Máximo	5	5
	Suma	109	110

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según el resultado que nos da la tabla N° 6, que es las Medidas descriptivas nuestra primera variable Clima Laboral y la segunda Motivación, nos dice que la media es menor que la mediana, por ello la distribución es asimétrica con cola a la izquierda para nuestras dos variables. También nos permite observar que ambas variables tienen las medias iguales por ello la desviación estándar serán iguales.

**Tabla 8.** Variable 1: Clima Laboral

<b>Clima Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	7	23,3	23,3	33,3
	CASI SIEMPRE	18	60,0	60,0	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

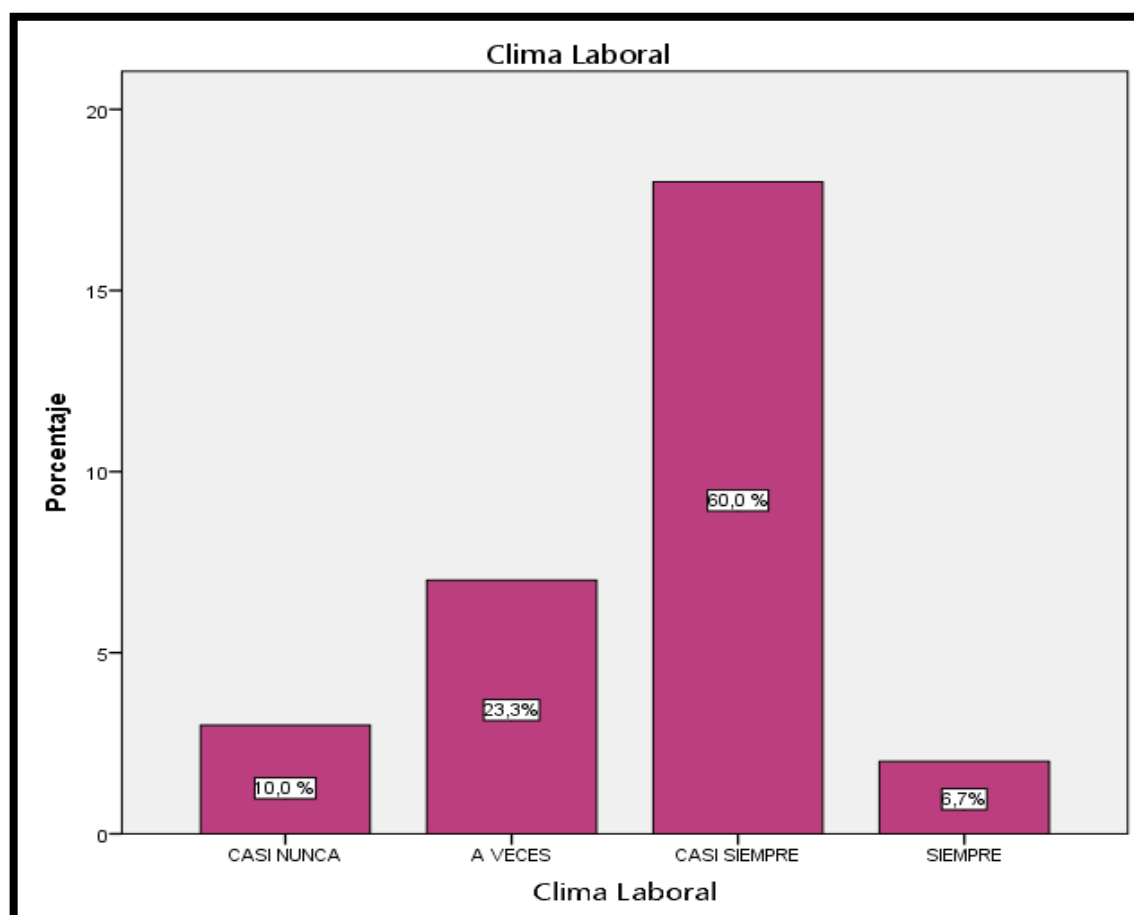


Figura 1.

Interpretación: Como observamos en la tabla 7 para nuestra primera variable que es clima laboral, en las cuales realizamos una pequeña encuesta la cuales estuvo conformada por 30 personas, pudimos obtener los siguientes resultados:

Tenemos aun 10% de los encuestados en la cuales son representados por 3 personas, comentaron que el clima laboral casi nunca es saludable, así mismo el 23.3% de los entrevistados representado por 8 personas, nos mencionan que el clima laboral a veces es saludable. Por otra parte, el 60,0% de los que fueron encuestados conformado por 18 personas, respondieron que el clima laboral casi siempre es saludable. Para terminar el 6.7% de las personas que hemos encuestado que equivalen a 2 personas, respondieron que el clima laboral siempre es saludable.

**Tabla 9.** Variable 2: Motivación

		<b>Motivación</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	8	26,7	26,7	33,3
	CASI SIEMPRE	18	60,0	60,0	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



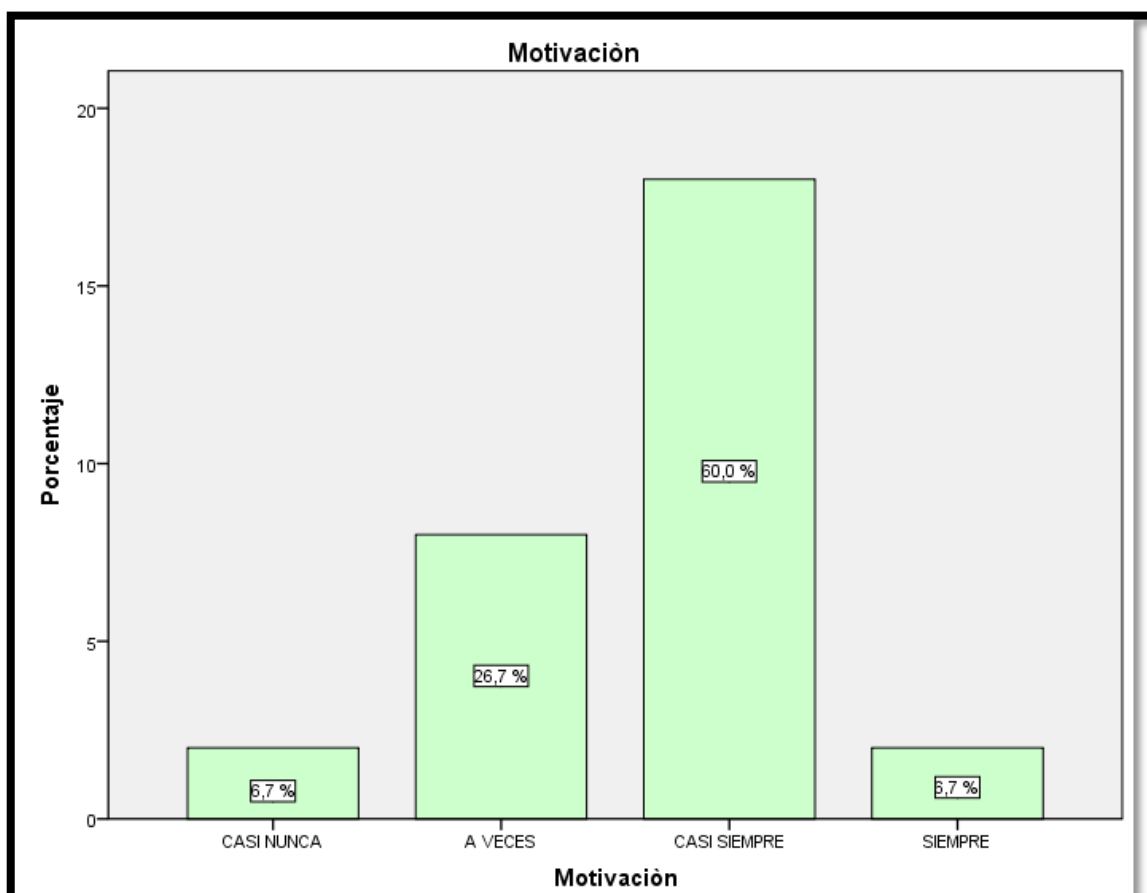


Figura 2.

Interpretación: Según la tabla 8, referente a la segunda variable Motivación, la cual nos dio como resultado final:

Que un 6.7 % de los que fueron encuestados representado por 2 colaboradores, nos respondieron que la motivación de los trabajadores casi nunca es reflejada a la hora que ellos alcanzan cumplir con las expectativas que la empresa posee. Por otro lado, el 26.7% de los que fueron encuestados que son representado por 8 personas nos hace mención que la motivación a veces es reflejada a la hora de que los colaboradores alcanzan cumplir con los objetivos de la organización. Del mismo modo el 60.0% de los que fueron encuestados que son representado por 18 personas, nos comentaron que la motivación casi siempre es reflejada cuando los trabajadores

cumplen con los objetivos que la empresa. Para terminar el 6.7 % de los encuestados que está representado por 2 personas nos respondieron que la motivación siempre es reflejada a la hora que los trabajadores hacen sus labores.

**Tabla 10.** Dimensión 1: Autonomía Laboral

		<b>Autonomía Laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI				
	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	A VECES	7	23,3	23,3	36,7
	CASI				
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	93,3
	Total	30	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

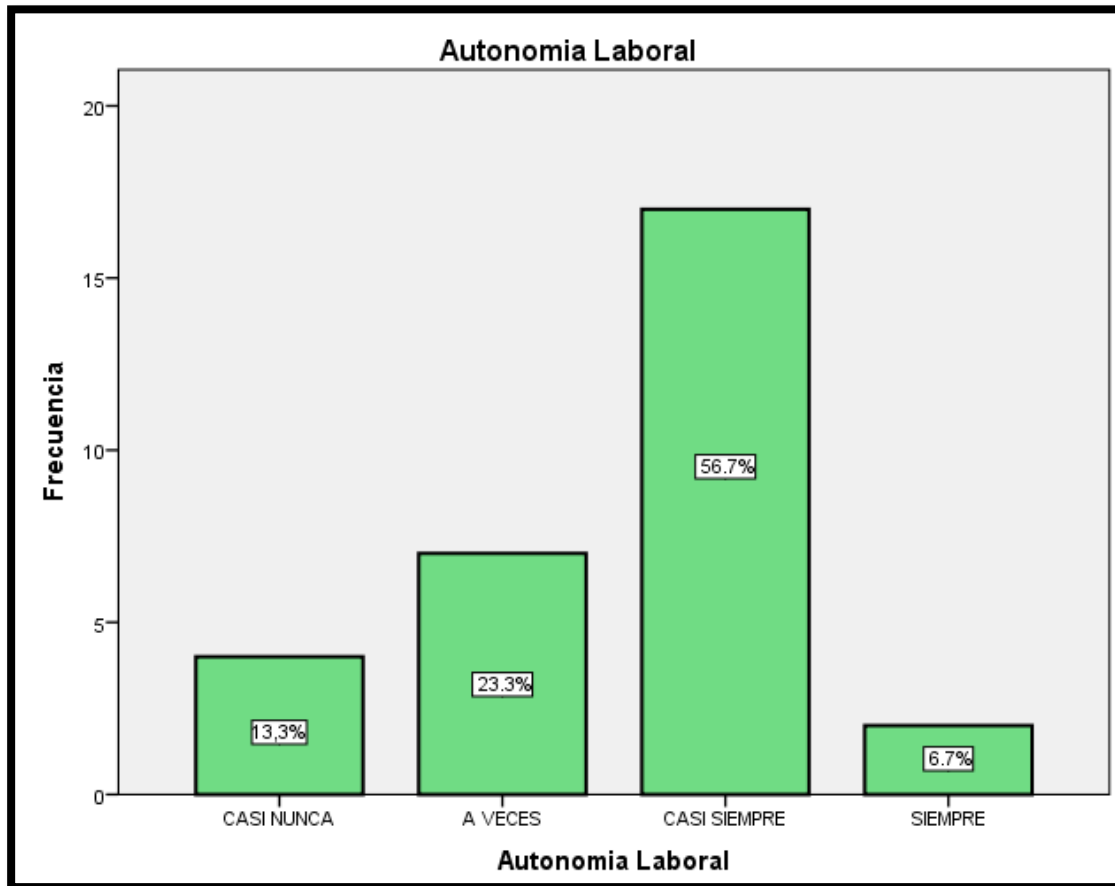


Figura: 3

Interpretación: Según lo visto en la tabla 9, la dimensión uno llamada autonomía laboral. Obtuvo los siguientes resultados sobre las personas que fueron encuestadas:

Que el 13.3% de los que participaron en las encuestas representado por 4 personas, respondieron que la autonomía laboral casi nunca es óptima para la empresa. Por consiguiente, el 23.3% de los encuestados que son equivalente a 7 personas, dijeron que la autonomía laboral a veces es óptima para la organización. Por otra parte, el 56.7 % de los que fueron encuestados conformado por 17 personas nos manifestaron que casi siempre la autonomía laboral es óptima para compañía.

Para concluir, el 6.7% de los encuestados representado por 2 personas, manifestaron que siempre la autonomía laboral es óptima para el establecimiento.

**Tabla 11.** Dimensión 2: Liderazgo

		<b>Liderazgo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	A VECES	11	36,7	36,7	40,0
	CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	
	Total	30	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

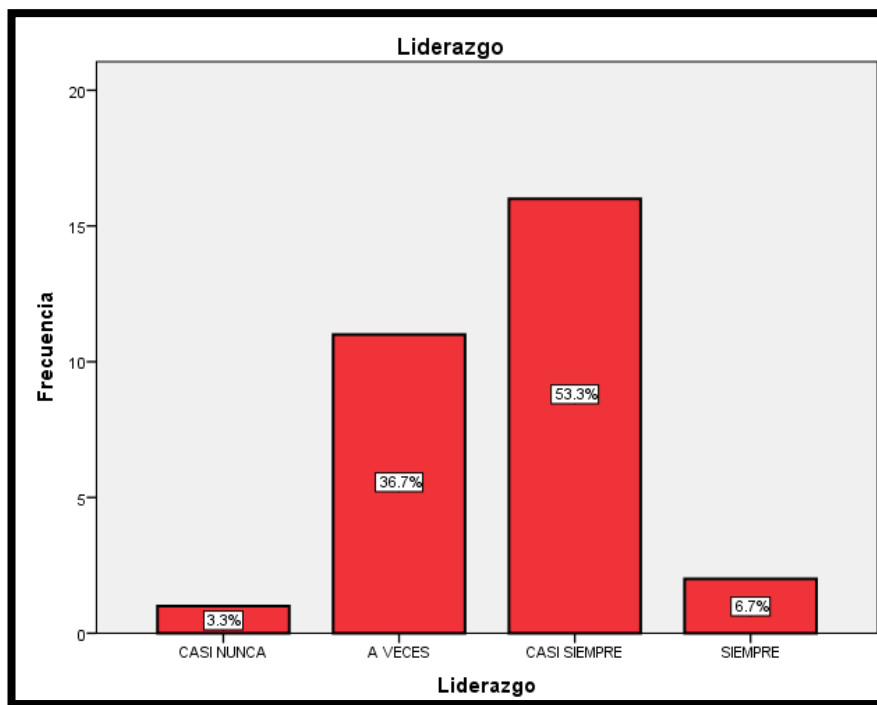


Figura: 4

Interpretación: Según los resultados de la tabla 10, la segunda dimensión llamada Liderazgo tuvo las siguientes conclusiones:

Que el 3.3% conformada por 1 persona encuestada, nos responde que el liderazgo casi nunca es aplicado por ningún trabajador a la hora que se reúnen para trabajar equipo para cumplir con la meta, así mismo el 36.7% conformado por 11 personas, nos comunicaron que el liderazgo a veces es aplicado por los trabajadores para poder así trabajar en equipo y lograr con la meta. Por otra parte, el 53.3% de los entrevistados representado por 16 personas, nos manifiesta que el liderazgo casi siempre lo aplican todos los trabajadores para cumplir con la meta y así mismo que trabajen en equipo. Por último, el 6.7% de los colaboradores conformada por 2 personas nos mencionan que siempre el liderazgo es utilizado por los trabajadores para cumplir con lo propuesto que tienen en cumplir.

**Tabla 12.** Dimensión 3: Cooperación

		<b>Cooperación</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	2	6,7	6,7	16,7
	CASI SIEMPRE	19	63,3	63,3	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

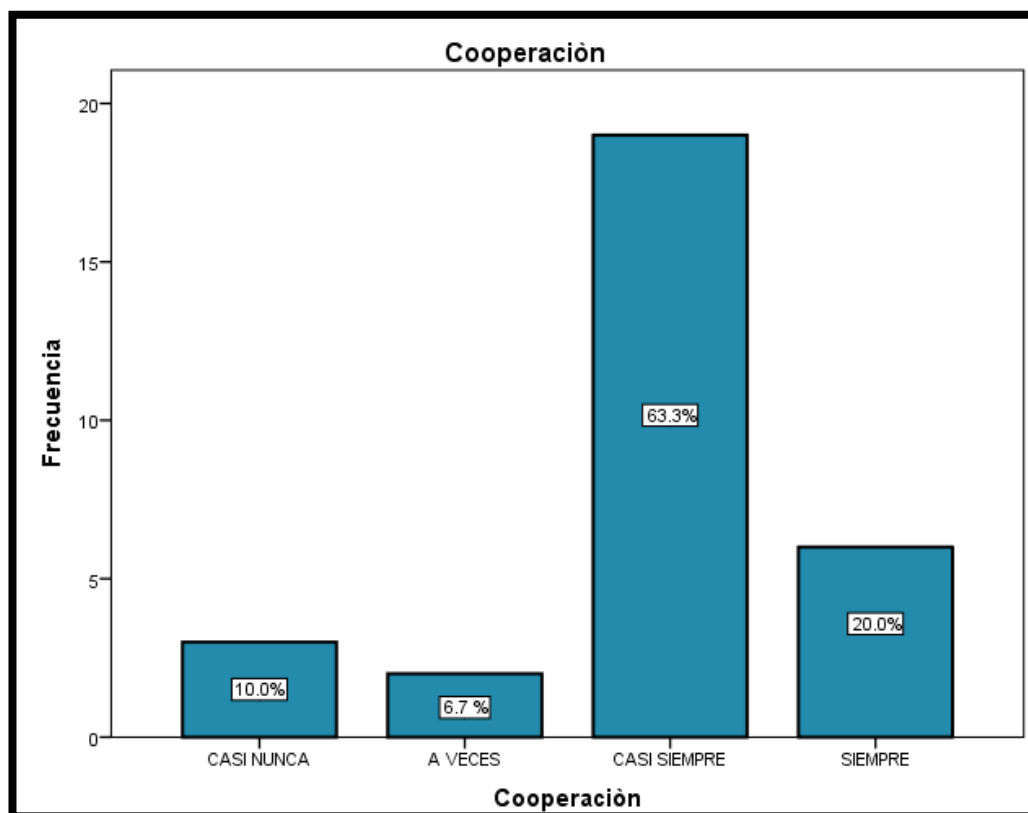


Figura: 5

Interpretación: Según la tabla 11, que tiene como dimensión 3 a la Cooperación. Nos dio como resultado después de hacer las encuestas lo siguiente:

Para un 10.0% de encuestados mencionan que la cooperación casi nunca se da en la compañía porque los trabajadores no trabajan en equipo y no se encuentran unidos. Por otro lado, el 6.7% de los colaboradores que son 2 trabajadores definen que a veces la cooperación no se da en las empresas ya que los trabajadores no trabajan unidos para cumplir con lo propuesto. Así mismo el 63.3% de los encuestados que son 19 trabajadores comentan que casi siempre la cooperación se da en los trabajadores que trabajan en equipo con sus demás compañeros. Para finalizar el 20.0% de las personas comentan que siempre los trabajadores trabajan conjuntamente con sus otros amigos para así poder cooperar con la meta.

### 3.2. Prueba de Hipótesis.

Prueba de Normalidad

H0 la distribución estadística de la población es normal

H1 la distribución estadística de la población no es normal

Nivel de sig.  $\alpha$  = error 5% = 0.05 (95%  $Z = \pm 1.96$ )

Decisión:

Sig.  $x < \text{sig. } \alpha \rightarrow$  se rechaza la H0

Sig.  $x > sig. i \rightarrow$  se acepta la H

**Tabla 13.** Cuadro de prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirno			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,351	30	,000	,798	30	,000
Motivación	,347	30	,000	,801	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Por lo que vemos la tabla 13, nos da como resultados referentes a la normalidad de la muestra donde podemos observar que los estadísticos son distintamente diferentes para cada una de las variables. Además, hemos utilizado la prueba de Shapiro Wilk, por dado que nuestra población está conformada por tan solo 30 colaboradores.

Sobre la primera variable que es clima laboral nos indica un valor estadístico 0.798 con 30 grado de libertad, como valor de significancia nos da como resultado un 0,00 este valor es menor a 0.05, por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Terminamos diciendo que la distribución estadística de la población no es normal y para este caso se utiliza Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Sig.e = 0.00 < 0.05  $\rightarrow$  rechazar H0



### 3.2.1. Tipificación de la investigación

#### a. Las investigaciones paramétricas

La investigación paramétrica se conoce el modelo a utilizar sobre la distribución de la población, además estas solo se aplican a muestras de gran tamaño. La decisión que se empleará estará basada en una distribución conocida.

#### b. No paramétrica:

Investigación en la cual solo se aplicará a una muestra pequeña y en variables categóricas. También porque las condiciones son muy diferentes a la investigación paramétrica.

### 3.3. Prueba de Hipótesis General

#### Prueba de la hipótesis correlacional de Clima Laboral y Motivación

HG: Existe relación entre el Clima Laboral con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

HO: No existe relación entre el Clima Laboral con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

H1: Existe relación entre el Clima Laboral con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

**Tabla 14.** Tabla Cruzada Clima Laboral y Motivación

Recuento		Motivación				Total
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Clima Laboral	CASI	2	1	0	0	3
	NUNCA					
	A VECES	0	7	0	0	7
	CASI SIEMPRE	0	0	18	0	18
	SIEMPRE	0	0	0	2	2
Total		2	8	18	2	30

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 15.** Coeficiente de Correlación por Rangos de spearman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Restrepo, L. y Gonzales, J. (2007)

**Tabla 16.** Prueba de Hipótesis General

<b>Correlaciones</b>			
Rho de Spearman		Clima Laboral	Motivación
Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,993**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Motivación	Coeficiente de correlación	,993**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 15, se hizo el desarrollo del análisis de datos, donde hemos podido recolectar a través de nuestro cuestionario realizado a todos los colaboradores de la compañía, por lo consiguiente se pudo utilizar el SPSS 24. Pudiendo obtener como resultado un nivel de sig.(bilateral) para ambas variables 0.000 siendo menor a 0.05, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, se obtuvo una prueba estadístico Rho de Spearman entre las variables de clima laboral y motivación, obteniendo un resultado de 0.99, es decir que es una correlación positiva alta según lo plasmado por la tabla 14. Por último, concluiremos que el clima laboral si se relaciona con la motivación laboral de la empresa Inversiones Rapay Ate-2018.

### 3.4. Prueba de Hipótesis específicas

#### 3.4.1. Hipótesis específica 01

HE: Existe relación entre la Autonomía Laboral con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

H0: No existe relación entre la Autonomía Laboral con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

H1: Existe relación entre la Autonomía Laboral con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

**Tabla 17.** Tabla cruzada de Autonomía Laboral – Motivación

Fuente: Elaboración Propia		Motivación				Total
		SI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Autono mía	CASI	2	2	0	0	4
	NUNCA					
Laboral	A VECES	0	6	1	0	7
	CASI					
	SIEMPRE	0	0	17	0	17
	SIEMPRE	0	0	0	2	2
Total		2	8	18	2	30

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 18.** Prueba de correlacional entre la Autonomía Laboral y Motivación

<b>Correlaciones</b>			
Rho de Spearman		Autonomía	
		Laboral	Motivación
Autonomía Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,948**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Motivación	Coefficiente de correlación	,948**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la Tabla 18, nos menciona que el nivel de significancia es de 0.00, siendo menor a 0.05, es decir que aceptamos la H1 y rechazamos la H0, es decir que existe relación entre la Autonomía Laboral con la Motivación en los colaboradores. Finalmente, el coeficiente de correlación es de 0.948, es decir que existe una correlación positiva alta.

### 3.4.2. Hipótesis Específicas 02

HE: Existe relación entre el Liderazgo con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

H0: No existe relación entre el Liderazgo con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

H1: Existe relación entre el Liderazgo con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

**Tabla 19.** Tabla Cruzada del Liderazgo y Motivación

Recuento		Motivacion				Total
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Liderazgo	CASI	0	1	0	0	1
	NUNCA					
	A VECES	2	7	2	0	11
	CASI					
	SIEMPRE	0	0	16	0	16
	SIEMPRE	0	0	0	2	2
Total		2	8	18	2	30

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 20.** Prueba de correlacional de Liderazgo y Motivación

Correlaciones			
Rho de Spearman		Motivación	Liderazgo
Motivacion	Coefficiente de correlación	1,000	,881**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Liderazgo	Coefficiente de correlación	,881**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla 20, nos comenta que el nivel de significancia es de 0.00, siendo así menor a 0.05, es decir que aceptamos nuestra hipótesis la H1 y rechazaremos la H0, por lo tanto, si existe una relación entre el Liderazgo con la

Motivación en la organización Inversiones Rapay. Para finalizar, el coeficiente de correlación es de 0.88, es decir que existe una correlación positiva alta.

### 3.4.3. Hipótesis Específicas 03

HE: Existe relación entre la Cooperación con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

H0: No existe relación entre la Cooperación con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

H1: Existe relación entre la Cooperación con la Motivación en los colaboradores de empresa Inversiones Rapay en Ate 2018.

**Tabla 21.** Tabla cruzada de Cooperación y Motivación

Recuento		Motivación				Total
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Cooperación	CASI					
	NUNCA	2	1	0	0	3
	A VECES	0	2	0	0	2
	CASI					
	SIEMPRE	0	5	12	2	19
	SIEMPRE	0	0	6	0	6
Total		2	8	18	2	30

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 22.** Prueba de correlación entre la cooperación y la motivación

<b>Correlaciones</b>			
		V2	D3
Motivacion	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	30	30
Cooperación	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 22, se hizo el desarrollo del análisis de datos, donde nos mencionan que nuestro nivel de significancia es de 0.00, siendo así menor a 0.05, por ello decimos que vamos a aceptar la H1 y rechazaremos la hipótesis H0, por conclusión, si existe una relación entre la Cooperación y la Motivación. Para terminar, el coeficiente de correlación es de 0.57, es una correlación positiva moderada.



#### **IV. DISCUSSION**

El presente estudio de investigación da como finalidad que la prueba de Rho de Spearman, nos da como resultado el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral) en lo que significa que es menor a 0.05. Por consiguiente, decimos que aceptaremos la H1 y rechazaremos la H0 es decir que existe relación entre el clima laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay en el distrito de Ate 2018. Así mismo el coeficiente de correlación es de 0.99, esto quiere decir que es una correlación positiva alta sin embargo, no existe coincidencia con la investigación de Janto (2015) donde se identifica que existe una correlación positiva baja, en efecto a mayor mal clima laboral menor es la motivación en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riesgos.

Así mismo, se toma en cuenta el modelo de Mc Clelland (Como se citó en Leal y Urrea, 2013) considera que la motivación se origina a través del logro, el poder y la afiliación y esto permitirá que cada una de las personas cumplan con las tareas fuertes que se le presentan y así mismo poder fomentar un buen ambiente saludable en su centro laboral que esto permitirá que los colaboradores puedan trabajar en equipo y puedan compartir más tiempo juntos y encuentren ese ambiente que todo trabajador desea tener.

Para la primera prueba de hipótesis 1, se deduce que la prueba de Rho de Spearman, nos da como el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral), eso resulta que es menor a 0.05. Por ende, se aceptará la hipótesis alterna y se rechazará la hipótesis nula esto nos quiere

decir que existe una relación entre la autonomía laboral con la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay en el distrito de Ate 2018. Así mismo, el coeficiente de correlación es de 0.94, el cual corresponde una correlación positiva alta. Esta investigación se asemeja a la metodología de investigación realizada por Sáenz (2014) en instituciones del Miramar- Alto Salaverry, dicho investigación tuvo una metodología de diseño descriptivo correlacional. Con un resultado de correlación de Rho de Spearman de 0.67, la cual indica que hay una correlación positiva moderada.

Para la prueba de Hipótesis 2, se determina que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de  $p=0.000$  es de significancia bilateral, el cual resulta ser menor a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechazara la hipótesis nula (H0) esto quiere mencionar que existe relación entre el liderazgo con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay en el distrito de Ate 2018. Por lo tanto, el coeficiente de correlación es de 0.88, el cual corresponde a una correlación positiva alta. Para esta investigación tiene igualdad en cuanto a la metodología de investigación por Jaramillo (2017) en los trabajadores de la municipalidad de los Olivos, esta investigación se utilizó una metodología de diseño descriptivo correlacional. Con un resultado de correlación de Rho de Spearman de 0.77, es decir que existe una correlación positiva alta.

En la prueba de hipótesis 3, concluye que, para la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral) el cual da un resultado menor a 0.05. Por lo tanto, diremos que se aceptara la hipótesis alterna (H1) y se rechazara la hipótesis

nula (H1) esto nos quiere que si hay relación entre la autonomía laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay en el distrito de Ate 2018. Así mismo, el coeficiente de correlación es de 0.57, el cual corresponde a una correlación positiva moderada. Esta investigación tiene igualdad como metodología de investigación realizado por Ballón (2018), en las enfermeras del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, dicha investigación utilizó una metodología de diseño descriptivo correlacional. Con un resultado de correlación del Rho de Spearman de 0.67, es decir que existe una correlación positiva moderada.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera.** Dado a los resultados que hemos obtenido se determinó que si existe relación entre las variables de la presente investigación, es decir que se va aceptar la hipótesis general en la cual nos menciona que existe relación entre clima laboral y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018, dado que el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral), el cual nos resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El coeficiente de correlación es de 0.99, se refiere que corresponde a una correlación positiva alta. Finalmente se concluye diciendo que si existe un limpio ambiente los trabajadores se podrán desenvolver y así aumentar su motivación para realizar sus labores.

**Segunda.** La hipótesis alterna de la dimensión 1, el cual nos comenta que existe relación entre la autonomía laboral y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018, dado que el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral), el cual resulta menor a 0.05. Así mismo se aceptará la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El coeficiente es de 0.94, cual corresponde a una correlación positiva alta. Por último, se concluye que la relación entre la autonomía laboral y la motivación es Alta, eso se refiere que si un trabajador es autónomo con lo que hace eso hace que esa persona se sienta motivado e incentivado para realizar sus deberes.

**Tercera.** Para la hipótesis específica 2, nos afirma que existe una relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018. Teniendo así un valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral), el cual resulta menor a 0.05. Por consiguiente, se acepta la hipótesis (H1) y se rechaza la hipótesis (H0). El

coeficiente de correlación es de 0.88, el cual corresponde al rango de correlación positiva alta. Finalmente, se concluye que la relación entre el liderazgo y la motivación es alta, quiere decir que si hay un buen liderazgo y manejo con los trabajadores ellos podrán ir de manera correcta con el objetivo que tiene la empresa y al mismo tiempo ellos reciban incentivos por lograr lo requerido por la organización.

**Cuarta.** Para la hipótesis específica 3, nos da como resultado que, si hay una relación entre la cooperación y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018; dado que el valor de  $p=0.000$  (significancia bilateral), resulta menor a 0.05. Por ello, se podrá aceptar a la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El coeficiente de correlación es de 0.57, el cual corresponde a una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se concluirá diciendo que, si hay una buena cooperación por parte de los colaboradores con la empresa, mayor será el reconocimiento que les brindara el jefe de las diferentes áreas, pudiendo así recibir diferentes tipos de incentivos (vales, vacaciones, remuneración).

## **VI. RECOMENDACIONES**



- **Primero.** Se recomienda a la empresa Inversiones Rapay de poder implementar incentivos, para cada uno de sus colaboradores para así poder llegar a sus metas atrasadas que se ha propuesto con el transcurso del tiempo.
  
- **Segundo.** Se recomienda a la organización Inversiones Rapay de poder tener realizar constantes capacitaciones para así poder ver el desenvolvimiento de cada su persona y poder obtener resultado de como ellos están yendo en la hora de realizar sus deberes.
  
- **Tercero.** Se recomienda desarrollar actividades recreativas con el fin de que cada uno de sus personales trabajen en equipo y esto pueda fomentar la unión entre empleador y empleado.
  
- **Cuarto.** Se recomienda que deben de crear un ambiente donde cada uno de sus personales tengan un lugar donde puedan descansar a la hora de su almuerzo, puedan distraerse y puedan así compartir conversaciones con sus mismo compañeros de trabajo.
  
- **Quinto.** Se debe implementar la delegación de actividades con el fin de desarrollar la autonomía laboral en los trabajadores.

## **VII.REFERENCIAS**

- Murga, V. (2013). *Influencia del Clima Laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Danper S.A.C. Trujillo – la libertad en el año 2013*. (Tesis de Licenciado, Universidad Privada Antenor Orrego).
- López, A. (2016). *Plan de Recursos Humanos*. (5<sup>a</sup>. ed). Madrid. Pozuelo de Alarcón: Editorial Esic.
- Bordas, M. (2016). *Gestión de Estrategia del Clima Laboral*. Madrid. España: Editorial ISBN.
- Sáenz, S. (2014). *Clima Laboral y La Motivación Laboral en instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry*. (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo).
- Talledo, M. (2015). *Clima Laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transporte*. (Tesis de Licenciado en psicología, Universidad Privada Antenor Orrego).
- Carhuancho, A. (2016). *Clima Organizacional y Motivación Laboral en el personal de enfermería en el centro médico naval, Callao, 2016*. (Tesis de Magister, Universidad de Cesar Vallejo).
- Neyra, J. & Ríos, T. (2017). *Percepción del Clima Organizacional y Motivación Laboral de los clientes internos de Banco de Crédito del Perú de la región I, 2016*. (Tesis Licenciada, Universidad Peruana Unión).

- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de directores y la Motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*. (Tesis de Magister, Universidad católica de Colombia).
- Castro, S. (2013). *Relación Del Desempeño Laboral con El Clima Organizacional del grupo de Educación Aeronáutica Del Comando Aéreo de Combate No. 1*. (Tesis de Licenciado, Universidad Pontificia Javeriana).
- Palomino, M. (2016). *Clima Organizacional y su relación con el Motivación de los empleados de la empresa y papelera de Venoplast Ltda*. (Tesis de Licenciado, Universidad de Cartagena).
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN- Managua en el periodo 2016*. (Tesis de Magister, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
- Peralta, H. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada*. (Tesis de licenciado, Universidad Mayor de San Andrés).
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de directores y la Motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*. (Tesis de Magister, Universidad católica de Colombia).
- Pavía I. (2014). *Comunicación en las referencias profesionales*. Madrid. España. Editorial IC.

Arantes, B. (24 de marzo de 2016). Clima Laboral: ¿5 acciones para mejorar el clima laboral de tu empresa ahora mismo? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.talentclue.com/5-acciones-mejorar-el-clima-laboral>

Hernández, A.A., Ramos, M.P., Placencia, B.B. Indacochea, B. Quimis, A., y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación Científica*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover>

Salcedo S. (2015). Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de litwin y stinger en dos sucursales de vivienda en Cartagena durante 2014. (Tesis de Licenciado). Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3314/1/1.%20Tesis%20clima%20org%20Litwin-Stinger%20%281%29.pdf>

Navarro S. (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Santiago León de Chongos. (Tesis de Licenciado). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1273/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez C. (2012). *Motivación*. Madrid. España. Editorial Diaz de Santos

Domínguez, J. (11 de diciembre de 2017). Intensidad: ¿Qué es intensidad del trabajo? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blogs.uladech.edu.pe/pastillasgerenciales/intensidad-del-trabajo/#close>

Orce, I. (14 de noviembre de 2014). Perseverancia: ¿Qué es perseverancia? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://bloccoanpi.blogspot.com/2014/11/la-perseverancia-irene-orce-la.html>

Sierra, I (2018); “Administración de Recursos Humanos”. (4° Ed). México: Editorial McGraw-Hill

Fuentes, A. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. San José. Costa Rica Editorial

Méndez, S. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. 16 a. Edición. ISBN 978-607-481-890-1



*Handwritten signature in blue ink, possibly reading "H. Smith" or similar, written vertically on a light blue background.*



**ANEXO**

## ANEXO 1

## MATRIZ DE CONCISTENCIA

<b>Título: Clima Laboral y La Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018.</b>						
<b>Autor: Atachagua Sedano Kristel Milagritos</b>						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Clima Laboral y la Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Autonomía Laboral y la Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cooperación y la Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Describir la relación entre el clima laboral y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar la relación entre la autonomía laboral y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre la cooperación y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación entre el clima laboral y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018.</p> <p><b>Hipótesis Especificas:</b></p> <p>Existe relación entre la autonomía laboral y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018</p> <p>Existe relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018.</p> <p>Existe relación entre la cooperación y la motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay, Ate, 2018.</p>	<b>Variable 1: Clima Laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>
			<b>Autonomía Laboral</b>	Motivación	1,2,3	<b>1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</b>
				Condiciones Laborales	4,5	
				Compromiso	6,7,8	
			<b>Liderazgo</b>	Control de Grupo	9,10,11	
				Toma de Decisiones	12,13	
				Definiciones de Tareas y funciones	14,15	
			<b>Cooperación</b>	Apoyo eficaz de la empresa	16,17,18	
				Trabajo en equipo	19,20	
Soluciones de Conflictos	21,22					
		<b>Variable 2: Motivación</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de</b>			

				<b>valoración</b>	
		<b>Buena comunicación entre el gerente y el empleado</b>	Apoyo de los compañeros de trabajo	1,2,3	<b>1= Nunca</b> <b>2= Casi Nunca</b> <b>3= A veces</b> <b>4= Casi Siempre</b> <b>5= Siempre</b>
			Apoyo del empleador	4,5,6	
		<b>Participación individual y grupal</b>	Excesiva Carga laboral	7	
			Tiempo limitado	8,9	
			Exigencias Intelectuales	10,11	
<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b>	
<p>El diseño que se seguirá responde a un diseño no experimental transaccional correlacional – causal ya que se tomará datos en tiempo determinado con el objetivo de determinar la correlación existente entre las variables de la investigación.</p>		<p><b>POBLACIÓN:</b> La población objetiva de este proyecto está conformado por un total de 30 colaboradores de la empresa Inversiones Rapay.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Está conformada por toda la población.</p>		<p><b>Variable 1: El clima Laboral</b>  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Elaboración propia  <b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Variable 2: Motivación</b>  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Elaboración propia  <b>Año:</b> 2018</p>	

## ANEXO 2

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE CLIMA LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Escala de Medición
<b>Autonomía Laboral</b>	Motivación	1. La empresa ofrece oportunidad de crecimiento profesional. 2. La remuneración que usted percibe responde a las tareas que usted realiza. 3. Se encuentra con ánimos y energía para realizar de manera correcta su trabajo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Ordinal
	Condiciones Laborales	4. La empresa les ofrece un ambiente saludable constantemente. 5. Cree usted que la empresa busca velar por el bienestar y la salud de cada uno de los colaboradores.		
	Compromiso	6. Siente algunas veces que la organización no valora el compromiso que usted brinda para ello. 7. Los trabajadores se encuentran comprometidos con la empresa. 8. El compromiso que tiene el gerente con los trabajadores es bueno.		
<b>Liderazgo</b>	Control de Grupo	9. Su supervisor maneja un control de seguimiento con sus compañeros. 10. Usted cree que su jefe hace correctamente el control de tarea de manera asertiva. 11. Realizan las tareas que les otorga el jefe a la hora de empezar el trabajo.		
	Toma de decisiones	12. Usted tiene la decisión necesaria para poder asignar tareas a sus compañeros. 13. Se involucra en las tareas que realizan sus demás compañeros.		
	Definiciones de tareas y funciones	14. La evaluación que se hace a la hora de realizar sus labores ayuda a mejorar las tareas. 15. Se realiza seguimiento constante de control de las tareas.		
<b>Cooperación</b>	Apoyo eficaz de la empresa	16. Cree usted que su jefe es flexible a la hora que se le solicita el permiso. 17. Los supervisores expresan reconocimiento por sus logros. 18. Los dueños de la empresa promueven las capacitaciones.		
	Trabajo en equipo	19. Su grupo de trabajo demuestra ser compatible en el desarrollo de sus tareas.		

		20. Se ayudan y trabajan en equipo para entregar el trabajo plasmado por la empresa en un tiempo determinado.		
	Soluciones de conflictos	21. Piden de tu ayuda para resolver problemas que tiene la empresa. 22. Tus compañeros solucionan sus problemas sin informar de lo sucedido con el gerente.		

## ANEXO 3

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE MOTIVACION

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Escala de Medición
<b>Intensidad</b>	Esfuerzo	1. El esfuerzo que usted aporta en la organización es reconocible. 2. Cree usted que si se esfuerza bastante la empresa lo verán como un líder.	1. Nunca 2. Raramente 3. Algunas veces 4. Con frecuencia 5. Siempre	Ordinal
	Voluntad	3. Considera usted que tiene la voluntad suficiente para poder realizar sus obligaciones. 4. La voluntad que usted aporta para la empresa es correcta en algunos casos como en reuniones o cumpleaños.		
	Aportación de Ideas	5. Usted comparte las ideas que tienen en mente con su gerente. 6. Las ideas que usted aporta dentro de la empresa son de acuerdo a los procedimientos establecidos. 7. Tu jefe hace que tu grupo de trabajo aporta para la empresa sus conocimientos.		
<b>Perseverancia</b>	Aprendizaje en el centro laboral Logro en el trabajo	8. Del aprendizaje que te ofrece el trabajo ayuda en lo personal de cada uno de los colaboradores. 9. Piden de tu conocimiento para enseñar a otros compañeros nuevos que ingresa en la empresa. 10. Lo que usted aprendió lo aplica en otros colaboradores propuesto por el gerente. 11. Cumple con los objetivos institucionales de la empresa con las tareas que realizan. 12. Sus compañeros se ayudan mutuamente para lograr permanentemente con la realización de alcanzar los objetivos.		
	Empoderamiento Laboral	13. Ante su ausencia permite que en su remplazo participe un compañero suyo. 14. El grado de autonomía que tiene delegado le permite realizar las funciones de su área.		
<b>Dirección</b>	Buena	15. Cree usted que tiene la gran confianza con sus jefes para poder hablar		

	comunicación entre el gerente y el empleado	acerca de sus problemas o inquietudes que tiene la empresa. 16. Es fluida la comunicación entre el superior y sub ordinario en su centro laboral.		
	Participación individual y grupal	17. Le piden de su participación para poder asistir a conferencias cuando el jefe no puede asistir. 18. Permiten que los sub ordinarios de otras áreas participen en las tomas de decisiones. 19. Su gerente participa activamente para la buena realización de sus funciones.		

## ANEXO 4

### CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimados colaboradores, este cuestionario que fue diseñado por mi persona fue diseñado con el propósito de medir su ambiente laboral frente a la hora de realizar sus labores que realizan en la organización por ello deberán de considerar todas las manifestaciones que usted experimenta en su centro de trabajo.

Asimismo, tengo el agradecimiento que responda el siguiente cuestionario de la manera más objetiva marcando con una (x) dentro de los recuadros.

**1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre**

N°	PREGUNTAS					
<b>MOTIVACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	La empresa ofrece oportunidad de crecimiento profesional.					
2.	La remuneración que usted percibe responde a las tareas que usted realiza.					
3.	Se encuentra con ánimos y energía para realizar de manera correcta su trabajo					
<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
4.	La empresa les ofrece un ambiente saludable constantemente.					
5.	Cree usted que la empresa busca velar por el bienestar y la salud de cada uno de los colaboradores.					
<b>COMPROMISO</b>						
6.	Siente algunas veces que la organización no valora el compromiso que usted brinda para ello.					
7.	Los trabajadores se encuentran comprometidos con la empresa.					
8.	El compromiso que tiene el gerente con los trabajadores son buenas					
<b>CONTROL DE GRUPO</b>						
9.	Su supervisor maneja un control de seguimiento con sus compañeros					
10.	Usted cree que su jefe hace correctamente el control de tareas de manera asertiva.					
11.	Realizan las tareas que les otorga el jefe a la hora de empezar el trabajo.					
<b>TOMA DE DECISIONES</b>						
12.	Usted tiene la decisión necesaria para poder asignar tareas a sus compañeros					



13.	Se involucra en las tareas que realizan sus demás compañeros.					
<b>DEFINICIONES DE TAREAS Y FUNCIONES</b>						
14.	La evaluación que se hace a la hora de realizar sus labores y ayuda a mejorar las tareas.					
15.	Se realiza seguimiento constante de control de las tareas					
<b>APOYO EFICAZ DE LA EMPRESA</b>						
16.	Cree usted que su jefe es flexible a la hora que se le solicita el permiso.					
17.	Los supervisores expresan reconocimiento por sus logros					
18.	Los dueños de la empresa promueven las capacitaciones					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
19.	Su grupo de trabajo demuestra ser compatible en el desarrollo de sus tareas.					
20.	Se ayudan y trabajan en equipo para entregar el trabajo plasmado por la empresa en un tiempo determinado.					
<b>SOLUCIONES DE CONFLICTOS</b>						
21.	Piden de tu ayuda para resolver problemas que tiene la empresa					
22.	Tus compañeros solucionan sus problemas sin informar de lo sucedido con el gerente.					

## Anexo 5

### CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Estimado participante, este interrogatorio que fue diseñado por mi persona con la intención de medir su ambiente laboral frente a la hora de realizar sus labores que realizan en la organización por ello deberán de considerar todas las manifestaciones que usted nota en su centro de trabajo.

Asimismo, le agradeceré responder el interrogatorio lo más imparcialmente posible marcando con un aspa (x) dentro de la casilla de preguntas.

**1. Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre**

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>ESFUERZO</b>						
1.	El Esfuerzo que usted aporta en la organización es reconocible.					
2.	Cree usted que si se esfuerza bastante la empresa lo verá como líder					
<b>VOLUNTAD</b>						
3.	Considera usted que tiene la voluntad suficiente para poder realizar sus obligaciones.					
4.	La voluntad que usted aporta para la empresa es correcta en algunos casos como en reuniones o cumpleaños.					
<b>APORTACION DE IDEAS</b>						
5.	Usted comparte las ideas que tiene en mente con su gerente.					
6.	Las ideas que usted aporta dentro de la empresa son de acuerdo a los procedimientos establecidos.					
7.	Tu jefe hace que tu grupo de trabajo aporta para la empresa sus conocimientos					
<b>APRENDIZAJE EN EL CENTRO LABORAL</b>						
8.	Del aprendizaje que te ofrece el trabajo ayuda en lo personal de cada uno de los colaboradores.					
9.	Piden de tu conocimiento para enseñar a otros compañeros nuevos que ingresa en la empresa.					
10.	Lo que usted aprendió lo aplica en otros colaboradores propuesto por el gerente.					
11.	Cumple con los objetivos institucionales de la empresa con las tareas que realizan.					
12.	Sus compañeros se ayudan mutuamente para lograr permanentemente con la realización de alcanzar los objetivos.					

<b>EMPODERAMIENTO LABORAL</b>					
13.	Ante su ausencia permite que en su remplazo participe un compañero suyo.				
14.	El grado de autonomía que tiene delegado le permite realizar las funciones de su área.				
<b>BUENA COMUNICACIÓN ENTRE EL GERENTE Y EL EMPLEADO</b>					
15.	Cree usted que tiene la gran confianza con sus jefes para poder hablar acerca de sus problemas o inquietudes que tiene la empresa				
16.	Es fluida la comunicación entre el superior y sub ordinario en su centro laboral.				
<b>PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL Y GRUPAL</b>					
17.	Le piden de su participación para asistir a conferencias cuando el jefe no puede asistir				
18.	Permiten que los sub ordinarios de otras áreas participen en las tomas de decisiones				
19.	Su gerente participa activamente para la buena realización de sus funciones				

## ANEXO 6

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Arceburua Gary Cerco Arceburua  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 I.5. Autor del instrumento: Kristel Milagritos Atachagua Sedano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>85%</b>

## ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

857

Ate, del 5 junio del 2018



Firma de experto informante

DNI 44075464



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Briceno Doua Gonzalo Alonso  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - Universidad Cesar Vallejo  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 I.5. Autor del instrumento: Kristel Milagritos Atachagua Sedano

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					95%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						95%

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	✓			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ninguna observación

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Ate, de junio del 2018

*B. Maldonado*

Firma de experto informante

DNI

43601749



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. CERVANTES RAMÓN, Edgard F.  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV - ATE  
 I.3. Especialidad del experto: Investigación  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: ATACHAGUA SEDANO, Kristel Milagros

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						90%

### ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			



12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Ninguno*

IV PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, de junio del 2018

*04/10/2018*

90%

*[Firma manuscrita]*

Firma de experto informante  
DNI *06614765*

## ANEXO 7

## Base de Datos de Clima Laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
4	5	2	2	5	4	5	2	4	5
5	4	5	3	5	5	4	5	5	4
2	1	3	2	5	2	1	3	2	1
4	5	4	1	5	4	5	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
4	2	2	5	4	4	2	2	4	2
5	1	4	1	5	5	1	4	5	1
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5

P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
2	5	5	5	4	5	2	2	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5
3	5	3	1	2	1	3	3	2
4	5	2	5	4	5	4	2	4
4	4	1	4	5	4	4	1	5
5	4	3	5	4	5	5	3	4
2	4	1	2	4	2	2	1	4
4	4	5	1	5	1	4	1	5
4	5	3	5	4	5	4	2	4
5	5	5	5	4	5	5	2	4

## Base de Datos de Motivacion

P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
5	2	2	5	4	5	2	4	5	2
4	5	3	5	5	4	5	5	4	5
1	3	2	5	2	1	3	2	1	3
5	4	1	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
2	2	5	4	4	2	2	4	2	2
1	4	1	5	5	1	4	5	1	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5

P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41
5	5	5	4	5	2	2	5	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	2	3	2	1	3
5	3	1	2	1	3	3	4	1	4	5	4
5	2	5	4	5	4	2	5	3	5	4	4
4	1	4	5	4	4	1	4	1	4	5	5
4	3	5	4	5	5	3	3	5	4	2	2
4	1	2	4	2	2	1	2	3	4	1	4
4	5	1	5	1	4	1	1	4	5	4	3
5	3	5	4	5	4	2	3	6	2	2	4
5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE          ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

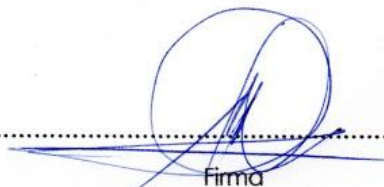
Yo, Navarro Tapia, Javier Félix  
 docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo ATE (precisar filial o sede),  
 revisor(a) de la tesis titulada

"CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES RAPAY, ATE, 2018"

De la estudiante ATACHAGUA SEDANO, MILAGRITOS KRISTEL constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % 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.

Lugar y fecha. ATE, 11 de Diciembre, 2018

  
 .....  
 Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 729914139

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

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://www.turnitin.com/.../1074592360&is3=3&om=10&17666013&lang=es

feedback studio

Clima Laboral y Motivación

**22 %**

Resumen de coincidencias

1	repositorio ucv.edu.pe	13 %
2	repositorio umsa.bo	1 %
3	blog.talentblue.com	1 %
4	repositorio.ejag.edu.ec	1 %
5	issuu.com	<1 %
6	repositorio.ucv.edu.pe	<1 %
7	ilicovana.blogspot.com	<1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %
9	Entregado a Universidad...	<1 %
10	Entregado a Universidad...	<1 %
11	repositorio.ucv.edu.pe	<1 %
12	dispace.untriu.edu.pe	<1 %
13	www.tds.cat	<1 %

1

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“El Clima Laboral y La Motivación en los colaboradores de la empresa,  
 Inversiones Rapay, Ate, 2018”

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

**AUTORA:**  
 Kristel Milagritos Atachagua Sedano

*JAVIER NAVARRO*

Página: 1 de 71    Número de palabras: 11086

Text-only Report    High Resolution    Actualizado    2012    28/11/2018

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo ATACHAGUA SEDANO, MILAGRITOS KRISTEL, identificado con DNI N.º 73874642, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION DE EMPRESAS de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES RAPAY, ATE, 2018"; 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: 73874642

FECHA: 11 de Diciembre del 2018

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



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CIENCIAS EMPRESARIALES

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Atachagua Sedano Kristel Milagritos

---

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Laboral y Motivación en los colaboradores de la empresa Inversiones Rapay,  
Ate, 2018.

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Ciencias Empresariales

---

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de Diciembre 2018

NOTA O MENCIÓN: 13

NOMBRE Y FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN