



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima laboral y la motivación de los colaboradores de una  
empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Castillo Carhuas, Jorge Raúl ([ORCID: 0000-0002-4489-8583](#))

Ortiz Viena, Mayra Glendí ([ORCID: 0000-0002-1981-6937](#))

**ASESORA:**

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha ([ORCID: 0000-0001-7624-9695](#))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedicamos el trabajo a nuestra familia y en especial a nuestros padres por educarnos y enseñarnos valores que hoy nos sirven, agradecer a nuestras familias por el apoyo incondicional en esta etapa universitaria, lo que nos motiva a lograr nuestros objetivos trazados.

## **Agradecimiento**

Agradecemos primeramente a Dios y todos los docentes de esta etapa universitaria, por las enseñanza y apoyo incondicional que nos brindó en nuestra formación profesional, agradecer también a nuestras familias que siempre estuvieron con nosotros y amigos que colaboraron en este reto.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos de clima laboral	20
Tabla 2. Resultado de Alfa de Cronbach de clima laboral	20
Tabla 3. Resumen de procesamiento de datos de motivación	21
Tabla 4. Resultado de Alfa de Cronbach de motivación	21
Tabla 5. Descripción de clima laboral y sus dimensiones	23
Tabla 6. Descripción de la motivación y sus dimensiones	24
Tabla 7. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	25
Tabla 8. Pruebas Rho de Spearman entre el liderazgo y la motivación	26
Tabla 9. Pruebas Rho de Spearman entre la cooperación y la motivación	26
Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman entre el reconocimiento y la motivación	27
Tabla 11. Prueba de Rho Spearman entre el clima laboral y la motivación	27

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1. Representación gráfica de clima laboral	23
Figura 2. Representación gráfica de motivación	24

## Resumen

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

El trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, de nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo formada por 31 colaboradores entre choferes y ayudantes. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables clima laboral y la motivación, se utilizó como instrumento un cuestionario para las dos variables. Los resultados obtenidos fueron procesados por el programa SPSS 26 y para establecer la correlación se aplicó la técnica estadística de Rho Spearman donde se obtuvo resultados de los datos realizados en tablas y gráficos estadísticos.

Así mismo el coeficiente de Rho Spearman indica que la variable clima laboral se relaciona significativamente con la variable motivación, con un valor de 0.654 indicando que existe una correlación positiva moderada y el nivel de significancia es de 0.000.

Se concluye que si se acepta la hipótesis de la investigación; por lo que se demuestra que si existe relación entre ambas variables de la investigación.

**Palabras clave:** Clima laboral, reconocimiento , motivación.

## **Abstract**

The main research objective was to determine the relationship between the working environment and the motivation of employees of a transportation company in the Rimac destrict, 2021.

The research work was of quantitative approach of applied type, of correlational level with non-experimental cross-sectional design. The participants consisted of 31 employees, including drivers and assistants. The survey was used as a data collection technique for the variables working environment and motivation. A questionnaire was used as an instrument for both variables. The results obtained were processed by the SPSS 26 program, and the Rho Spearman statistical technique to establish the correlation. The results of the data were obtained in tables and statistical graphs.

The coefficient of Rho Spearman indicates that the working environment variable is significantly related with the motivation variable, with a value of 0.654 indicating that there is a moderate positive correlation and the significance level is 0.000.

The conclusion is that the research hypothesis is accepted, which shows that there is a relationship between both variables of the research.

**Keywords:** Working environment, recognition , motivation.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día en nuestro país, los más afectados han sido las Mypes por el Covid19 y esto ha repercutido a que muchas organizaciones adapten a sus colaboradores en sus centros de trabajo a los nuevos cambios por la pandemia, lo cual ha impactado el clima laboral y la motivación en el trabajo de los colaboradores.

Según el portal TRT (2020), la plataforma de “Great Places to Work” realiza un evento online por el covid19 para saber que empresas tiene mejor clima laboral, donde utilizaron datos de las listas nacionales públicas en 2019 e inicios del 2020; participaron más de 20 países como Ecuador, Chile, Brasil, Argentina, Bolivia, Costa Rica, Colombia, El Salvador, Honduras, Guatemala, Belice, Costa Rica Jamaica y México. Como resultado hay dos empresas colombianas que tiene mejor clima laboral. Esto muestra que para ser una empresa con un buen clima laboral se debe motivar a los trabajadores constantemente, capacitar el talento humano ya que es el más importante y así pueda tener un buen rendimiento en sus labores.

En el Perú el 81% de los empleados encuestados por Aptitus, indican que es muy importante el clima laboral en una organización para su desempeño y éxito personal, así mismo el 20% considera que afecta la productividad, por lo que las empresas no tienen un buen clima laboral, según la plataforma de Bumeran (2018). Es por ello que el talento humano es importante por lo que se debe motivar al empleado, mejorar las condiciones físicas para así poder llegar a niveles positivos que mejorara la productividad y la comunicación de los directivos con los colaboradores.

Un último estudio del INEI evidencio que, en Lima, el 75.5% de las organizaciones están trabajando y el 24.5% no están trabajando en el mes de agosto del 2020. Donde el gobierno tomo medidas para reactivar la economía con el programa reactiva Perú, como también las Mypes accedieron al Fondo de Apoyo empresarial. Por lo que muchas empresas no pudieron sostenerse por falta de liquidez lo cual optaron a que muchos empleados envíen a suspensión perfecta y despidos; lo cual género preocupación en los empleados, generando un mal clima laboral lo que ocasiona que el trabajador se encuentre intranquilo. En Rímac, hay

diversidad de actividades, comerciales, industriales y es un rol estratégico en Lima dentro de la cual se encuentra la empresa de transporte objeto de estudio, la cual se ocupa del transporte pesado en Lima y Callao; a pesar de la pandemia se ha mantenido laborando lo cual ha permitido una estabilidad económica en ese sector, consiguiendo así su solidez y posicionamiento, sin embargo, vemos que su capital humano no se ha desarrollado, causando un mal clima laboral y falta de motivación de sus colaboradores. Los problemas que se suele observar en la organización son: estrés, cansancio físico, desmotivación, renunciaciones y ausencia de liderazgo del coordinador.

En este contexto se formula el problema general: ¿Cómo se relacionan el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de Transportes en el distrito del Rímac, 2021? asimismo, los problemas específicos se pueden plantear: a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo y la motivación de los colaboradores de una empresa de Transportes en el distrito del Rímac, 2021?, b) ¿Cómo se relaciona la cooperación y la motivación de los colaboradores de una empresa de Transportes en el distrito del Rímac, 2021?, c) ¿Cómo se relaciona el reconocimiento y la motivación de los colaboradores de una empresa de Transportes en el distrito del Rímac, 2021?

Asimismo, esta investigación se formuló las siguientes justificaciones:

Justificación teórica; se hará mediante bases teóricas sobre el clima laboral y la motivación de los colaboradores ya que son variables muy importantes en la misión del talento humano en la organización, por eso es necesario conocer ambas variables, para eso se van a aplicar y corroborar algunas teorías relacionadas a las variables de estudio; donde se usó varios autores relacionados a la materia de estudio donde dará un mejor enfoque sobre la realidad problemática.

Justificación práctica: esta información proporcionada será útil para la empresa, como también tendrá conocimiento de los problemas que suscitan en la organización y podrá tomar acciones para solucionar, esta investigación es para mejorar las dos variables que aprovechará la empresa de Transportes; lo que adoptará medidas para mejorar el liderazgo, cooperación y reconocimiento.

Justificación social: está investigación favorecerá a las organizaciones para que puedan tener un excelente trato con el personal y así lograr tener un clima laboral acogedor donde el personal se encuentre motivado. Los gerentes y dueños de las empresas tendrán versatilidad de información para la toma de decisiones más adecuadas, los colaboradores tendrán un ambiente laboral muy acogedor y agradable, que los motivara para que trabajen de forma eficiente y eficaz.

Justificación metodológica: es la que dará un aporte dentro de la línea de investigación; asimismo, la metodología adoptada en esta investigación, que incluye el método científico y el instrumento de recolección de datos pueden servir en posteriores investigaciones.

Esta investigación tiene como objetivo general: determinar cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021. De la misma forma se indican los objetivos específicos: determinar cómo se relacionan el liderazgo y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021; determinar cómo se relaciona la cooperación y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021; y determinar cómo se relaciona reconocimiento y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

La hipótesis general es: el clima laboral se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021, las hipótesis específicas son: el liderazgo se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021; la cooperación se relaciona significativamente en la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021; y el reconocimiento se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación con las dos variables de estudio, se han realizado investigaciones en diferentes ámbitos, las cuales se muestran a continuación.

A nivel internacional, Rios y Becerra (2020), realizó una investigación por la cual va a establecer el clima organizacional con correlación a la motivación y la eficacia de vida profesional en la compañía distribuciones Quinpao S.A.S, de Ocaña, Norte de Santander, tuvo como objetivo determinar el clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral. El diseño es experimental descriptiva; la muestra fue de 9 empleados a quienes se aplicaron un cuestionario a una empresa distribuciones en la ciudad de Ocoña – Colombia. El autor concluye que el clima laboral para la mayoría de los empleados es bueno; como también menciona que la motivación laboral se pudo identificar algunas características positivas y relacionadas a la eficacia de vida indica que hay correlación con el clima organizacional.

Así mismo Delgado y Laguna (2019), realizaron una investigación para ver la correlación en cultura organizacional, clima organizacional y motivación de logro en una muestra de colaboradores mexicanos, indica en su tesis que el objetivo es reconocer y estudiar la correlación que posee la cultura organizacional, el clima organizacional y la motivación. El diseño es no experimental descriptiva y transversal; como muestra fue de 249 empleados a quienes se aplicaron un cuestionario al sector privado dentro del giro farmacéutico – México. Concluyeron que la cultura si está relacionada positiva mente y significativamente al clima laboral como también mencionan que existe relación significativa entre clima y la motivación laboral por lo que se aprueba la hipótesis alterna.

También Ortiz (2018), indica en su tesis clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano Benjamín Zeledón rodríguez, Managua - Nicaragua año 2016, tuvo como objetivo valorar la relación entre el Clima organizacional y el estilo de liderazgo. El diseño fue no experimental porque las variables ya se encuentran definidas y el estudio con enfoque cualitativo de tipo transversal; como muestra fue de 61 docentes a

quienes se aplicaron un cuestionario al colegio público del poder ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez – Nicaragua. Se concluyó que el Clima laboral a nivel interno es bueno porque hay una buena comunicación entre la dirección, profesores y alumnos. Como también el liderazgo es democrático en ocasiones lo que conlleva a no buscar innovación y genera cambios en los procesos administrativos.

De acuerdo con los estudios realizados, Wijesundera (2018), en su investigación titulada: Un estudio sobre el impacto de la motivación en el desempeño de los empleados: un estudio de caso exploratorio sobre un comercial semi-gubernamental con sede en Dubái Banco, el cual tomo como objetivo General, Analizar si los factores de seguimiento afectan la productividad y motivación de los empleados nivel que puedan realizar un buen o mal desempeño laboral. Asimismo, tomo como enfoque de investigación un cuestionario estructurado cuantitativo, el cual responderá a su objetivo general con la información recolectada mediante su investigación. A manera de conclusión, el autor precisa que, el estado de ánimo de los empleados puede llegar a repercutir dentro de las instalaciones laborales, los cuales se prevendrían si existiera una manera de motivar a los empleados dentro de sus labores, sin causar un efecto negativo en el trabajador como también en el trabajo.

Al respecto Flores (2017), realizó una investigación para determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa privada. El diseño fue no experimental y transversal; la muestra fue de 100 trabajadores a quienes se aplicaron un cuestionario a las dos variables de una empresa privada – México. Se concluye que si existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral donde se observa que si el trabajador percibe buen clima laboral se sentirá más complacido.

De igual modo, el autor Sinnappan (2017), en su trabajo de investigación de nombre: Entorno laboral y su influencia en el desempeño de los empleados: estudio de caso de una empresa vendedora de petróleo y gas en Malasia, quien en su

investigación preciso su objetivo general, el identificar los cambios que dieron dentro de la empresa AV e identificar cuáles son los factores que llegaron a influir el desempeño de los trabajadores. Así también, realizo este estudio de investigación mediante el enfoque cuantitativo, con el propósito de que los datos recopilados respondan a sus objetivos, y previamente ello, se saquen resultados mediante el análisis de investigación que se realizó en este informe. A modo de conclusión, el autor nos indica que la influencia que tienen los trabajadores dentro de su ambiente laboral debe de ser de calidad, sino esto llegaría a afectar tanto el ánimo del empleado como el desarrollo del desempeño de la mano de obra que se aplica dentro de una empresa, el cual este estudio demuestra que la incomodidad que tiene un trabajador tiende a ser poco productivos para la empresa.

Asimismo, en el ámbito nacional, Ajahuana y Choquehuanca (2021), indican que su finalidad de la tesis principal es determinar la relación entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021, el diseño de su investigación es no experimental y de corte transversal, su muestra fue de 40 colaboradores a quienes se aplicaron el cuestionario para cada variable con sus respectivas dimensiones, se analizaron los resultados mediante el programa SPSS versión 25; se concluye que si mejora el clima laboral se permitirá bajar la rotación de los colaboradores de la entidad, teniendo como resultado una relación positivamente media según la prueba estadística de Rho de Spearman.

En ese sentido, Saldaña (2020), La finalidad de su tesis principal establecer la correlación que existe el Clima Laboral y la Motivación de los colaboradores de la I.E Nuestra Señora de Lourdes en Bambamarca, el diseño es investigación correlacional- transversal, su muestra de 36 trabajadores a quienes se aplicaron el cuestionario para cada variable con sus respectivas dimensiones; se concluye que, hay buena relación entre Clima Laboral y Motivación de los trabajadores, teniendo como resultado una relación positivamente alta de 0.999 según la prueba estadística de Rho de Spearman.

También se encontró en la investigación de Bravo (2020), indica que el objetivo es determinar la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Sede Tarapoto, su diseño de investigación es no experimental transversal y correlacional, la muestra fue a 50 colaboradores a quienes se aplicaron un cuestionario de clima y motivación, se concluye que entre las dos variables hay correlación con un valor de 0.599 donde indica que es correlación positiva moderada y como también se acepta la hipótesis .

En ese sentido, Astudillo (2019), llegó a concluir que el objetivo primordial es establecer la relación que hay entre la motivación y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019, lo cual se indagó y se buscó en muchas fuentes de información científica para la ejecución y el desarrollo de este tema. El diseño que utilizaron es no experimental; la muestra fue de 93 trabajadores a quienes se le aplicaron el cuestionario. Se determina que, si hay correlación entre motivación y clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019; se concluye que si hay relación directa entre clima y motivación como también si se realiza el objetivo propuesto de esta investigación.

Al respecto, Ramirez (2019), indica en su tesis que la finalidad primordial en determinar que las estrategias de motivación fortalecen el clima organizacional de los colaboradores en la empresa Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo – 2018, su diseño de investigación es experimental con diseño pre experimental; la muestra se realizó a 60 trabajadores a quienes se aplicaron el cuestionario, se concluye que si implementamos estrategias de motivación se fortalecerá el clima organizacional en la empresa, el cual se ha observado mejoras en la comunicación y han dado solución a los problemas .

Al respecto, Pacheco (2018), indica en su tesis que la finalidad primordial en su exploración es establecer si coexiste dominio del nivel motivacional en el clima organizacional de la compañía Fabricación de Ollas de Metal SAC, su diseño de investigación es un enfoque cuantitativo punto que calcula las dimensiones de la estimulación y clima organizacional por medio de niveles para aprobación; la

muestra se realizó a 20 trabajadores a quienes se aplicaron el cuestionario para cada variable con sus respectivas dimensiones la variable de escala de estimulación y clima organizacional, se concluyó que el uno y otro ejercen como variables independientes, indicando que no coexiste dominio entre sí.

También, Dávila y Nuñez (2017), indica en su tesis que el objetivo primordial es determinar una propuesta de mejora para el clima organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Tours Ángel Divino S.A.C, Chiclayo, su diseño de investigación se caracteriza por ser no experimental y transversal, la muestra fue a los 110 trabajadores a quienes se aplicaron un cuestionario a la variable clima organizacional. Concluye que el clima se encuentra en un nivel medio es por ello por lo que se desarrolló una propuesta con la intención de mejorar el clima organizacional para cada una de las dimensiones propuestas.

Asimismo, Bordas (2016), indica que el clima laboral considera a las instituciones como contextos culturales y ambientales, donde tanto el comportamiento individual como grupal están en interacción y se relacionan entre sí.

Riquelme, Lopez, Riquelme y Meza (2020), mencionan en la investigación como es la situación laboral de los trabajadores de retail. Se dirige al género femenino porque puede distinguir y buscar las diferencias sociales que se observan los conflictos de las trabajadoras de retail a diferencia de los varones, donde se observa la desigualdad de género como en salarios donde las mujeres tienen sueldos más bajos, donde no se encuentra en el sector privado ninguna mujer; eso hace que haya desigualdad de género, lo que conlleva un mal clima.

Pilligua y Arteaga (2019), señalan que el clima laboral es como se concibe el colaborador dentro de su estructura, es una apariencia que da bastante para recapacitar en el ámbito industrial, por lo cual se tendría que detallar que la estimulación constantemente lograra un final de excelentes individuos y muy comprometidos. El colaborador dentro de la empresa se tiene que sentir



constantemente muy motivado para que de esta manera pueda producir y entregar buenos resultados para la empresa y se sienta bien con el mismo.

Silva, Silva y Bautista (2018), sostiene que un buen clima laboral en la empresa crea un sentir placentero que va a conducir al propósito establecido por la organización como los objetivos y metas trazados, rescatando primordialmente el aumento del progreso empresarial. Manifiesta que un clima laboral si es muy cómodo y deleitoso da como fruto resultados positivos.

Por otro parte, Barzola, Barzola y Flores (2017), menciona que el clima laboral es un factor que interviene dentro de la institución, factores que se relacionan con la productividad, satisfacción laboral y rotación del personal originando un clima que lleva a comportamientos conductuales que pueden traer desviaciones laborales. Como también menciona que hay factores que involucran como: selección, reclutamiento, capacitación, salarios, inducción y evaluación de desempeño.

Badrianto y Ekhsan (2019), Señala que el clima laboral y la motivación son muy importantes para el desempeño del empleado, los resultados de la prueba de este estudio afirman que si existe una influencia simultánea entre estos dos factores de ambiente laboral y motivación en la productividad de los colaboradores de PT Hasta Multi Sejahtera.

Moreno, Pineda y Pineda (2020), menciona que en la vida laboral hay muchos cambios constantes, que conlleva al estrés y baja presión. En las empresas tratan de tener igualdad entre el clima laboral y cómo se desenvuelve el trabajador, para que la productividad sea eficiente y el personal tenga un óptimo desempeño, indican para mejorar el clima laboral del trabajador debe estar en un ambiente agradable lo que los mantendrá motivado a la hora de hacer sus labores, logrando alcanzar las metas sin ningún problema lo que favorecerá a la empresa.

Penachi (2019), indica que para tener un clima organizacional adecuado se debe a la estimulación en los sujetos extremadamente influyente, constante y

satisfactoria para que los colaboradores puedan lograr sus objetivos de lo contrario empezara a decrecer y los resultados serían desfavorables para la empresa. menciona que para mejorar el clima laboral la motivación en el personal debe ser constante y placentera de lo contrario el colaborador tendrá resultados desfavorables.

Lazo y Lazo (2018), indica que el estrés laboral es una dificultad para la salud pública y si se detecta temprano es una labor primordial para proteger la vida, salud y crecimiento del personal que afecta al clima laboral; en el estudio tiene la finalidad establecer la correlación que coexiste del clima organizacional y el estrés laboral de una empresa de Arequipa, se observa que el 60.3% son vulnerables al estrés, donde se aprecia que las damas son poco más sensibles que los hombres lo cual hace que el trabajador no cumpla eficiente su labor. Lo que conlleva a un mal clima laboral y problemas organizacionales como de ausencia, rotación o inestabilidad, los cuales generan malestar en los colaboradores.

Según Vera y Suarez. (2018), indican que laborar en un ambiente atractivo se ha transformado en un elemento muy significativo y primordial para las empresas de modo que, si esta faltase, no hubiese bonificaciones laborales ni recompensa monetaria los resultados serán bajos lo que repercutirá en el rendimiento de sus actividades diarias. Por lo contrario, si se labora en un entorno simpático es esencial para que los colaboradores cumplan sus objetivos en benéfico de la organización.

Galicia, García y Hernández (2017), explica que para conocer el ambiente de una organización, es por medio del clima laboral, ya que si contamos con un líder que guie a conseguir un objetivo en común, el ambiente va hacer agradable; los colaboradores de cualquier institución serán de mucha ayuda para que logren las metas y objetivos que requiere la organización, para tener un buen clima laboral debe influenciar de manera positiva al personal para que mejore la productividad en empresa, como también realizar talleres de liderazgo, motivación, capacitación, resistencia al cambio y responsabilidad.

Zambrano, Ramon y Espinoza (2017), menciona que el clima laboral lo que más conmueven a la conducta de un individuo en la organización, es el entorno familiar, compromisos por pagar, problemas intrapersonales lo que hace que el individuo se intranquilece lo que lleva a estresarse y alterar su estado de ánimo, lo que hará que se sienta desfavorablemente; lo que más perturba a un colaborador en la organización es un ambiente lleno de conflictos, ocasionando un mal desempeño y los resultados son desfavorables para la empresa.

Por otro lado, Chiavenato (2009), dice que la motivación es el proceso psicológico básico, que une las actitudes, aprendizaje, percepción y la personalidad, que sirve para lograr un objetivo determinado como también nos ayuda a comprender el comportamiento de las personas

Nolazco, Bustamante, Moreno y Carhuancho (2021), mencionan que la motivación laboral es un grupo de particularidades tanto internas como externas negativas o positivas, que influye cuando va a realizar una actividad o tarea asignada, lo que afecta el comportamiento del personal, como también influye en la desmotivación por falta de reconocimiento, salarios, recompensa y autonomía; lo que hace que el personal no pueda llegar a los objetivos personales o empresariales.

Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020), señalan que la motivación hoy en día la estimulación es un componente importante para que el individuo se desenvuelva profesionalmente en una organización, ofreciendo como propósito conseguir eficacia y superioridad en los resultados deseados por la empresa. En la actualidad la motivación es sumamente primordial ya que va a direccionar a los colaboradores para que logren sus metas establecidas por la compañía.

Laraswati y Oktafien (2020), indican que los resultados que mostraron de la motivación y la mejora del trabajo simultáneamente son buenos para el ambiente laboral, pero otro factor que es la envidia reduce considerablemente la labor del trabajador y afecta el rendimiento del trabajador en la organización.

Harlindah (2021), señala que los resultados revelaron que la motivación y el entorno de trabajo podrían tener un impacto directo en el rendimiento del colaborador ya que sin motivación el entorno de trabajo estaría siendo afectado el talento humano con el bajo desempeño en sus tareas e influenciando en los objetivos de la empresa.

Benavides (2017), menciona que la motivación les permite a las personas que busquen cumplir los objetivos en el ámbito laboral; el grado de motivación es importante porque realiza una actividad asignada y en consecuencia el funcionamiento de la organización en el que se encuentra vinculado. Por esta razón buscan relacionar el ambiente laboral con el desempeño, ya que la empresa puede tener consecuencias directas como también el bienestar del trabajador.

Manjarrez, Boza y Mendoza (2019), señalan que los eminentes ensayos por declarar el entorno de la motivación humana fueron los filósofos griegos, Epicuro con su hipótesis la cual resguarda que los individuos para conseguir gozo y eludir sufrimiento, pero Sócrates indico saber por qué el individuo rebusca la satisfacción, en cuanto Aristóteles apoyado en lo que el observo en la actitud de los sujetos concluyo que el resultado del comportamiento de los individuos se familiariza con el sentir de afecto que manda la conducta. Los filósofos griegos mencionados líneas arriba tenían diferentes teorías; Epicuro indica que los sujetos buscan agrado y esquivan el padecimiento, Sócrates los personajes solo buscan satisfacción, Aristóteles se inclina en lo que observa e indica que el proceder del sujeto es ordenado por la actitud.

Puma y Estrada (2020), señala que la motivación es una variable que incide con el compromiso organizacional, lo que permite que sus colaboradores se sientan identificados con su organización y que asuman los objetivos de la organización como suyos, como también tengan la seguridad de quedarse en ella y tengan las ganas de realizar las actividades de la institución, logrando que el personal se involucre y llegue hacer sus actividades de forma adecuada para el bien de la organización. Por lo que es responsabilidad del mando jerárquico de gestionar

incentivos a los colaboradores como reconocimientos, bonos, felicitaciones públicas para que se comprometan con la organización.

Spivack y Milosevic (2018). Señala que los resultados muestran que los trabajadores que experimentan una mayor autonomía de ubicación percibida eligen entornos de trabajo para mejorar tanto su productividad como su bienestar a través de una mayor motivación intrínseca donde el empleado será proactivo y tomara decisiones que beneficiará su ambiente de trabajo.

Según Peña y Villón (2018), sostiene que las empresas invierten demasiado dinero, para que los trabajadores puedan usar estrategias que motiven al personal, donde el colaborador pondrá de su parte con realizar esfuerzos mayores con el propósito de llegar a los objetivos de la organización, olvidando en algún momento las necesidades de cada empleado, la motivación es importante en una organización pero cuando no nos damos cuenta de que es lo que realmente necesita el personal, puede llevar al fracaso la inversión utilizada en el trabajador.

Variable Clima Laboral:

Dimensión 1: liderazgo según Asencio (2011), indica que los líderes son individuos que influyen en otras personas y tienen buena intuición para los proyectos a realizar y ponerlos en práctica, Los líderes motivan a los individuos para lograr los objetivos. El líder va a lograr que los trabajadores se comprometan con la meta, de esta manera logran que los colaboradores entreguen un destacado y buen desempeño afinando sus habilidades y sacando a flote lo mejor de cada individuo. Las empresas hoy en día requieren de personas con liderazgo para que puedan liderar la organización de una manera eficaz y lograr la estabilidad siendo competitivos y como resultado lograr el triunfo.

Indicador 1: comunicación según Chiavenato (2009), la comunicación es el traspaso de información por medio de símbolos frecuentes, y a su conocimiento. Los símbolos frecuentes pueden ser orales o no orales. Así la comunicación es la transmisión de averiguación y de significación de una persona a otra. La abundancia de averiguación entre dos o más individuos y su conocimiento, o la

conexión entre individuos por medio de ideales, sucesos, entendimiento, virtudes y recomendaciones.

Indicador 2: confianza según Arnaiz (2018), indica que la confianza es confiar en otro individuo: La confianza invariablemente va a estar vinculada a otra persona, confianza es la consecuencia de un procesamiento que proviene en el reconocimiento de otra persona

Indicador 3: delegar según Chiavenato (2009), indica que es el proceso que parte de dar responsabilidad, información, libertad y autoridad a las personas de puestos menores según la jerarquía para que los trabajadores puedan tomar decisiones y contribuyan activamente con la institución.

Dimensión 2: cooperación según Ascencio (2011), dice que se refiere a grado que una persona trata de retribuir los intereses de otra, que conllevara a un buen ambiente de cordialidad, compañerismo y desarrollo en la empresa.

Indicador 4: compromiso según Bordas (2016), menciona que es una serie de destrezas, actitudes y habilidades, donde considera que es una de las actitudes más importante en una organización, lo que hace que la persona se identifica con la institución y desea cooperar activamente en ella.

Indicador 5: coordinación según Chiavenato (2009), indica que consiste en coordinar de forma sistematizada para lograr un objetivo en común, es importante para organizar las funciones y tareas de una organización.

Indicador 6: trabajo en equipo según Chiavenato (2009), señala que a veces exige una comunicación intensa. La estructura en el cambio de información que usa el equipo influye en la satisfacción de los seres humanos y en su desempeño en una organización. El líder con los miembros del equipo interactúa para solucionar problemas que suscitan o toman decisiones acertadas.

Dimensión 3: reconocimiento según Bordas (2016), indica que es el grado que las personas de una organización reciben un adecuado reconocimiento por el buen trabajo que realiza en sus actividades diarias.

Indicador 7: verbales y simbólicos según Prieto (2013), menciona que es el reconocimiento espontánea en público o en una reunión, como certificados, medallas, publicación de agradecimiento en periódicos murales o la palmadita en la espalda que sube la autoestima.

Variable motivación:

Dimensión 1: Motivación Intrínseco Según Ascencio (2011), menciona que es basada en factores internos de autorrealización, desafío, curiosidad y esfuerzo. Se motivan realizando una actividad en sí misma.

Indicador 1: autonomía según Fischman (2014), indica que es el más importante motivador intrínseco, además menciona que es una necesidad psicológica vital de las personas, es la condición de hacer trabajos de manera independiente.

Indicador 2: nivel de competencia Según Fischman (2014), menciona que las personas deben tener un reto cuando van a realizar una actividad, lo que hace que sean competentes a la hora de realizarlo, para que puedan llegar a niveles alto de motivación, ya que los motivara a cumplir el reto.

Indicador 3: aprendizaje según Chiavenato (2009), se refiere a la alteración del comportamiento por medio de la obtención de conocimientos, actitudes, habilidades y competencias en toda su vida de las personas.

Dimensión 2: la motivación extrínseca según Fischman (2014), indica que la motivación extrínseca es cuando a un individuo lo motivan entregándole un obsequio, premio, un beneficio, es algo adicional que recibe por su desempeño y por cumplir con sus objetivos también nos habla que la conducta extrínsecamente motivada considera participaciones realizadas para lograr un premio externa a la

acción en la persona misma, por tal moción se dice que está regularizada externamente. Se encuentra encaminada hacia metas, bienes o galardones que se encuentran más allá de la persona.

Indicador 4: oportunidad según Edel, García y Casiano (2007), indica que es la estabilización a través de los conocimientos como la habilidad, capacidad y facultad de un individuo y es el perfil del requerimiento de un puesto: quiere decir que el puesto de trabajo para el individuo no va a ser una labor muy complicada lo cual no lograra realizar, mucho menos que pueda ser un trabajo muy sencillo y pueda ocasionar sentirse aburrido y fastidioso.

Indicador 5: salario según Chávez, C. (2015), menciona que su utilización está coligada a compromisos de prototipo operativo o de carácter menor, a aquellas acciones que reciben una remuneración económica mínima, de acuerdo con los términos que el colaborador quedo con su empleado.

Indicador 6: capacitación según Chávez (2015), dice que es una agrupación de acciones enfocadas en formar o aumentar conocimientos y perfeccionar los talentos de los colaboradores. Está enfocada a entrenar al trabajador de temas con contenido técnico, científico y administrativo.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Enfoque:** fue cuantitativo ya que se buscará alcanzar el conocimiento desde el exterior, por medio del cálculo y la medición. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que se debe recolectar información para probar la hipótesis, utiliza un análisis estadísticos y medición numérica; con el fin de sacar una serie de conclusiones para probar teorías y patrones de comportamientos, (p. 4).

**Tipo:** esta investigación fue aplicada también conocida como practica porque se enriquece de los avances y aportes de otros expertos para dar solución a ciertos problemas puntuales que tiene la empresa, según Behar (2008), indica que busca la utilización o incluir los entendimientos que se logran. La investigación básica se relaciona apretadamente con la investigación aplicada, ya que necesita de las consecuencias y anticipos de esta actual; lo cual tiene que quedar bien explicado, si nos damos cuenta de que toda investigación aplicada tiene que llevar un marco teórico.

**Nivel:** fue correlacional porque buscará vincular las variables entre sí, lo que permitirá establecer el grado de correlación estadística, así mismo Bernal (2010), menciona que el propósito es examinar o exponer como se relaciona entre las variables o sus resultados, pero no explica causa y consecuencias.

**Diseño:** se consideró no experimental con corte transversal porque no se manipula la variable, ya que únicamente se puede observar los fenómenos tal como ocurre naturalmente sin participar en él. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que la investigación que se desarrolla es sin tergiversar deliberadamente las variables, solo se analiza y se estudia los fenómenos en su ambiente natural.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1: clima laboral,** es una variable Cualitativa Ordinal.

**Definición conceptual:** según Chiavenato (2009), señala que es la suma o calidad de características ambientales o que experimentan las personas en la institución, es decir que influye distintas clases de motivación en los miembros; si es favorable se satisface las necesidades del empleado y mejora el estado de ánimo. Por lo contrario, si no es favorable provocara frustración al no cumplir con las necesidades.

**Definición operacional:** para evaluar el clima laboral se aplicó y se medió a los colaboradores de la empresa de transporte con un cuestionario para analizar el liderazgo, cooperación y reconocimiento.

**Variable 2: motivación,** es una variable Cualitativa Ordinal.

**Definición conceptual:** según Fischman (2014), menciona que la motivación es la energía que dirige al comportamiento, ya sea placentero o aburrido. Menciona que la motivación es como un globo aerostático, los que tiene el aire caliente vuelan alto por el contrario los que tiene el aire frío, están parados sin moverse esperando que alguien lo empuje.

**Definición operacional:** para evaluar la motivación se aplicó y se medió a los colaboradores de la empresa de transporte con un cuestionario para analizar la motivación intrínseca y extrínseca.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

**La población,** según Tomas-Sábado (2009), indica que la población es el grupo de todos los elementos que participan en un estudio, a quienes se desea algo en una investigación. La población de esta investigación estuvo formada por 31 colaboradores, que está conformado por choferes y ayudantes.

- Criterios de Inclusión: a todos los choferes (19) y ayudantes (12) de una empresa de transportes del distrito del Rímac, 2021.

- Criterios de Exclusión: Al personal administrativo como Gerente, contador, secretaria y coordinador de transporte.

**La muestra** que se utilizó fue de tipo Censal, ya que la población es muy pequeña. López (1998), nos dice que “la muestra censal es aquella que representa a toda la población” (p. 123). En esta investigación la muestra participó 31 colaboradores que representaron también la población de la empresa.

No existe muestreo porque la muestra fue censal por lo que se trabajó con todos los colaboradores de la empresa.

**La unidad de análisis**, son los choferes y ayudantes de una empresa de transportes del distrito del Rímac, 2021.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó para este trabajo de investigación es la encuesta, ya que es la más conveniente para los colaboradores de la Empresa de Transportes del distrito de Rímac. De acuerdo con Quispe (2013), indica que de la encuesta se emplea para recolectar datos directos de las personas de manera organizada y normalizada, en la cual se emplean preguntas, las que tienen que ser estructuradas con anticipación.

El instrumento que utilizó es el cuestionario, que según Behar (2008), quiere decir que consiste en un conjunto de preguntas con relación a una o más variables a calcular. Está basado en preguntas para el formulario, alcanza a ser tan diverso a modo que los aspectos que calcule.

El cuestionario medirá las dos variables en 26 preguntas como el clima laboral (14 preguntas) y motivación (12 preguntas); se utilizará la escala de Likert para las preguntas de 5 valores como: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo. El instrumento se muestra en el anexo N°2.

Según Behar (2008), señala que validez es la cabida del nivel para medir las cualidades por las cuales ha sido formada y no demás semejantes. Un nivel impreciso no alcanza a poseer validez, lo equivalente a un grado que esté calculando, diferentes variables superpuestas. Un nivel posee validez cuando realmente calcula lo que testifica calcular. La validez del instrumento se ejecutó y valido en la opinión de expertos sobre el tema, las cuales se muestran en el anexo N°3.

Según Behar (2008), señala que la confiabilidad es la estabilidad interior de la misma, con la capacidad para separar de forma permanente entre un importe y otro. Se debe confiar en un nivel cuando origine continuamente los resultados propios al utilizar la misma muestra, quiere decir, que constantemente la propia materia salga valorada de igual forma. Para medir la confiabilidad del instrumento en esta investigación se realizó el programa SPSS versión 26 y se aplicó el cálculo alfa de Cronbach.

Se muestran resultados de confiabilidad de las variables 1 y 2, el cual se aplicó la encuesta piloto a 15 trabajadores. Por lo tanto, se detalla el resumen del procesamiento de datos de la prueba piloto y el resultado del Alfa de Cronbach.

Para la variable Clima laboral

**Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos de clima laboral**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		15	100,0

Nota: SPSS V26

**Tabla 2. Resultado de Alfa de Cronbach de clima laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	14

Nota: SPSS V26

Interpretación: el resultado obtenido con respecto al Alfa de Cronbach es de 0.9; es por ello que se puede afirmar que el instrumento de evaluación tiene alta confiabilidad. Por lo tanto, es válido para la recolección de datos y así ser aplicada.

Para la variable Motivación

**Tabla 3. Resumen de procesamiento de datos de motivación**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		15	100,0

Nota: SPSS V26

**Tabla 4. Resultado de Alfa de Cronbach de motivación**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	12

Nota: SPSS V26

Interpretación: el resultado obtenido con respecto al Alfa de Cronbach es de 0.851; es por ello que se puede afirmar que el instrumento de evaluación tiene alta confiabilidad. Por lo tanto, es válido para la recolección de datos y así ser aplicada.

### 3.5. Procedimientos

Para la aplicación del cuestionario se solicitó autorización a la empresa de transportes en la fecha indicada de manera digital luego de la recolección de datos se tabulara la relación del cuestionario, luego se aplicara la encuesta donde se encontrara las preguntas con relación a las variables de la investigación y se procesara para obtener el resultado. Además, se comunicó a los colaboradores de la empresa acerca en qué consistía la investigación para realizar la encuesta y con la aprobación de ellos se pudo ejecutar la encuesta. Como también para finalizar se utilizó el software Turnitin que evitara plagios o posibles similitudes de esta investigación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Sánchez, Reyes y Mejía (2018), mencionan que la estadística descriptiva, es la que comprende la toma de las frecuencias, medidas de tendencia y variabilidad, para lo cual se ocupara de la descripción de los datos de análisis de forma cuantitativa. Por lo que ayudara a reducir la información de las tablas y gráficos. Los resultados obtenidos se realizaron a través de tablas obtenida del porcentaje.

Sánchez, Reyes y Mejía (2018), señalan que la estadística inferencial se usa para estimar vínculos de similitud y diferencia entre la población. Por otra parte, es el objetivo fundamental de la estadística, ya que calcularemos las inquietudes para poder tomar una decisión, cuando el error es baja. Para la relación entre las variables que se realizó en este estudio, se aplicó la técnica estadística Rho de Spearman, para determinar la relación entre las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se realizo en esta investigación el instrumento para la recolección de datos, que fue con el consentimiento del gerente y sus colaboradores de una empresa de transportes del distrito del Rímac, 2021. En lo que hemos obtenido respuestas que mantendremos de manera confidencial y objetiva, como también solo utilizaremos datos e información verídicos sin manipular o copiar de otro proyecto (plagio), donde cumpliremos las normas APA, así como los principios y valores éticos de la Universidad Cesar Vallejo (honestidad, transparencia, responsabilidad y respeto). Para que así nuestra investigación se le pueda dar un uso adecuado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis estadísticos descriptivo

Se presentan los resultados obtenidos de los 31 colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac.

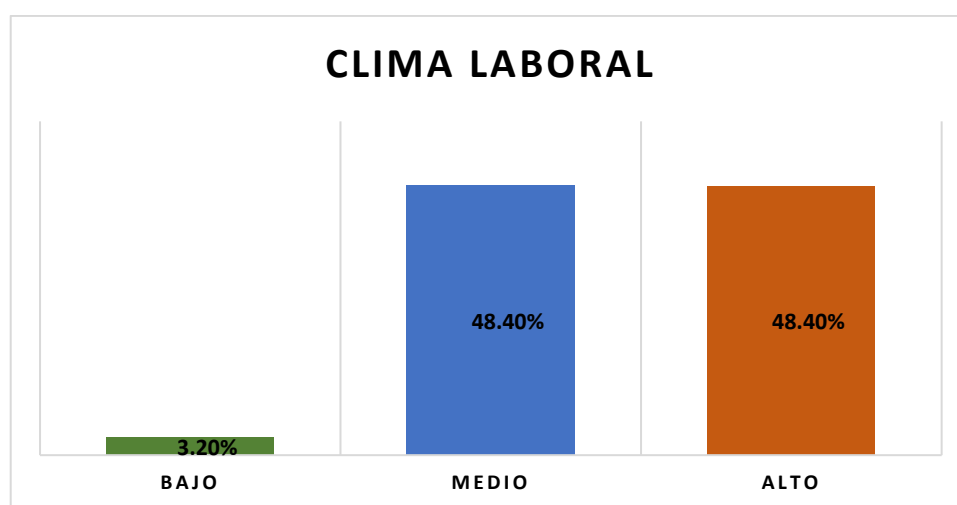
Variable Clima Laboral

**Tabla 5. Descripción de clima laboral y sus dimensiones**

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
V1: Clima laboral	1	3,2%	15	48,4%	15	48,4%	31	100,0%
D1: Liderazgo	2	6,5%	17	54,8%	12	38,7%	31	100,0%
D2: Cooperación	3	9,7%	13	41,9%	15	48,4%	31	100,0%
D3: Reconocimiento	13	41,9%	12	38,7%	6	19,4%	31	100,0%

Nota: Aplicación de cuestionario de clima laboral a colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021

**Figura 1. Representación gráfica de clima laboral**



Interpretación: Según la tabla 7, en cuanto al Clima laboral se puede apreciar que el 48.4% (15) de los colaboradores de una empresa de transportes del distrito del Rímac, se percibió un nivel medio, como también el otro 48.4% (15) tiene un nivel alto, lo que indica que la empresa debe tomar más atención a los colaboradores. Asimismo, la dimensión liderazgo se encuentra con un nivel medio 54.8% (17), además se observa un nivel alto con el 38.7% (12); con respecto a la

dimensión cooperación el nivel es alto 48.4% (15), además se observa un nivel medio con el 41.9% (13) y finalmente, en la dimensión reconocimiento se percibió un nivel bajo 41.9% (13), además se observa un nivel medio con el 38.7% (12).

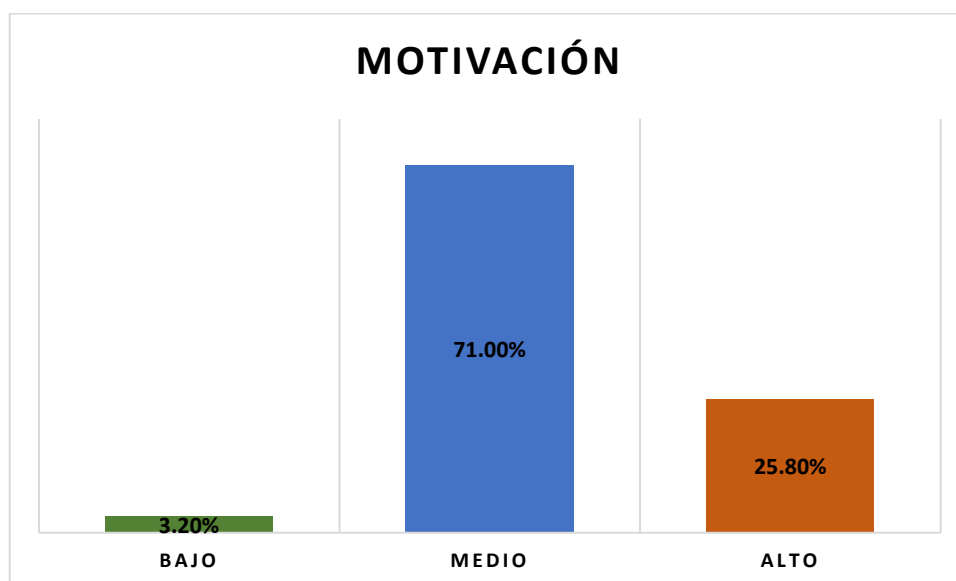
Variable Motivación

**Tabla 6. Descripción de la motivación y sus dimensiones**

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
V2: Motivación	1	3,2%	22	71,0%	8	25,8%	31	100,0%
D1: Intrínseca	1	3,2%	13	41,9%	17	54,8%	31	100,0%
D2: Extrínseca	9	29,0%	18	58,1%	4	12,9%	31	100,0%

Nota: Aplicación de cuestionario de clima laboral a colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021

**Figura 2. Representación gráfica de motivación**



Interpretación: Según la tabla 8, en cuanto a la motivación se puede apreciar que el 71.0% (22) de los colaboradores de una empresa de transportes del distrito del Rímac, se percibe un nivel medio, como también el 25.80% (8) tiene un nivel alto, lo que indica que la empresa no se enfoca mucho en ver la motivación de los colaboradores. Asimismo, la dimensión intrínseca se encuentra con un nivel alto 54.8% (17), además se observa un nivel medio con el 41.9% (13) y finalmente, en



la dimensión extrínseca se percibió un nivel medio 58.1% (18), además se observa un nivel bajo con el 29.0% (9).

#### 4.2 Análisis estadístico inferencial

**Tabla 7. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman**

Valor de Rho	Relación
- 1.00	Correlación negativa perfecta.
- 0.90 a - 0.99	Correlación negativa muy fuerte.
- 0.70 a - 0.89	Correlación negativa fuerte.
- 0.40 a - 0.69	Correlación negativa media o moderada.
- 0.20 a - 0.39	Correlación negativa débil.
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy débil.
0.00	No hay correlación.
+ 0.01 a +0.19	Correlación positiva muy débil.
+ 0.20 a +0.39	Correlación positiva débil.
+ 0.40 a +0.69	Correlación positiva media o moderada.
+ 0.70 a +0.89	Correlación positiva fuerte.
+ 0.90 a +0.99	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Para que la correlación encontrada sea significativa, el valor p debió ser inferior al nivel de significancia elegido ( $\alpha = 0.01$ ).

#### **De los objetivos específicos:**

**Objetivo específico 1:** Determinar cómo se relaciona el liderazgo y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

**Tabla 8. Pruebas Rho de Spearman entre el liderazgo y la motivación**

		D1: Liderazgo
Rho de Spearman	V2: Motivación	Coefficiente de correlación ,599**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 31

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

Interpretación: El coeficiente de Rho Spearman indica que la dimensión 1 liderazgo se relaciona significativamente con la variable motivación, con un coeficiente de 0,599, siendo esta una correlación positiva moderada con una significancia de  $p = 0.000 < 0.05$ , por ello se acepta la hipótesis de la investigación.

**Objetivo específico 2:** Determinar cómo se relaciona la cooperación y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

**Tabla 9. Pruebas Rho de Spearman entre la cooperación y la motivación**

		D2: Cooperación
Rho de Spearman	V2: Motivación	Coefficiente de correlación ,475**
		Sig. (bilateral) ,007
		N 31

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

Interpretación: El coeficiente de Rho Spearman indica que la dimensión 2 cooperación se relaciona significativamente con la variable motivación, con un coeficiente de 0,475, siendo esta una correlación positiva moderada con una significancia de  $p = 0.007 < 0.05$ , por ello se acepta la hipótesis de la investigación.

**Objetivo específico 3:** Determinar cómo se relaciona el reconocimiento y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

**Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman entre el reconocimiento y la motivación**

		D3: Reconocimiento
Rho de Spearman	V2: Motivación	Coeficiente de correlación
		,549**
		Sig. (bilateral)
		,001
		N
		31

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

Interpretación: El coeficiente de Rho Spearman indica que la dimensión 3 reconocimiento se relaciona significativamente con la variable motivación, con un coeficiente de 0,549, siendo esta una correlación positiva moderada con una significancia de  $p = 0.001 < 0.05$ , por ello se acepta la hipótesis de la investigación.

**De objetivo general:** Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

**Tabla 11. Prueba de Rho Spearman entre el clima laboral y la motivación**

		V1: Clima laboral
Rho de Spearman	V2: Motivación	Coeficiente de correlación
		,654**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		31

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

Interpretación: El coeficiente de Rho Spearman indica que la variable 1 clima laboral se relaciona significativamente con la variable motivación, con un coeficiente de 0,654, siendo esta una correlación positiva moderada con una significancia de  $p = 0.000 < 0.05$ , por ello se acepta la hipótesis de la investigación.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación pretendió establecer la relación entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito de Rímac, por lo que se identificó, en primer lugar, el nivel del clima laboral (variable 1) y la motivación (variable 2), para posteriormente establecer relaciones entre la variable 2 y las dimensiones de la variable 1. dando a conocer que existe una correlación y que la motivación favorece a los objetivos personales de la empresa. Los resultados de este estudio de investigación no se podrán generalizar para otras entidades, puesto que estos resultados corresponden a la población del sector estudiado; lo que se podría aplicar para otras organizaciones ya que es la metodología que se ha empleado y el instrumento de recolección de datos que se aplicó, lo que contribuiría a futuras investigaciones similares.

En relación con el análisis de la primera variable clima laboral aplicado a una empresa de transportes, Zambrano, Ramon y Espinoza (2017) menciona que el clima laboral lo que más conmueven la conducta de un individuo en una organización, es el entorno familiar, compromisos por pagar, problemas intrapersonales logran que el individuo se intranquilece y logre estresarse y altere su situación y sentir desfavorablemente. Esto es lo que coincide en una empresa de transportes en donde el clima laboral fue calificado como medio (48.4%) y alto (48.4%), según los colaboradores auditados, de acuerdo con la tabla 7. Este resultado coincide parcialmente con lo desarrollado por Bravo (2020), en su investigación realizada a los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Sede Tarapoto, de acuerdo con los resultados de los trabajadores perciben al clima laboral como media y obtuvieron una correlación positiva; en relación a ello el clima laboral de una empresa de transportes se quiere que llegue a un nivel óptimo, es por ello que se tiene que mejora el liderazgo del coordinador como el apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo y tomar interés en el reconocimiento del colaborador ya que se nota la insatisfacción del personal por los pocos estímulos e incentivos que reciben por una labor bien ejecutada, los cuales no deben ser necesariamente monetarios.

En relación con el análisis de la segunda variable motivación aplicado a una empresa de transportes, Nolazco, Bustamante, Moreno y Carhuancho (2021) mencionan que la motivación laboral es un grupo de particularidades tanto internas como externas negativas o positivas, que influye cuando va a realizar una actividad o tarea asignada, lo que afecta el comportamiento del personal, como también influye en la desmotivación por falta de reconocimiento, salarios, recompensa y autonomía. Esto es lo que se percibe en una empresa de transportes en donde la motivación fue calificada como medio (71.0%), según los colaboradores auditados, de acuerdo con la tabla 8. Este resultado mantiene coherencia con lo desarrollado por Astudillo (2019), en su investigación realizada la motivación y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, se concluye que existe relación entre las variables y que existe una correlación positiva.

Respecto al primer objetivo específico; en el cual se busca determinar cómo se relaciona el liderazgo y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021. Ascencio (2011) indica que los líderes son individuos que influyen en otras personas y tienen buena intuición para los proyectos a realizar y ponerlos en práctica, Los líderes motivan a los individuos para lograr los objetivos. Esto es lo que se percibe en una empresa de transportes en donde el liderazgo tiene una relación significativa con la motivación, con un coeficiente de Rho Spearman de 0.599 ( $p=0.000<0.05$ ), de acuerdo con la tabla 10, siendo una correlación positiva moderada, aceptándose la primera hipótesis específica. Este resultado mantiene coherencia con lo desarrollado por Ortiz (2018), en su investigación realizada sobre el clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, se concluye que no existe coherencia ya que el liderazgo es alto en la encuesta realizada a los docentes, donde la directora toman en cuenta la participación de los miembros del colegio y en la investigación realizada es de nivel medio a los colaboradores de una empresa de transportes.

Como segundo objetivo específico; en el cual se busca determinar cómo se relaciona la cooperación y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021. según Ascencio (2011) dice que se

refiere a grado que una persona trata de retribuir los intereses de otra, que conllevara a un buen ambiente de cordialidad, compañerismo y desarrollo en la empresa. Esto es lo que se percibe en una empresa de transportes en donde la cooperación tiene una relación significativa con la motivación, con un coeficiente de Rho Spearman de 0.475 ( $p=0.000<0.05$ ), de acuerdo con la tabla 11, siendo una correlación positiva moderada, aceptándose la segunda hipótesis específica. Este resultado mantiene coherencia con los resultados por Dávila y Nuñez (2017), La investigación ejecutada del clima organizacional de los trabajadores de una compañía de transporte Chiclayana, se indica que coexiste relación con un nivel alto en el que los trabajadores explicaban sentirse satisfechos del compromiso que ejecutan adentro de la organización, ellos saben muy bien los objetivos de la empresa y lo que la organización espera de cada uno de ellos. También los encargados en supervisar indicaban que los trabajadores son bien dedicados a sus labores y a su compromiso con la organización y dan solución a cualquier incidente que se pueda presentar, por lo tanto, tienen muy claro que en todas las áreas hay que tener exigencia constante para que así los colaboradores puedan dar lo mejor de cada uno de ellos a la organización en la que se desempeñan.

Como tercer objetivo específico; en el cual se busca determinar cómo se relaciona determinar cómo se relaciona el reconocimiento y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021. Bordas (2016) indica que es el grado que las personas de una organización reciben un adecuado reconocimiento por el buen trabajo que realiza en sus actividades diarias. Esto es lo que se percibe en una empresa de transportes en donde el reconocimiento tiene una relación significativa con la motivación, con un coeficiente de Rho Spearman de 0.549 ( $p=0.000<0.05$ ), de acuerdo con la tabla 12, siendo una correlación positiva moderada, aceptándose la tercera hipótesis específica. Este resultado mantiene coherencia con lo desarrollado por Dávila y Nuñez (2017), en su investigación realizada el clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte Chiclayana, se concluye que no existe coherencia ya que el reconocimiento es nivel medio porque la empresa no brinda ningún tipo de incentivo y favoritismo para algunos trabajadores como también los miembros nuevos ganan más que los trabajadores antiguos y en la investigación realizada es de nivel bajo

a los colaboradores de una empresa de transportes ya que no hay reconocimiento ni verbal ni simbólicos es por ello es mejor entregarles a los colaboradores un premio cuando lleguen a un objetivo.

Por último, en relación con el objetivo general de la investigación es determinar cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021. Mediante la prueba de Spearman que tiene un nivel de sig (bilateral) menor a 0.05, por ende, significa que existe una relación significativa entre la variable clima laboral y motivación, así mismo existe una correlación positiva moderada en las variables de estudio según los valores de Rho Spearman es de 0.654 ( $p=0.000<0.05$ ), de acuerdo con la tabla 13. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de la investigación en donde indica que existe una relación significativa entre clima laboral y motivación en una empresa de transportes. Según Bordas (2016) indica que considera a las instituciones como contextos culturales y ambientales, donde tanto el comportamiento individual como grupal están en interacción y se relacionan entre sí.

Este resultado mantiene coherencia con el resultado por Bravo (2020), en su hipótesis motivación laboral y su relación significativa con los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, en lo cual existe una correlación de Rho Spearman de 0.599 siendo una correlación positiva moderada; así mismo Dávila y Nuñez (2019) indican que, si existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación de los trabajadores mexicanos, en donde se aprueba la hipótesis. Donde mencionan que si mejora el clima laboral de los trabajadores la motivación va a ser positivo para los empleados y mejorara su interés en hacer sus actividades, como también si el clima laboral es baja la motivación va a ser negativa donde no logran sus tareas y sus objetivos de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se encontró que el clima laboral fue calificado medio (48.4%) y alto (48.4%) de los colaboradores de una empresa de transportes, siendo una de las dimensiones de mayor calificación el liderazgo, seguido de cooperación y la menor calificada fue el reconocimiento.

**Segunda:** Se encontró que la motivación fue calificado medio (71%) de los colaboradores de una empresa de transportes, siendo una de las dimensiones de mayor calificación la motivación extrínseca y la menor calificada fue la motivación intrínseca.

**Tercera:** Respecto al primer objetivo específico, se encontró que el liderazgo tuvo una relación positiva moderada significativa con la motivación, teniendo un coeficiente de 0.599 ( $p=0.000<0.05$ ), aceptando la primera hipótesis específica, lo que indica que si tenemos un buen liderazgo contribuirá a mejorar la motivación.

**Cuarta:** Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que la cooperación tuvo una relación positiva moderada significativa con la motivación, teniendo un coeficiente de 0.475 ( $p=0.007<0.05$ ), aceptando la segunda hipótesis específica, lo que indica que si hay cooperación entre compañeros contribuirá a mejorar la motivación.

**Quinta:** Respecto al tercer objetivo específico, se encontró que el reconocimiento tuvo una relación positiva moderada significativa con la motivación, teniendo un coeficiente de 0.549 ( $p=0.001<0.05$ ), aceptando la tercera hipótesis específica, lo que indica que si mejora el reconocimiento ya sea verbal o simbólico mejorara la motivación.

**Sexta:** En relación con el objetivo general, se encontró que el clima laboral tuvo una relación positiva moderada significativa con la motivación, siendo el Rho de Spearman de 0.549 ( $p=0.000<0.05$ ), aceptando la hipótesis general, lo que indica que si hay un buen clima laboral también habrá colaboradores motivados.



## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda al gerente para mejorar el clima laboral hacer encuesta cada tres meses y así poder escuchar las inquietudes de los colaboradores. El colaborador sentirá que lo escuchan, lo que generara confianza con la organización y como resultado tendrán trabajadores motivados.

**Segunda:** Se recomienda al gerente para tener motivado a todo el personal se debe realizar reuniones de integración, confraternidad y capacitaciones entre los colaboradores, como también reconocimientos verbales y simbólicos a los colaboradores de buen desempeño en sus tareas asignadas lo que generara una competencia sana.

**Tercera:** Se recomienda al coordinador de transportes para que ejerza un mejor liderazgo debe llevar cursos y capacitaciones sobre como ser un líder en una organización, lo que llevara a mejorar la comunicación y confianza de los colaboradores.

**Cuarta:** Se recomienda a los colaboradores que trabajen en equipo para que tengan confianza y puedan coordinar las labores que se les asignan, lo que hará que sean más comprometidos con la organización.

**Quinta:** Se recomienda al gerente dar reconocimientos como aumento de salario o bonos, agradecimiento en público, cuando logren sus metas asignadas eso hará que los colaboradores se motiven y trabajen comprometidos con la organización.

## REFERENCIAS

- Ajahuana, N. y Choquehuanca, A. (2021) El clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021 [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64945/Ajahuan\\_a\\_VNE-Colquehuanca\\_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64945/Ajahuan_a_VNE-Colquehuanca_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arnaiz, J. (2009). *La Confianza en Chile hoy es Posible*. Ediciones SM.
- Ascencio, R. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Instituto Tecnológico de Reynosa.
- Astudillo, C. (2019). La motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48854/Astudillo\\_ACG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48854/Astudillo_ACG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Badrianto, Y. y Ekhsan, M. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business Economics, and Education*, 1(1), 64-70. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8/8>
- Barzola, I., Barzola, V. y Flores, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 917-937. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244054>
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Benavides, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 18(1), 41-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6071405>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (6.ª ed.). Pearson Educación.

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Bravo, D. (2020) *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47051/Bravo\\_RDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47051/Bravo_RDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, C. (2015). *Técnicas Organizacionales y Teorías Administrativas*. Editorial Brujas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2.<sup>a</sup> ed.). Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Dávila, D. y Nuñez, J. (2017) *Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte Chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer* [tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio UCSTM. <https://core.ac.uk/download/pdf/157721822.pdf>
- Delgado, A. y Laguna, S. (2019) *Relación entre cultura organizacional, clima organizacional y motivación de logro en una muestra de trabajadores mexicanos* [tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio UNAM. <http://132.248.9.195/ptd2019/enero/0784614/0784614.pdf>
- Edel, R., Garcia, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Servicios Académicos Intercontinentales
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Planeta Perú SAC.

- Flores, D. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Privada [tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio UNAM. <http://132.248.9.195/ptd2017/agosto/0762293/0762293.pdf>
- Galicia, S., García, M. y Hernández, L. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- Harlindah, A. (2021). Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 1(1), 15–19. <https://ojs.ycit.or.id/index.php/JISSR/article/view/5/4>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6.ª ed.). Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Laraswati, R. y Oktafien, S. (2020). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung. *Technium Social Sciences Journal*, 14(1), 376-392. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/download/2064/843>
- Lazo, M. y Lazo, A. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Universidad Católica San Pablo*, 8(2), 63-79. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/134/130>
- López, E. (1998). Las historias de vida y la investigación biográfica. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

- Moreno, G., Pineda, R. y Pineda, R. (2020). La Satisfacción del Ambiente Laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas. *Hallazgos21*, 5(1), 45-56. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/396/327>
- Nolasco, F., Bustamante, E., Moreno, R., y Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878904>
- Ortiz, R. (2018). Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016 [tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Pacheco, J. (2018). Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Fabricación de ollas de metal SAC [tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1717/1/TL\\_PachecoTorresJair.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1717/1/TL_PachecoTorresJair.pdf)
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314/14571>
- Peña, h., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A., 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de*

Administración, XV (28), 1804-1829.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Prieto, P. (2013). Modelo de Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del personal [tesis de pregrado, Universidad de Medellín]. Repositorio de UDEM.  
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas, 23(3), 45-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>

Quispe, A. (2013). El uso de la encuesta en las Ciencias Sociales. Ediciones Días de Santos

Ramirez, K. (2019). Estrategias de motivación laboral para fortalecer el clima organizacional de los colaboradores en la Empresa Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo - 2018 [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38708/Ramirez\\_IKA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38708/Ramirez_IKA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Rios, J. y Becerra, K. (2020). Determinación del clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en la empresa Distribuciones Quinpao S.A.S, de Ocaña, Norte de Santander [tesis de pregrado, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña]. Repositorio UFPSO.  
<http://repositorio.ufpso.edu.co/bitstream/123456789/590/1/33936.pdf>

Riquelme, H., López, S., Riquelme, M., y Meza, N. (2020). Condiciones y ambiente laboral de trabajadoras y trabajadores del retail de la Araucanía, Chile. Izquierdas, 49, 1804-1820. <https://cyberleninka.ru/article/n/condiciones-y-ambiente-laboral-de-trabajadoras-y-trabajadores-del-retail-de-la-araucan-a-chile/viewer>

- Saldaña, E. (2020). Clima laboral y motivación de los trabajadores de la I.E Nuestra Señora de Lourdes [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51728/Salda%  
3%b1a\\_UEN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51728/Salda%c3%b1a_UEN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación.
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *Revista Científica Institucional Tzhoecoen*, 1(10), 56-63.  
<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Sinnappan, T. (2017). Working Environment and Its Influence on Employees' Performance: A Case Study of an Oil and Gas Vendor Company in Malaysia. [master's thesis, Universiti Tunku Abdul Rahman]. UTAR repository.  
<http://eprints.utar.edu.my/2623/1/Final.pdf>
- Spivack, A. y Milosevic, I. (2018). Perceived Location Autonomy and Work Environment Choice: The Mediating Influence of Intrinsic Motivation. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 325-348.  
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0021886318764353>
- Tomas-Sábado, J. (2009). Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería (6.ª ed.). Servei De Publicacions De La Universitat Autònoma De Barcelona.
- Vera, N., y Suarez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>
- Wijesundera, L. (2018). A study on the impact of motivation on employee performance: An exploratory case study on a Dubai based semi-government Commercial bank [Master's Thesis, Cardiff Metropolitan University].

CARDIFFMET

repository.

<https://repository.cardiffmet.ac.uk/bitstream/handle/10369/9664/20131365%20Lathika%20Krishan%20Wijesundera%20Mudiyanselage.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambrano, J., Ramon, M., y Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. Universidad Cienfuegos, 9(2), 163-172.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/562/623>



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TIPO DE ESCALA
<b>Variable 1:</b> Clima laboral	Considera a las instituciones como contextos culturales y ambientales, donde tanto el comportamiento individual como grupal están en interacción y se relacionan entre sí (Bordas, 2016)	Para evaluar el clima laboral se aplicó y se medió a los colaboradores de la empresa de transporte con un cuestionario para analizar el liderazgo, cooperación y reconocimiento.	Liderazgo	Comunicación	<b>1,2</b>	<b>Ordinal</b>  1.Bajo 2.Medio 3.Alto
				Confianza	<b>3,4</b>	
				Delegar	<b>5,6</b>	
			Cooperación	Compromiso	<b>7,8</b>	
				Coordinación	<b>9,10</b>	
				Trabajo en equipo	<b>11,12</b>	
				Reconocimiento	<b>13,14</b>	
Verbales y simbólicos						

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TIPO DE ESCALA
Variable 2: Motivación	Es la energía que dirige al comportamiento, ya sea placentero o aburrido. Menciona que la motivación es como un globo aerostático, los que tiene el aire caliente vuelan alto por el contrario los que tiene el aire frío, están parados sin moverse esperando a alguien que lo empuje (Fischman, 2014)	Para evaluar la Motivación se aplicó y se midió a los colaboradores de la empresa de transporte con un cuestionario para analizar la motivación intrínseca y extrínseca.	Intrínseca	Autonomía	1,2	<b>Ordinal</b>  1.Bajo 2.Medio 3.Alto
				Competencia	3,4	
				Aprendizaje	5,6	
			Extrínseca	Oportunidad	7,8	
				Salario	9,10	
				Capacitación	11,12	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2. Instrumento de Recolección de Datos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal auditor de los órganos de control institucional del sector economía y finanzas, se estudiará sobre el control simultáneo, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI  NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Enunciados	TED	ED	NDANED	DA	TDA
Liderazgo		1	2	3	4	5
1	¿El coordinador comunica oportunamente acerca de los cambios que se va a realizar?					
2	¿Te comunicas fácilmente con tu coordinador en el centro de trabajo?					
3	¿El coordinador te proporciona confianza para hacer tus actividades diarias?					
4	¿El gerente te brinda confianza para que puedas desarrollar tus habilidades?					
5	¿Es correcto que tu coordinador al ausentarse delegue sus funciones a un compañero?					
6	¿El coordinador a la hora de delegar explica claramente las actividades que se van a realizar?					
Cooperación						
7	¿En la organización se ejerce la cooperación y compromiso entre compañeros?					
8	¿Estas comprometido con la empresa?					
9	¿Crees que la coordinación de la organización es la apropiada?					

10	¿El coordinador al iniciar las labores coordina anticipadamente las actividades que se van a realizar?					
11	¿Tienes la cooperación y el apoyo de tus compañeros cuando hay labores difíciles?					
12	¿Consideras que tus compañeros trabajan en equipo para lograr los objetivos de la empresa?					
<b>Reconocimiento</b>						
13	¿La empresa te reconoce el esfuerzo sobresaliente con palabras emotivas?					
14	Cuándo sobresaes en tus objetivos, ¿la empresa te premia con algo simbólico?					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal auditor de los órganos de control institucional del sector economía y finanzas, se estudiará sobre la gestión pública, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI  NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Enunciados	TED	ED	NDANED	DA	TDA
Motivación Intrínseca		1	2	3	4	5
1	¿Tienes libertad para asumir decisiones sobre Las dificultades que se presentan en tu área donde te desempeñas?					
2	¿Te sientes seguro del trabajo que realizas en la empresa?					
3	¿Te sientes competitivo en la empresa?					
4	¿Mis compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?					
5	¿Te sientes contento cuando aprendes nuevas actividades en la empresa?					
6	¿Te gusta aprender cosas nuevas de tus compañeros y ponerlas en práctica?					
Motivación Extrínseca						
7	¿Tienes la oportunidad de ascender de puesto en la empresa?					
8	¿La empresa te da la oportunidad de mejorar tu economía?					
9	Aparte de tu sueldo, ¿tienes incentivos adicionales?					
10	¿Estas conforme con tu salario?					
11	¿La empresa te brinda capacitación para poder mejorar en el ámbito laboral?					
12	¿Recibes capacitación adecuada para desarrollarte en el trabajo que realizas?					

*Nota:* Elaboración propia.

**Gracias por su participación.**

## Anexo 3. Instrumentos de validación de juicio de expertos

Experto N° 01



### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Clima Laboral (Variable 1)

**OBJETIVO:** Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Daniel Pérez, Jorge Augusto

**GRADO ACADÉMICO:** Doctor en Administración

Fecha: 19 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

DNI: 17812596

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Motivación (Variable 2)

**OBJETIVO:** Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Daniel Pérez, Jorge Augusto

**GRADO ACADÉMICO:** Doctor en Administración

Fecha: 19 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

DNI: 17812596

## Experto N° 02



### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Clima Laboral (Variable 1)

**OBJETIVO:** Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.]

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Quispe López, Jenny Martha

**GRADO ACADÉMICO:** Doctora en Administración

19 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

DNI: 32924318

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Motivación (Variable 2)

**OBJETIVO:** Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Quispe López, Jenny Martha

**GRADO ACADÉMICO:** Doctora en Administración

19 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

DNI: 32924318



## Experto N° 03



### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Clima Laboral (Variable 1)

**OBJETIVO:** Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Agapito Vega, Julio

**GRADO ACADÉMICO:** Magister

  
01 de julio del 2021  
Firma del Experto Informante.  
DNI: 09339554

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Motivación (Variable 2)

**OBJETIVO:** Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de la empresa.]

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		X		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Agapito Vega, Julio

**GRADO ACADÉMICO:** Magister

  
01 de julio del 2021  
Firma del Experto Informante.  
DNI: 09339554

## Anexo 4. Autorización para recolección de datos

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Tiodolo Pedro Cataño Arce, identificado con DNI 08028020, en mi calidad de Gerente General de la empresa Transportes Aldahir E.I.R.L con R.U.C N° 20515259491, ubicada en el Distrito de Rímac, Provincia y Departamento de Lima.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor, **Jorge Raul Castillo Carhuas**

Identificado(s) con DNI N° 41549423 de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

**Clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de Transportes en el distrito del Rímac, 2021.**

Con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, ( X ) Tesis, para optar al grado de Título Profesional.

( X ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

|



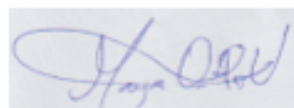
DNI: 08028020

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 41549423



Firma del Estudiante

DNI: 43878749

Lima, 08 septiembre 2021