



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Clima Laboral en la Motivación de los Trabajadores de una
Empresa Minera, Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Delgado Portilla, Gerardo Jesús (ORCID: 0000-0003-3249-8942)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mis padres por el gran apoyo durante estos largos años de estudio y esfuerzo.

Agradecimiento

Agradecimiento a mi alma mater por darme todos los conocimientos que me permitirán dar mi mayor esfuerzo en mi vida profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Resultados descriptivos.....	18
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de Fiabilidad Clima Laboral.....	15
Tabla 2: Tabla de Fiabilidad Motivación.....	16
Tabla 3: Tabla de frecuencia con datos agrupados de Clima laboral y sus dimensiones.....	18
Tabla 4: Tabla de frecuencia con datos agrupados de Motivación y sus dimensiones.....	19
Tabla 5: Tabla cruzada de variable Clima Laboral y variable Motivación Laboral (Motivación)	20
Tabla 6: Tabla cruzada de dimensión Logro(motivación) y la variable Clima Laboral.....	21
Tabla 7: Tabla cruzada de dimensión Poder(motivación) y la variable Clima Laboral.....	22
Tabla 8: Tabla cruzada de dimensión Afiliación(motivación) y la variable Clima Laboral.....	23
Tabla 9: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	24
Tabla 10: Tabla Prueba de Chi Cuadrado Clima Laboral / Motivacion	25
Tabla 11: Tabla Prueba de Eta – Medidas direccionales	26
Tabla 12: Tabla Prueba de Chi Cuadrado Clima Laboral / Dimensión Necesidades de Logro (Motivación)	27
Tabla 13: Tabla Prueba de Eta – Medidas direccionales	28
Tabla 14: Tabla Prueba de Chi Cuadrado Clima Laboral / Dimensión Necesidades de Poder (Motivación)	29
Tabla 15: Tabla Prueba de Eta – Medidas direccionales	30
Tabla 16: Tabla Prueba de Chi Cuadrado Clima Laboral / Dimensión Necesidades de Afiliación (Motivación)	31
Tabla 17: Tabla Prueba de Eta – Medidas direccionales	32

Resumen

El propósito de esta investigación es conocer la incidencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de una empresa minera. Tomaremos la variable clima laboral con sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales y la variable motivación con sus dimensiones logro, poder y afiliación.

Se elaboró un estudio correlacional-causal realizado a 35 trabajadores de una empresa minera, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, a los cuales se les aplico instrumentos estandarizados. Se determinó emplear la prueba de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad, para identificar la incidencia del clima laboral en la motivación se usó el estadístico de Chi-cuadrado encontrándose que la significación es de $0,042 < 0,05$ por tanto se determina que si incide el clima laboral en la motivación, luego se le realizó las pruebas de ETA con un valor .343 que nos indica que es de efecto medio. Sobre el clima laboral y las dimensiones de la motivación se encontró que el clima laboral no incide en la dimensión necesidad de logro y tampoco en la dimensión necesidad de afiliación y por último que el clima laboral incide en la dimensión necesidad de poder.

Palabras clave: Motivación, Clima laboral, autorrealización, involucramiento laboral, condiciones laborales

Abstract

The purpose of this research is to know the incidence of the work environment in the motivation of the workers of a mining company. We will take the work environment variable with its dimensions self-fulfillment, work involvement, supervision, communication and working conditions and the motivation variable with its achievement, power and affiliation dimensions.

A correlational-causal study was carried out on 35 workers of a mining company, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire, to which standardized instruments were applied. It was determined to use the Shapiro-Wilk test to determine normality, to identify the incidence of the work environment on motivation, the Chi-square statistic was used, finding that the significance is $0.042 < 0.05$, therefore it is determined that if it affects the work environment in motivation, then the ETA tests were carried out with a value of .343, which indicates that it has a medium effect. Regarding the work environment and the dimensions of motivation, it was found that the work environment does not affect the need for achievement dimension, nor does it affect the need for affiliation dimension, and lastly, the work environment affects the need for power dimension.

Keywords: Motivation, Work environment, self-realization, labor involvement, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito nacional el clima laboral es una variable de mucho interés en las empresas debido a que el trabajar en ello ayuda mucho a mejorar la productividad de los colaboradores. Es un tema de estudio de mucho interés no solo para la administración sino también para la psicología organizacional. La motivación es muy importante en todas las personas, es aquella energía que permite que las personas alcancen sus objetivos personales y organizacionales. Debemos indicar que la minería representa poco más del 15% del PBI en el Perú.

A nivel internacional se viene realizando muchas investigaciones sobre el clima laboral y sus implicancias en las organizaciones a todo nivel, actualmente es un tema de interés para las áreas relacionadas a recurso humanos y ciencias sociales, en el clima laboral se involucran una serie de aspectos importantes para la productividad. La motivación es una variable psicológica muy estudiada a lo largo del tiempo podemos citar a Maslow y su pirámide de las necesidades o ir a los inicios de la psicología experimental con Skinner y su investigación del condicionamiento clásico. En estas épocas donde la pandemia impacta directamente a las organizaciones, la minería se encuentra en una fase de contención de gastos y donde se tiene que hacer una gran gestión del capital.

En cuando a la empresa, actualmente la empresa no realiza muchas actividades de control o promoción del clima laboral, por tanto, se considera de vital importancia poder intervenir en esta área y conocer los resultados que tienen los colaboradores de la empresa minera para así recomendar estrategias que promuevan el desarrollo de los colaboradores, la mejora continua y el aumento de la productividad. Debemos tener en cuenta que en la actualidad se tiene proyectado un estancamiento de crecimiento del sector minero en el Perú en el año 2022.

El problema general planteado es ¿En qué medida incide el Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021?. Luego desarrollaremos los siguientes problemas específicos ¿En qué medida incide el Clima Laboral en la dimensión Necesidad de logro de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021?, ¿En qué medida incide el Clima

Laboral en la dimensión Necesidad de poder de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021? y ¿En qué medida incide el Clima Laboral en la dimensión Necesidad de afiliación de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021?.

La presente investigación intenta complementar las investigaciones previas elaboradas sobre la influencia del Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021

Nos encontramos con una oportunidad de poder medir y proponer soluciones que permitan la mejora de la productividad, actividad de vital importancia para las operaciones de una empresa minera en estos momentos de recesión y reducción de ingresos a causa de la pandemia. CEPAL (2019) en su informe especial sobre impacto de la pandemia nos informaba sobre la emergencia y la reactivación que es necesaria en las organizaciones para que poco a poco retomen su productividad y el impacto que podría darse si muchas de estas cierran sus operaciones sobre todo en el empleo formal.

Cabe indicar que esta es una investigación relevante porque va a permitir ampliar conocimientos y conocer el nivel actual de clima laboral y su incidencia en la motivación, dos variables que son muy estudiada en el ámbito organizacional y que requieren atención para asegurar el aumento de la productividad y alcanzar los objetivos organizacionales de la reactivación empresarial,

Respecto a la importancia, esta investigación nos va a ayudar a poder conocer la realidad de la incidencia del Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021. Lo cual nos permitirá elaborar planes de prevención, monitoreo y promoción de la salud en búsqueda del bienestar del trabajador, la mejora continua y como consecuencia el aumento de la productividad en la empresa.

En cuanto a las hipótesis planteamos que Existe incidencia del Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021, existe incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de logro de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021, existe incidencia del Clima

Laboral en la dimensión Necesidad de poder de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera y que existe incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de afiliación de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021

Respecto a los objetivos de investigación son determinar en qué medida el Clima Laboral incide en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021, determinar en qué medida el Clima Laboral incide en la dimensión Necesidad de logro de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021, determinar en qué medida el Clima Laboral incide en la dimensión Necesidad de poder de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021 y determinar en qué medida el Clima Laboral incide en la dimensión Necesidad de afiliación de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021

II. MARCO TEÓRICO

Se tomó como referencia diversas investigaciones nacionales como antecedentes previos tales como la investigación de Bazalar y Choquehuanca (2020) realizaron un artículo científico de su investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad pública. Se tomó como muestra a 101 trabajadores, se empleó la técnica de encuesta y el instrumento fue validado a través de juicio de expertos con un alfa de Crombach 0.932 – Cuestionario de Clima organizacional y 0.889 Cuestionario de satisfacción laboral. Se empleó el software SPSS 25 para el procesamiento de datos y se empleó la prueba de chi cuadrado para variables cualitativas. Como principal resultado se encontró que existe relación directa y significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral y sus tres dimensiones estructura, liderazgo y motivación. Se aplicó la prueba de Chi cuadrado que permitió conocer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral con un valor Chi de 28.178 con significancia de 0.0 lo que nos indica que tiene relación significativa.

Bellido et al (2021) elaboraron su investigación respecto a la satisfacción laboral en tiempos de pandemia en trabajadores de gobiernos locales de Arequipa. Se tomó como muestra a 500 trabajadores de manera aleatoria, entre los 20 y 59 años se empleó como instrumento de evaluación la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Se utilizó el programa SPSS 25 y JASP para el procesamiento de la información, luego de realizar la prueba de normalidad se determinó que no existe una distribución normal ($p < 0.05$) por tanto se usó el estadístico de la U de Mann-Whitney. También se usaron para la comparación de muestras independientes la H de Kruskal Wallis y para las correlaciones se empleó la Rho de Spearman. Los resultados obtenidos demuestran que existe satisfacción laboral con tendencia a la insatisfacción durante el año 2020.

Uturunco (2018) desarrollo un artículo científico sobre los factores organizacionales que influyen en el clima laboral de los trabajadores de un hospital nacional. La investigación se elaboró en la ciudad de Arequipa con una población de 214 enfermeras, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal. Se utilizó como instrumentos de evaluación el formulario de factores

laborales elaborado por Roxana Ticona en la UNSA 2015 y la escala de clima organizacional (EDCO). Se utilizó el programa SPSS 25 para el procesamiento de la información. Como principales resultados identifiqué que los factores de mayor influencia son el reconocimiento el cual el 51 % afirma nunca se da, estabilidad laboral donde el 54% percibe que su centro laboral no les ofrece, relación con sus superiores que el 49 % indica que es buena y relación con sus compañeros que el 63% indica que es adecuada.

Tamayo y Romero (2018) realizaron en Lima un estudio que buscaba conocer el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de una empresa de valores. Se elaboró una investigación básica, de método no experimental y nivel descriptivo. Se evaluó a 109 colaboradores. Se utilizó un cuestionario de 22 preguntas elaborado por los investigadores y validado mediante juicio de expertos. Encontraron como conclusión que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores.

Ayala y Pajuelo (2018) realizaron en Lima un estudio que buscaba conocer la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018. Se elaboró una investigación básica y nivel descriptivo – Causal. Se evaluó a 113 colaboradores. Se utilizó un cuestionario tipo liker de 60 preguntas elaborado por los investigadores y validado mediante juicio de expertos. Encontraron como resultados que la motivación afecta en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Pastor (2018) elaboró en Lima un estudio que buscaba conocer el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de una empresa de combustibles Lima, 2017. Se elaboró una investigación básica y nivel correlacional. Se evaluó a 162 trabajadores. Se empleó el Cuestionario de percepción del clima organizacional y el Cuestionario de desempeño laboral elaborado por el investigador y sometido a juicio de expertos. Se encontró como resultados que existe relación directa con el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Amado (2019) realizó en Lima una investigación para conocer la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa que brinda servicios de salud. Se planteó una investigación básica y de nivel descriptiva correlacional. Se evaluó a 116 trabajadores. Se empleó el cuestionario de motivación MAWS el cuestionario de compromiso organizacional ECS. Se encontró como resultado que si existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según sea el tiempo de que tiene en la organización y la edad.

Pachas (2019) realizó en Chincha una investigación para conocer si existe relación entre las variables motivación y satisfacción laboral y sus dimensiones en colaboradores de una empresa industrial. Se planteó una investigación básica y de nivel cuantitativo. Se evaluó a 160 personas. Se empleó el Test Laboral R-Maws para la motivación y la escala de Sonia Palma para la satisfacción laboral. Se encontró como resultado se identificó que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral con sus dimensiones.

Cueva (2018) realizó en Lima una investigación que buscaba identificar la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una corporación de autoservicio. Se elaboró una investigación básica y de nivel comparativo correlacional. Se evaluó a todos los trabajadores de la tienda Bembos de la avenida Javier Prado. Se empleó dos instrumentos elaborados por los investigadores y fue aprobado por juicio de expertos. Se encontró como resultado que existe una relación significativa que se da en las variables.

A nivel internacional se tomó como referencia algunas investigaciones internacionales como la de Macias y Vanga (2021) proponen en Venezuela un artículo científico donde busca conocer el Clima organización y la motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Se realizó una investigación de campo, del tipo cuantitativo y muestreo censal. Se evaluó a 33 personas se empleó el cuestionario elaborado por los investigadores con la técnica de semaforización. Encontrando como resultados que el clima organizacional no influye en la motivación de los trabajadores.

Fernandez y Pirona (2021) proponen un artículo científico que busca conocer la motivación como estrategia para la optimización del desempeño laboral en empresas del estado. Realizaron una indagación descriptiva. Se tomó como muestra a 82 trabajadores o también el 30 % de trabajadores de una empresa del estado. Se realizó un análisis bibliográfico, técnica de observación y encuesta, la encuesta fue elaborado por los investigadores y fue sometida a prueba de expertos. Se concluyó que cuando no se realizan estrategias motivacionales produce que se desarrolle un clima laboral negativo donde predomina la insatisfacción laboral.

Ciencia Latina (2021) Realizó un artículo científico recopilatorio que busca describir investigaciones realizadas en países de Colombia, México, Perú y otros sobre clima organizacional en el sector público latinoamericano entre los años 2016 a 2020. Se analizaron 15 documentos científicos y académicos. Como resultado se encontró que la percepción de clima alto se asocia a una satisfacción laboral alta, por tanto, un aumento de las dos variables genera un alto desempeño laboral.

Peña y Villon (2019) realizaron un artículo científico para conocer la motivación laboral. Se realizó una investigación descriptiva recopilando referencias teóricas y relevantes sobre la motivación laboral. Se concluyó que un empleado motivado dara en la empresa su mas alto desempeño, sentido de pertenecía y fidelidad en la organizacion.

Pedraza (2020) propuso en México un estudio que busca conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se elaboró una investigación básica, no

experimental y de nivel descriptivo. Se evaluó a 80 personas. El investigador elaboro un instrumento. Dentro de los principales resultados encontró que el clima organizacional aporta a la satisfacción de toso los trabajadores y al desempeño de la empresa.

De los Cobos et al (2019) realizaron en México una investigación de Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una organización del rubro de logistica con el objetivo de elaborar un diagnóstico de clima laboral. Se empleó el método de estudio de casos y la fenomenología a travez de varias entrevistas. Encontrando como resultado que el clima laboral impacta de manera directa en la eficiencia y eficacia de las empresas y en las actividades de sus colaboradores.

Ramos y Tejeda (2017) realizaron en Ecuador una investigación sobre el Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral. La muestra fue comprendida por 832 colaboradores de organización públicas y empresas privadas. Se utilizó un cuestionario elaborado por los investigadores y validado mediante juicio de expertos. Obteniendo como resultado que el clima laboral en Ecuador en términos de fuerza puede definirse débil.

Respecto al enfoque teórico tomado para la investigación podemos tomar algunos conceptos generales sobre motivación como la Teoría de las necesidades Básicas, Maslow (1943) nos indica que las necesidades humanas no tienen una similar fuerza o alguna que domine para que se satisfagan. Por el contrario, el ser humano es independiente y ve la forma de encontrar un orden particular para satisfacer sus necesidades. Propuso un sistema piramidal de necesidades que inicia con aquellas primarias a secundarias. El autor describía cada una de las necesidades de manera ascendentes, las cuales describiremos a continuación:

Básicas (Fisiológicas), aquellas necesidades que son vitales para la sobrevivencia y vida. Tales como abrigo, hambre, sed, sexo y otras de carácter orgánico. Seguridad, son aquellas que tiene que ver con las protección y defensa de menoscabo físico o emocionales; esta dimensión garantiza que las necesidades primerias están protegidas en el tiempo. Sociales, estas son necesidades de

pertenencia y de afiliación, las personas son sociales por naturaleza, requieren pertenecer y ser aceptadas por la sociedad; esto tiene que ver también con la participación social, esta necesidad permite al sujeto lograr satisfacer necesidades como de poder, status, prestigio y auto-confianza. Estima, esta necesidad tiene estrecha relación con la anterior, se busca tanto la propia como la de los demás miembros de su sociedad. La autorrealización, es el punto más alto de la pirámide se busca maximizar el potencial del sujeto y el obtener los resultados planteados.

Según Maslow (1943). una vez satisfecha una de estas necesidades se pasa a buscar la satisfacción de la siguiente hasta lograr la autorrealización. Robbins y Judge (2013) explicaban en su libro sobre esta teoría que cuando una de estas necesidades es cubierta las personas otorgan mayor valoración a aquellas no satisfechas es así que en la medida que el sujeto asciende en la pirámide esta jerarquía se vuelve la predominante.

Podemos tomar otra teoría de motivación como es la Teoría de las 3 necesidades adquiridas, Según McClelland (1989) nos habla de un sistema de clasificación donde se da la presencia de tres impulsos que participan activamente en la motivación. Davis y Newton (1993) refieren sobre la teoría de McClelland que tiene tres tipos. Logro, poder y de afiliación.

Las necesidades de logro son aquellas que tienen a aquel desarrollo que se da en el sujeto y su crecimiento, donde el logro es más importante incluso de lo que se obtiene al alcanzarlas. Las necesidades de poder son aquellas que tienen como fin influir en las personas y generar cambios; la persona toma posición de liderazgo, busca estar a cargo de tareas y gustan de competir con los demás. Las necesidades de afiliación son aquellas que están relacionadas con aquellas tendencias a establecer vínculos o realizar acercamiento entre personas tales como la cooperación, reciprocidad y amistad. Según McClelland (1989) esta teoría permite a la administración que las empresas gestionen a sus empleados de forma diferenciada según sea la necesidad de cada uno de ellos para alcanzar su mayor eficiencia.

Tenemos también la teoría de Herzberg la cual citada por Manso, J. (2002) es también conocida como la teoría de la motivación e higiene en esta explica que la motivación tiene dos factores que son la satisfacción y la insatisfacción. Respecto a la satisfacción estas son de efecto a largo plazo y la insatisfacción que su efecto es a corto plazo. Curiosamente este enfoque teórico está basado en la pirámide de las necesidades de Maslow donde decía que los factores higiénicos están en las necesidades del primer nivel donde están las fisiológicas y los factores motivacionales en el segundo nivel de la pirámide en seguridad. Herzberg nos hablaba sobre los factores que tiene que ver con la satisfacción laboral los cuales son realización, el reconocimiento, el trabajo que se da en sí mismo, la responsabilidad y la promoción. Cabe decir que cada persona tiene diferentes necesidades las cuales busca satisfacer, pero si estas son cubiertas se generan un compromiso en el trabajador con la organización.

Según Chiavenato (2000) nos indica que es muy complicado poder citar un concepto sobre la motivación ya que este constructo se puede atribuir que es un impulso conductual de la persona y que se da para una conducta específica. Que se puede dar tanto por estímulos externos o internos. Nos dice que la motivación define metas, que se requiere de la energía para que se logre, que son diferentes dependiendo de la persona y que se da a través de una necesidad. Que si bien es cierto los patrones de las personas son diferentes los procesos que se los ocasionan son los mismo para todos los sujetos. Se dan tres características: que es causado, motivado y está orientado hacia algún objetivo en específico.

Respecto al enfoque teórico tomado para para clima laboral, en esta investigación tomaremos algunos conceptos generales sobre Clima Laboral, Palma (2004) nos refiere que es toda percepción del colaborador concerniente a su espacio laboral y aspectos relacionados con las opciones de crecimiento personal, el involucrarse con sus tareas, supervisión, toda coordinación que se da con sus compañeros y las condiciones de trabajo que ayudan al desarrollo de su trabajo Ella divide el clima laboran las dimensiones las cuales son las siguientes cinco. Autorrealización, la cual tiene que ver a como el colaborador aprecia sus posibilidades de progresión y desarrollo en el ámbito profesional como el ámbito personal. Involucramiento laboral, tiene que ver con el compromiso que tiene el

colaborador con todos los valores y el desarrollo que se da en la empresa. Supervisión, el significado que dan los superiores cuando realizan actividades de monitoreo y control, tiene que ver también con el apoyo y la guía que recibe el colaborador para realizar sus actividades asignadas. Comunicación, tiene que ver con la fluidez, rapidez, coherencia, claridad y lo preciso de lo que se comunica sobre el funcionamiento de la empresa; incluye lo concerniente al proceso de servicio a usuarios de la empresa. Condiciones laborales, todo lo relacionado a los beneficios que el colaborador adquiere en la empresa, que ellos mismo aceptan, les brinda todo lo necesario para cumplir sus labores y le permiten desarrollar sus funciones.

Podemos citar a López et al(2013) que explica el clima como un conjunto de características que son medibles, que se dan en un espacio de trabajo y que son percibidas por cada uno de los integrantes de un equipo de trabajo. También a Aparicio y Blanco (2014) que cita al clima laboral como un conjunto de hechos que se dan en torno a la persona en su espacio laboral y que estas afectan su satisfacción y motivación que se ve reflejada en la productividad; ellos decían que existen elementos que influyen en el clima laboral tales como las condiciones laborales, la interrelación de los trabajadores con su ambiente de trabajo, su pensamiento de la empresa, el tipo de liderazgo que da en la organización, todos los factores psicológicos asociados a cada trabajador de la empresa, las influencias de clientes y proveedores y sobre todo las relaciones entre los mismos trabajadores y sus colaboradores.

Respecto a las características propias del Clima laboral Durbin (2016) nos explica que estas son muy variadas, así que elabora una lista de características que influyen en ello como son ambiente físico, ambiente social, estructura, comportamiento organizacional, comunicación, liderazgo, capacitación y evaluación. Y Reddin (2014) realiza su definición del clima laboral citando cuatro tipos, los cuales son clima autoritario, paternalista, consultivo y participativo y nos decía que la variación de cada uno de estos climas está en la capacidad de decisión que tienen los trabajadores de una organización.

Tambien citaremos a Chiavenato (2014) que nos dice que el clima laboral incluye características ambientales y que son percibidas de forma directa o indirecta por todos los trabajadores causando influencia en el comportamiento laboral; cita al clima como una variable que influye en todos los aspectos organizaciones e individuales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) “el diseño es un plan o una estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación y responder el planteamiento del problema”

El enfoque empleado es cuantitativo ya que se realizó una investigación objetiva, que se respaldada por un marco teórico y plantea hipótesis. Utilizamos instrumentos de evaluación que se respaldan en la estadística y son validados a nuestra realidad nacional.

Según Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo permite obtener resultados que se puedan generalizar.

El tipo de investigación es aplicada ya que se evaluó a trabajadores de una empresa minera en su ambiente natural, la finalidad de nuestra investigación no fue proponer nuevas teorías o paradigmas sino la de complementar y adicionar información a las investigaciones ya realizadas.

Según Hernández et al (2018) la metodología de la investigación son los diversos pasos que se hacen para realizar una investigación científica.

Es de nivel causal ya que se investigó dos variables, una independiente y otra dependiente las cuales tiene direccionalidad y se busca identificar su relación de causa-efecto.

Según Hernández y Mendoza (2018) el nivel es el grado con el cual se investiga una situación o evento de investigación.

Se empleó un diseño no experimental, ya que no se realizó prueba de variables o se manipulo alguna de ellas, siendo evaluados en su ambiente natural.

Hernández et al (2003) no indica “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Esta investigación fue elaborada con un corte Transversal.

3.2. Variables y operacionalización

Hernández et al (2004) “la variable es una propiedad que puedo fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observable”.

Variable independiente (VI): Clima laboral (Cualitativa)

Variable dependiente (VD): Motivación (Cualitativa)

3.3. Población, muestra y muestreo

En nuestra investigación se tomó a los trabajadores de una empresa minera la cual estuvo constituida por 35 trabajadores administrativos y operativos de la sede Villa el salvador, distrito de Villa el salvador, provincia de Lima del periodo 2021.

Hernandez et al (2018) Define a la población como “el conjunto de todos los casos que concuerda con determinadas especificaciones” (p. 174)

Para este estudio la muestra fue conformada por todos los trabajadores de una empresa minera, se realizó una evaluación censal, ya que abarcó a toda la población de una empresa minera en Lima. Según lo expresado por Ramírez (1997) nos dice que la muestra censal es en la que todas las unidades de estudio se incorporan como muestra.

Hernández et al (2014) define la muestra como “subconjunto de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p.173)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sobre el cuestionario Hernandez (2012) nos indica que la encuesta es muy empleada en investigaciones de enfoque cuantitativo o mixto.

Se empleó la técnica de la encuesta para la toma de datos y el instrumento empleado será el cuestionario. Se utilizó instrumentos con validez, confiabilidad y adaptados a la realidad peruana. Ambos instrumentos están estandarizados a la realidad peruana.

El instrumento que se usó es el Cuestionario. Según Hernandez(2010) se refiere al instrumento del cuestionario como aquel más utilizado en la recolección de datos.

Con respecto a la validez de Instrumentos, estos son estandarizados a la realidad peruana y fueron sometidos a juicio de expertos

Sobre validez Hernández et al. (2014) señala que es “el grado en que un instrumento mide realmente las variables que pretende medir. (p.200).

Tipo de validez de contenido: Hernández et al (2014) menciona que es “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p.201).

Para evaluar la confiabilidad se aplicó el Alfa de cronbach. Confiabilidad Hernández et al (2014) menciona que es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200).

Tabla 1

Tabla de Fiabilidad Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N
,956	50

En la tabla 1 podemos identificar que el Alfa de Cronbach de la variable clima laboral es de 0,956, está cerca de 1 por tanto los ítems son consistentes para la investigación.

Tabla 2

Tabla de Fiabilidad Motivación

Alfa de Cronbach	N
,913	36

En la tabla 2 podemos identificar que el Alfa de Cronbach de la variable es de 0,913, está cerca de 1 por tanto los ítems son consistentes para la investigación.

3.5. Procedimientos

Respecto a las formalidades de investigación se cursó la carta correspondiente dirigida a la empresa donde se aplicó la investigación a fin que nos generen la autorización para la evaluación y tengan conocimiento la finalidad, fecha y hora de la investigación

A los evaluados se les entrego al inicio de la evaluación el consentimiento informado a fin de que nos den la autorización para el manejo de la información recopilada y conozcan los alcances de la investigación.

Sobre los instrumentos de evaluación son estandarizados para la realidad peruana. se solicitaron los permisos requeridos a sus autores con vía carta correo electrónico. Los mismo que están adjunto en los anexos con firma y sello.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para este estudio se empleó la estadística descriptiva para realizar exposición de los resultados, se realizaron los cuadros de distribución de frecuencias con sus tablas y análisis de resultados. La población de estudio fue

constituida por 35 personas por lo que se empleó la prueba de Shapiro - Wilk para determinar la normalidad de las variables. Con los resultados de la prueba de Shapiro - Wilk se determinó que la muestra no tiene distribución normal. Para identificar la incidencia del clima laboral en la motivación se empleó el estadístico de Chi cuadrado para los resultados y se aplicó la prueba ETA para conocer el efecto.

3.7. Aspectos éticos

Veracidad, se respetó lo recomendado en el código de ética de la APA y se utilizará instrumentos que tengan validez y sustento científico.

Respeto, se respetó los criterios éticos dispuesto por la Universidad Cesar Vallejo, se solicitó los permisos en los lugares seleccionado para el estudio a fin que se pueda realizar la investigación, se presentó un consentimiento informado a fin que las personas evaluadas muestren su conformidad y acepten su participación en la investigación. Se solicitaron los permisos correspondientes a los autores de los instrumentos de evaluación empleados.

Justicia, no se discrimino a ninguno de los evaluados.

Anonimato, se respetó el anonimato y la seguridad de la información brindada por cada uno de los participantes de la investigación.

Confidencialidad, se hizo correcto uso de la información brindada por cada uno de los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Tabla de frecuencia con datos agrupados de Clima laboral y sus dimensiones.

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Autorrealización	1	2.90%	15	42.90%	19	54.3%
Involucramiento laboral	0	0.00%	14	40.00%	21	60.0%
Supervisión	0	0.00%	17	48.60%	18	51.4%
Comunicación	0	0.00%	15	42.90%	20	57.1%
Condiciones laborales	0	0.00%	18	51.40%	17	48.6%
Clima Laboral	0	0.00%	16	45.70%	19	54.3%

En la tabla 3 se identificó que en la variable Clima laboral el 54.3% marco alto y el 45.7% medio. En dimensión autorrealización un 54.3% marco alto, 42.9% medio y 2.9% bajo. En dimensión involucramiento laboral un 60% marco alto y un 40% medio. En dimensión supervisión un 51.4% marco alto y un 48.6% medio. En dimensión comunicación un 57.1% marco alto y un 42.9% medio. En dimensión condiciones laborales un 48.6% marco alto y un 51.4% medio.

Tabla 4

Tabla de frecuencia con datos agrupados de Motivación y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
N. Logro	0	0.00%	5	14.30%	30	85.70%
N. Poder	0	0.00%	13	37.10%	22	62.90%
N. Afiliación	0	0.00%	8	22.90%	27	77.10%
Motivación	0	0.00%	6	17.10%	29	82.90%

En la tabla 4 se identificó que en la variable motivación el 82.9% marco alto y el 17.1 medio. En dimensión necesidad de logro un 14.3% marco alto y 85.7% medio. En dimensión necesidad de poder un 62.9% marco alto y un 37.1% medio. En dimensión necesidad de afiliación un 77.1% marco alto y un 22.9% medio.

Tabla 5

Tabla cruzada de variable Clima Laboral y variable Motivación Laboral (Motivación)

			Total Motivación		Total
			Medio	Alto	
Total clima	Medio	Recuento	5	11	16
		R. Esperado	2,7	13,3	16,0
		%	14,3%	31,4%	45,7%
	Alto	Recuento	1	18	19
		R. Esperado	3,3	15,7	19,0
		%	2,9%	51,4%	54,3%
Total	Recuento	6	29	35	
	R. Esperado	6,0	29,0	35,0	
	%	17,1%	82,9%	100,0%	

En la tabla 5 podemos identificar que un 51.4% del total de evaluados marcaron alto en ambas variables, un 14.3% marcaron alto en ambas variables, un 2.9% marcaron alto en el clima laboral y medio en la motivación y un 31.4% marco medio en el clima laboral y alto en la motivación.

Tabla 6

Tabla cruzada de dimensión Logro(motivación) y la variable Clima Laboral.

			N. Logro		Total
			Medio	Alto	
Total clima		Recuento	4	12	16
	Medio	R. Esperado	2,3	13,7	16,0
		%	11,4%	34,3%	45,7%
		Recuento	1	18	19
	Alto	R. Esperado	2,7	16,3	19,0
		%	2,9%	51,4%	54,3%
Recuento		5	30	35	
Total	R. Esperado	5,0	30,0	35,0	
	%	14,3%	85,7%	100,0%	

En la tabla 6 podemos identificar que un 51,4% de los evaluados marcaron alto en ambas variables, un 11,4% marcaron medio en ambas variables, un 2.9% marcaron alto en el clima laboral y medio en la dimensión necesidad de logro (motivación) y un 34.3% marco medio en el clima laboral y alto en la dimensión necesidad de logro (motivación).

Tabla 7

Tabla cruzada de dimensión Poder(motivación) y la variable Clima Laboral.

			N. Poder		Total
			Medio	Alto	
Total clima	Medio	Recuento	10	6	16
		R. Esperado	5,9	10,1	16,0
		%	28,6%	17,1%	45,7%
	Alto	Recuento	3	16	19
		R. Esperado	7,1	11,9	19,0
		%	8,6%	45,7%	54,3%
Total	Recuento		13	22	35
	R. Esperado		13,0	22,0	35,0
	%		37,1%	62,9%	100,0%

En la tabla 7 podemos identificar que un 45,7% de los evaluados marcaron alto en ambas variables y un 28,6% marcaron medio en ambas variables. un 8.6% marcaron alto en el clima laboral y medio en la dimensión necesidad de poder (motivación) y un 17.1% marco medio en el clima laboral y alto en la dimensión necesidad de poder (motivación).

Tabla 8

Tabla cruzada de dimensión Afiliación(motivación) y la variable Clima Laboral.

			N. Afiliación		Total
			Medio	Alto	
Total clima		Recuento	5	11	16
	Medio	R. Esperado	3,7	12,3	16,0
		%	14,3%	31,4%	45,7%
	Alto	Recuento	3	16	19
		R. Esperado	4,3	14,7	19,0
		%	8,6%	45,7%	54,3%
Total	Recuento	8	27	35	
	R. Esperado	8,0	27,0	35,0	
	%	22,9%	77,1%	100,0%	

En la tabla 8 podemos identificar que un 45,7% de los evaluados marcaron alto en ambas variables, un 14,3% marcaron medio en ambas variables. un 8.6% marcaron alto en el clima laboral y medio en la dimensión necesidad de logro (motivación) y un 31.4% marco medio en el clima laboral y alto en la dimensión necesidad de logro (motivación).

Resultados inferenciales

Tabla 9

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Total clima	,986	35	,929
Total Motivación	,986	35	,918
Autorrealización	,982	35	,829
Involucramiento laboral	,990	35	,982
Supervisión	,987	35	,945
Comunicación	,960	35	,230
Condiciones Laborales	,949	35	,105
Logro	,981	35	,802
Poder	,983	35	,837
Afiliación	,979	35	,737

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con los resultados mostrados en la tabla 9, optamos con tomar la prueba la Shapiro-Wilk por el tamaño de la muestra, identificamos que los datos no cuentan con normalidad. Estos no tienen una distribución normal.

Tabla 10*Tabla Prueba de Chi Cuadrado Clima Laboral / Motivación*

	Valor	df	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,130 ^a	1	,042		
Corrección de continuidad ^b	2,503	1	,114		
Razón de verosimilitud	4,360	1	,037		
Prueba exacta de Fisher				,073	,056
Asociación lineal por lineal	4,012	1	,045		
N	35				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.74.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Según la tabla 10 de resultados de chi-cuadrado se observa que la significación asintótica (bilateral) es de $0,042 < 0,05$ por lo que se puede afirmar que el clima laboral incide en la motivación. Por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla 11

Tabla Prueba de Eta – Medidas direccionales

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	Total clima (Agrupada) dependiente	,343
		Total Motivacion (Agrupada) dependiente	,343

Según la table 11 el valor ETA es de 0,343 para la variable clima laboral y 0,343 para la variable motivación analizándose que la fuerza de asociación es de efecto medio del clima laboral en la motivación.

Tabla 12

Tabla Prueba de Chi Cuadrado Clima Laboral / Dimensión Necesidades de Logro (Motivación)

	Valor	df	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,763 ^a	1	,096		
Corrección de continuidad ^b	1,386	1	,239		
Razón de verosimilitud	2,878	1	,090		
Prueba exacta de Fisher				,156	,120
Asociación lineal por lineal	2,684	1	,101		
N	35				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,29.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Según la tabla 12 de chi-cuadrado se observa que la significación asintótica (bilateral) es de $0,096 > 0,05$ por lo que se puede afirmar que el clima laboral no incide en la dimensión necesidad de logro (motivación). Por tanto, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Tabla 13*Tabla Prueba de Eta – Medidas direccionales*

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	Total clima (Agrupada) dependiente	,281
		Logro (Agrupada) dependiente	,281

Según la tabla 13 el valor ETA es de 0,281 para la variable clima laboral y 0,281 para la dimensión necesidad de logro (motivación). analizándose que la fuerza de asociación es de efecto medio del clima laboral en la dimensión necesidad de logro (motivación).

Tabla 14

Tabla Prueba de Chi Cuadrado Clima Laboral / Dimensión Necesidades de Poder (Motivación)

	Valor	df	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,117 ^a	1	,004		
Corrección de continuidad ^b	6,240	1	,012		
Razón de verosimilitud	8,436	1	,004		
Prueba exacta de Fisher				,006	,006
Asociación lineal por lineal	7,885	1	,005		
N de casos válidos	35				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,94.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Según la tabla 14 de chi-cuadrado se observa que la significación asintótica (bilateral) es de $0,004 < 0,05$ por lo que se puede afirmar que el clima laboral incide en la dimensión necesidad de poder (motivación). Por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla 15*Tabla Prueba de Eta – Medidas direccionales*

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	Total clima (Agrupada) dependiente	,482
		Poder (Agrupada) dependiente	,482

Según la tabla 15 el valor ETA es de 0,482 para la variable clima laboral y 0,482 para la dimensión necesidad de poder (motivación) analizándose que la fuerza de asociación es de efecto medio del clima laboral en la dimensión necesidad de poder (motivación).

Tabla 16

Tabla Prueba de Chi Cuadrado Clima Laboral / Dimensión Necesidades de Afiliación (Motivación)

	Valor	df	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,177 ^a	1	,278		
Corrección de continuidad ^b	,464	1	,496		
Razón de verosimilitud	1,179	1	,278		
Prueba exacta de Fisher				,424	,248
Asociación lineal por lineal	1,144	1	,285		
N de casos válidos	35				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,66.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Según la tabla 16 de chi-cuadrado se observa que la significación asintótica (bilateral) es de $0,278 > 0,05$ por lo que se puede afirmar que el clima laboral no incide en la dimensión necesidad de afiliación (motivación). Por tanto, se acepta la H0 y se rechaza la H1.

Tabla 17*Tabla Prueba de Eta – Medidas direccionales*

			Valor
Nominal por intervalo	Eta	Total clima (Agrupada) dependiente	,183
		Afiliacion (Agrupada) dependiente	,183

Según la tabla 17 el valor ETA es de 0,183 para la variable clima laboral y 0,183 para la variable dimensión necesidad de afiliación(motivación) analizándose que la fuerza de asociación es de poco efecto del clima laboral en la dimensión necesidad de afiliación(motivación).

V. DISCUSIÓN

Respecto a esta investigación tuvo como finalidad conocer si existe incidencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021, nos basaremos en el estudio realizado por Pachas (2009) que encontró que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral. También podemos citar la investigación de Cueva en (2018) que encontró que existe relación significativa entre la variable motivación y el desempeño laboral y por último Bazalar y Choquehuanca (2020) que en su artículo científico hicieron la presentación de sus resultados donde indicaron que la motivación y la satisfacción laboral tiene relación significativa.

Teniendo en cuenta el contexto actual donde afecta mucho los efectos de la pandemia y sus consecuencias como la crisis política, la recesión y las restricciones podemos citar la investigación de Bellido et al (2021) que realizó su investigación sobre la satisfacción laboral en tiempos de pandemia donde se presentó entre sus resultados más sobresalientes que existe satisfacción laboral con tendencia a la insatisfacción durante el año 2020. También podemos citar la publicación de El comercio (2017) donde nos comenta que alrededor del 70% de las grandes organizaciones peruanas tiene presente a la gerencia de recursos humanos como una de sus 5 gerencias clave.

También tendremos en cuenta que la empresa busca obtener de sus colaboradores el mejor desempeño, a fin de que ellos sean el motor que ayude a apalancar la economía totalmente golpeada a causa de la pandemia y sus consecuencias. Según Pastor (2018) en su investigación encontró que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores y también podemos citar a Cobos et al (2019) quien en su investigación encontró que el clima laboral impacta de manera directa en la eficiencia y eficacia de las empresas.

Existen algunos países como Ecuador donde el Clima Laboral no se ha sido muy trabajado como se puede observar en la investigación de Ramos y

Tejada(2017) que encontraron en su investigación descriptiva en trabajadores públicos que el clima laboral en Ecuador puede considerarse bajo y el artículo científico elaborado por Carrión (2022) que en su publicación nos explica sus resultados de investigación de clima laboral en centros de salud nos dice que el riesgo de contagio es el factor más influyente en el clima laboral .

Entrando ahora si en detalle a los resultados obtenidos en la investigación presentaremos los resultados descriptivos, donde en la tabla 3 se puede observar que el 54.3% de evaluados presentan puntajes altos y el 45.7% puntajes medios en la variable clima laboral, por lo que se puede determinar que la población investigada presenta un alto nivel de clima laboral. Según la investigación de Tamayo y Romero (2018) encontraron que el clima laboral se vincula significativamente al desempeño de los trabajadores y también podemos citar el artículo científico de Ciencia Latina (2021) que encontró en su investigación que la percepción de clima laboral alto se asocia a una satisfacción laboral alta.

Luego tenemos los resultados descriptivos de las dimensiones de clima laboral, comenzaremos por la autorrealización donde el 54.3% tiene puntajes altos, el involucramiento laboral donde el 60% tiene puntajes altos, supervisión donde el 54.4% tiene puntajes altos, comunicación donde el 57.1% tiene puntajes altos y por último las condiciones laborales donde el 51.4% tiene puntajes medios. Según la investigación de Uturnco (2018) en su artículo científico nos explica sobre los factores organizacionales que influyen en el clima que el 54% de los evaluados indicaban que su centro laboral no les ofrecía estabilidad laboral.

Ahora analizaremos los resultados de la tabla 4 donde analizaremos la tabla de frecuencia de la variable motivación y sus dimensiones. Encontramos que el 82.9% de los evaluados presenta puntajes altos de motivación. Según la investigación de Ayala y Pajuelo (2018) encontraron que la motivación afecta el rendimiento laboral de los trabajadores. Por tanto, podemos identificar que un alto porcentaje de trabajadores mucha motivación laboral. Posteriormente analizaremos los resultados por dimensiones donde la primera dimensión necesidad de logro presenta el 85.7% de puntajes altos, la segunda dimensión necesidad de poder un 62.9% de puntajes altos y por último la dimensión necesidad de afiliación que tiene

un 77.1% de puntajes altos. Según la investigación de Uturunco (2018) que hablaba sobre los factores organizacionales que influyen en el clima laboral el indica que el 51% de evaluados determino que el reconocimiento, un 49% que la relación con superiores y un 65% que la relación con compañeros y pares son factores de mayor influencia en el clima organizacional y también podemos citar a Fernández y Pirona (2021) que concluyeron en su investigación que cuando no se realizan estrategias motivacionales produce que se desarrolle un clima negativo.

Seguimos con los resultados de la tabla 5 donde analizaremos la tabla cruzada de la variable clima laboral y la variable motivación laboral; podemos identificar que el 51.4% de evaluados presenta puntajes altos en ambas variables por tanto podemos determinar que la mayor parte de la población evaluada tiene desarrollada de forma positiva ambas variables. Posteriormente analizaremos la variable clima laboral con cada una de las dimensiones de motivación laboral ; en la tabla 6 podemos observar la tabla cruza de clima laboral con la dimensión necesidad de logro donde encontramos que el 51.4% de la población evaluada presenta puntajes en ambas variables, en la tabla 7 podemos identificar la tabla cruzada del clima laboral con la dimensión necesidad de poder donde podemos identificar que el 45.7% presenta puntajes altos en ambas variables, por ultimo tenemos la tabla 8 podemos identificar la tabla cruzada del clima laboral con la dimensión necesidad de afiliación donde el 45.7% de evaluados presenta puntajes altos en ambas variables.

Realizaremos la interpretación de los resultados inferenciales, para ello aplicaremos la prueba de normalidad, usando el estadístico de Shapiro- Wilk ya que nuestra población evaluada es menor a 50 personas, teniendo como resultado que no tiene una distribución normal.

Emplearemos la prueba de Chi-cuadrado para nuestros resultados finales, comenzaremos con la tabla 10 con la prueba Chi de la variable clima laboral y motivación teniendo como resultado una significancia de $.042 < .05$ por lo que se puede afirmar que el clima laboral incide en la motivación rechazándose la hipótesis nula y afirmando la hipótesis alterna. En la tabla 11 realizaremos la prueba ETA para identificar el efecto, obteniendo un puntaje de .343 lo que nos dice que el

efecto de la asociación es de efecto medio. Esto tiene relación con la investigación de Castillo (2019) en la que identifiqué dentro de sus principales resultados que el clima laboral afecta a la motivación a los trabajadores de una empresa privada y la investigación de De los Ríos (2018) que expuso en sus resultados que el clima laboral tiene repercusión en la motivación en los colaboradores del sector público donde predomina la motivación extrínseca.

En la tabla 12 realizaremos la prueba de CHI-cuadrado a la variable clima laboral con la dimensión necesidad de logro encontrando una significancia $.096 > .05$ por lo que se puede afirmar que el clima laboral no incide en la dimensión necesidad de logro por lo que se acepta la hipótesis nula. Este se refuerza con la investigación de Macías y Vanga (2021) que encontraron que el clima organizacional no influye en la motivación de los trabajadores. Ahora iremos a la tabla 13 para conocer la fuerza de asociación de las variables encontrando un valor ETA $.281$ lo cual nos indica que las variables tienen un efecto medio.

Ahora en la tabla 14 analizaremos la prueba de CHI-cuadrado a la variable clima laboral con la dimensión necesidad de poder con una significancia de $.004 < .05$ por lo que se afirma que el clima laboral incide en la dimensión necesidad de poder, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se valida la alterna. Luego realizaremos el análisis de la fuerza de asociación, iremos a la tabla 15 donde se puede observar que se tiene un puntaje ETA $.482$ lo que indica que es de efecto medio el clima laboral en la dimensión necesidad de poder.

Para finalizar analizaremos la tabla 16 donde realizaremos la prueba de CHI-cuadrado a la variable clima laboral con la dimensión necesidad de afiliación donde encontramos una significancia de $.278 > .05$ por lo que se afirma que el clima laboral no incide en la dimensión necesidades de afiliación, por tanto se acepta la hipótesis nula; esto se refuerza con la investigación de Macías y Vanga (2021) que encontraron en su investigación que el clima organizacional no influye en la motivación de los trabajadores. Luego se realizó el análisis de la fuerza de asociación por tanto iremos a la tabla 17 donde identificamos un valor ETA de $.183$ lo que nos indica que la fuerza de asociación es de poco efecto del clima laboral en la necesidad de afiliación.

VI. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general

1. Se determinó que existe incidencia del Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021. Donde el valor de la prueba de chi-Cuadrado es de $0,042 < 0,05$ aceptándose la hipótesis alternativa con un valor ETA de .343 lo que significa que la fuerza de asociación es de efecto medio.

5.2. Conclusiones Especificas

1. Se identificó que no existe incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de logro de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021. Donde el valor de la prueba de chi-cuadrado es de $0,096 > 0,05$ aceptándose la hipótesis nula con un valor ETA de .281 lo que significa que la fuerza de asociación es de efecto medio.
2. Se identificó que existe incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de poder de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021. Donde el valor de la prueba de chi-cuadrado es de $0,004 < 0,05$ aceptándose la hipótesis alterna con un valor ETA de .482 lo que significa que la fuerza de asociación es de efecto medio.
3. Se identificó que no existe influencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de afiliación de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021. Donde el valor de la prueba de chi-cuadrado es de $0,278 > 0,05$ aceptándose la hipótesis nula con un valor ETA de .183 lo que significa que la fuerza de asociación es de poco efecto.

VII. RECOMENDACIONES

Al Representante Legal de la empresa se recomendó que se tome como punto de inicio estos resultados para que se pueda programar un plan anual de capacitación que permita el monitoreo de las habilidades blandas del personal a fin de que puedan mantener los puntajes en clima laboral y motivación, y ver esta actividad como una inversión que permita a la empresa promocionarla como un eje importante en la organización y de beneficio para todo el personal que ayude a reducir la rotación de personal y poder captar mejores talentos.

Al responsable de la Gerencia de Recursos Humanos para que realicen un seguimiento de los resultados obtenidos en motivación y clima laboral y lo incluyan dentro de sus distintos programas de mejora continua y crecimiento personal. Así mismo que se promueva la implementación de evaluaciones y mediciones anuales. Que se tome los resultados obtenidos como información valiosa que generen un valor agregado para los colaboradores de la organización al trabajar en una empresa que presente un buen clima laboral y personal motivado que es tan importante en la actualidad y son características que muchas de las empresas grandes del mundo toman para poder captar mejores talentos, como referencia podemos citar al ranking Great Place to Work que elige los mejores lugares para trabajar en todo el mundo y dentro de sus criterios se tiene el clima laboral y la motivación de los trabajadores.

Al área de capacitación para que dentro de su competencia promueva la creación de planes de capacitación dirigidos a todo trabajador que se integre la empresa, que permitan su desarrollo, crecimiento profesional y personal. Que ayude a que se mantengan altos niveles de motivación y clima laboral en la organización.

A los trabajadores para que a través de su proactividad y buen espíritu laboral puedan contribuir con tener un adecuado clima laboral y realizar sus actividades con mucha motivación y empeño. Así mismo apoyar a las distintas áreas competentes con brindar la información oportuna sobre cualquier

circunstancia o actividad que impida que se tenga un clima laboral o motivación en el trabajo.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2019). Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina comercial de Sedapal en Villa el Salvador. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/989/SP_VALDEZ_AB.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- American Psychological Association (APA, 2020). Publication Manual of the American Psychological Association. (7ª ed.). Editorial el Manual Moderno
- Amado Mendoza, E. (2019). Motivación laboral y compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima. Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/_AMADO_MENDOZA_ELIZABETH_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf
- Aparicio et al. (2014). Relaciones en el entorno de trabajo. Mexico: MacMillan Profesional.
- Ayala, T. Pajuelo. S.(2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.* (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas). Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú. http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2304/4/Tania%20Ayala_Silvia%20Pajuelo_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf
- Bazalar, M., y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2). <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M., y Calizaya, J. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(108), 4–11. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>
- Carrion et al. (2022). Influencia del COVID 19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista información científica*. Vol. 101. Recuperado de <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632>

- Castillo. Y. (2019). Influencia del Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de la empresa DISAN S.R.L., cercado de Lima, año 2016 (Tesis para optar el grado académico de bachiller en administración de empresas). Universidad Tecnológica del Perú, Perú.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2179/Yanina%20Castillo_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- CEPAL. (2020). Sectores y empresas frente al COVID-19: Emergencia y reactivación. Informe especial N°4. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf
- Chiavenato, I. (2018). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del Talento Humano. México: McGraw Hill Educación.
- Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. (2021). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Clima laboral y motivación impacto que tiene el clima laboral en la motivación que impera en los colaboradores de la planta IPS de la ciudad de Pereira – Risaralda. (2019). *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 5(2), 02–24.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/estatuto_nacional.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridadcientifica.pdf>
- Cueva Cerdan, S. R. (2018). ESTUDIO DE LA TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE McCLELLAND Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA TIENDA BEMBOS DE JAVIER PRADO, 2018. Universidad San Martín de Porres. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/4341>
- De los Cobos, S. M., Morgan Beltrán, J., y Díaz Nieto, E. S. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9–32.
<https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>

- De los ríos, S.(2018). Influencia del Clima Laboral en la Motivación de los colaboradores del sector público. (Trabajo de suficiencia profesional de licenciatura en administración de empresas). Universidad de Piura, Perú.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3520/TSP_AE-L_007.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2y5t-TB_roDkek1u61S_POOox7Qm-F4UqeLz8VNaIOi7f4OF9tWzdUPcg
- Dubrin, A. (2016). Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo. Estado de Mexico: Pearson Educación. Recuperado de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>
- Esan. (2016). Conexión Esan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/10/la-importancia-de-entender-los-intereses-de-los-trabajadores/>
- Esan. (2016). Conexión Esan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/el-proceso-de-construccion-de-la-cultura-organizacional/>
- El comercio (2017). ¿La rentabilidad de una empresa depende de su clima laboral?. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/rentabilidad-empresa-depende-clima-laboral-415063-noticia/>
- Fernández-García, R., y Antonio-Pirona, J. (2021). La motivación como estrategia para la optimización del desempeño laboral en las empresas del Estado. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5), 22–40.
<https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.31>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la Investigación Científica. DF México, México, McGraw-Hill/Interamericana Editores.S.A. De C.V.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Ciudad de México, México, Editorial Mc Graw Hill Education.
- Jaramillo, J. (2017). Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos – 2016(Tesis para optar el grado académico de magister en gestión pública). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6390/Jaramillo_MJN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lagos (2014). Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño de los Docentes de Nivel de Secundaria de la institución Educativa Privada Trilce Salaverry – Ubicada en el distrito de Jesús María – Lima – Lima en el año 2011. Universidad Mayor de San Marcos, Perú.

- Llacchua, F. (2015). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José maría Arguedas. Andahuaylas, 2015. Tesis pregrado. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/229>
- Lopez et al. (2013). La administración de Recursos Humanos en las PYMES. México. Pearson Educación
- Macías, E., y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. REVISTA Universidad EAFIT. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Maslow. (1943). Theory of Human Motivation. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow. (1943). Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/jerarquia-de-lasnecesidades-de-abraham-maslow/>
- McClelland. D. (1976). Informe acerca del Perfil Motivacional. Caracas. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf.
- McClelland. D. (1989). Estudio de la motivación humana humana. Madrid: Editorial Narcca. <https://psicuaqtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Pachas Sotelo, K. R. (2020). La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Santo Domingo S.A Chincha – 2019. *Journal of Chemical Information and Modeling*. Retrieved from <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/600>
- Palma. (2004) ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n.
- Palma. S. (2000). Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf.

- Pastor, A. (2018). clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A., Lima 2017. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(76), 9–23. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ramires F. y Zwerg A. (2012). Metodología de la investigación más que una receta. *Revista científica de la Universidad EAFITN* °20. Medellín, Colombia.
- Ramos, V., y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica [Edición Electrónica]*, 14(2), 225–240. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>
- Reddin, W. (2014). Gestion del clima organizacional en la mejora de la efectividad. *Cuadernos de management* N° 120. Recuperado de https://www.gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf
- Robbins S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juarez, México, Editorial Pearson Educación. Recuperado de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Tamayo, Ñ. Romero, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. (Tesis para optar por el título profesional de licenciado en administración de empresas). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uturunco, M. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguín Escobedo”, Arequipa. *Revista Científica Ágora*, 5(2), e3. <https://doi.org/10.21679/arc.v5i2.109>

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta. (4ª ed.). Editorial San Marcos E.R.L.

Vásquez, S. (2007). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006 (Tesis para optar el título de Licencia en enfermería). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente declaro mi participación voluntaria en la investigación denominada

“Clima Laboral en la Motivación de los Trabajadores de una Empresa Minera, Lima 2021” conducida por Gerardo Jesús Delgado Portilla como parte de su tesis para optar la maestría en administración de empresas - MBA. La investigación consta de la aplicación de dos pruebas; que evalúan: El clima laboral y la motivación.

Asimismo, declaro tener información sobre el objetivo y procedimientos referidos a la administración de esta prueba y en caso que requiera información sobre los resultados, se me ha proporcionado el medio por el cual puedo solicitarlos.

Del mismo modo se me asegura la privacidad de la información proporcionada, que mi participación está libre de todo perjuicio a mi persona y que puedo dejar de participar o completar la prueba cuando así lo estime conveniente.

Desde ya agradezco su participación

Estando de acuerdo con lo señalado, dejo la constancia de mi aceptación.

Lima, del 2021

Acepto
(Marcar)

Firma o seudónimo

ANEXO 2

Consentimiento CL-SPC

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Gerardo Jesús Delgado Portilla – DNI 45956333
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Lima, Norte.
Motivo: Tesis: “Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera, Lima - 2021.”
Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004)
Muestra de investigación: 35 trabajadores de una empresa minera.
Asesor: Mg. Arturo Jaime Zúñiga Castillo.

La presente autorización es para uso del solicitante como autor único de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de la tesis en referencia y en una única muestra estipulada en dicho trabajo académico. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004); y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad con el uso de los baremos establecidos por la autora.

Diciembre 30, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

ANEXO 3

Ficha técnica de Instrumentos - Clima Laboral CL-SPC

Clima laboral

Nombre: Clima Laboral CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Lima, Perú

Año de publicación: 2013

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Propósito: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a sus dimensiones.

Puntuación: Manual

Calificación: 1 al 5 por cada ítem.

Duración 15 a 20 minutos aproximadamente.

Confiabilidad: Se realizó a la prueba un Alfa de Cronbach con una escala DP-SPC de 97 y un Split Half de Guttman con escala DO-SPC 90.

ANEXO 4

Autorización ECO 40

JLPQ. Jose Luis Pereyra Quiñones. Psicometrista

29 de diciembre del 2021

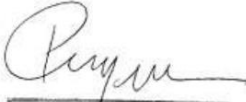
Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Escuela de Posgrado UCV
Programa académico de maestría en administración de negocios

De mi consideración

Mediante la presente otorgo el permiso temporal de uso de la ECO 40 con fines de investigación. El cual no podrá comercializar ni vender ni ceder ningún permiso. En la versión publicable del trabajo de investigación no puede figurar ni aparecer el mencionado test en su versión completa para evitar el pirateo ilegal.

Autorizo al Sr. Gerardo Jesus DELGADO PORTILLA, estudiante de la Escuela de Posgrado UCV, programa académico de maestría en administración de negocios a aplicar la Escala de Comportamiento Organizacional (ECO 40) para su Investigación de tesis titulada: clima laboral en la motivación de los trabajadores de una empresa minera, Lima 2021

Atentamente,


JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4536



Jose Luis Pereyra Quiñones
Psicólogo coordinador
Gerente de NEOTEST Editores

Psje. Ccssinelli 110. Lima 25. Perú.

ANEXO 5

Ficha técnica de Instrumentos - Test de Motivación Laboral

Motivación

Nombre: Test de Motivación Laboral

Autor: Sebastián Echevarría

Procedencia: Universidad Central de Venezuela. Maracay

Adaptación peruana: José Luisa Pereyra Quiñones

Año de publicación: 2015

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Jóvenes y adultos a partir de los 18 años

Propósito: Evaluación de las motivaciones laborales

Puntación: manual y software.

Calificación: 1 al 5 por cada ítem.

Duración: 10 minutos

Confiabilidad: Se le realizó a la prueba un Alfa de Cronbach con resultado de 0.909.

ANEXO 6

Juicio de expertos



DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. María Elena Elizabeth Coronado De la Cruz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, en su programa académico de Maestría en Administración de Negocios, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Magister en Administración de Negocios.

El título del proyecto de investigación es: “**Clima Laboral en la Motivación de los Trabajadores de una Empresa Minera, Lima 2021**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en los temas relacionados con la investigación.


El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Hago de su conocimiento que los dos instrumentos planteados en mi investigación se encuentran estandarizados y adaptados a la realidad peruana.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Gerardo Jesús Delgado Portilla



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable 1: Clima Laboral

Palma (2004) nos refiere que es toda percepción del colaborador concerniente a su espacio laboral y aspectos relacionados con las opciones de crecimiento personal, el involucrarse con sus tareas, supervisión, toda coordinación que se da con sus compañeros y las condiciones de trabajo que ayudan al desarrollo de su trabajo.

II. Dimensiones

1. Autorrealización

La cual tiene que ver a como el colaborador aprecia sus posibilidades de progresión y desarrollo en el ámbito profesional como el ámbito personal.

2. Involucramiento laboral

Tiene que ver con el compromiso que tiene el colaborador con todos los valores y el desarrollo que se da en la empresa.

3. Supervisión

El significado que dan los superiores cuando realizan actividades de monitoreo y control, tiene que ver también con el apoyo y la guía que recibe el colaborador para realizar sus actividades asignadas.

4. Comunicación

Tiene que ver con la fluidez, rapidez, coherencia, claridad y lo preciso de lo que se comunica sobre el funcionamiento de la empresa; incluye lo concerniente al proceso de servicio a usuarios de la empresa.

5. Condiciones labores

Todo lo relacionado a los beneficios que el colaborador adquiere en la empresa, que ellos mismo aceptan, les brinda todo lo necesario para cumplir sus labores y le permiten desarrollar sus funciones.

Matriz de operacionalización
Variable 1: Inteligencia Emocional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima Laboral	Chiavenato (2014) que nos dice que el clima laboral incluye características ambientales y que son percibidas de forma directa o indirecta por todos los trabajadores causando influencia en el comportamiento laboral	Palma (2004) nos refiere que es toda percepción del colaborador concerniente a su espacio laboral y aspectos relacionados con las opciones de crecimiento personal, el involucrarse con sus tareas, supervisión, toda coordinación que se da con sus compañeros y las condiciones de trabajo que ayudan al desarrollo de su trabajo	Autorrealización	Como el colaborador aprecia sus posibilidades de progresión y desarrollo	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	CL – SPC – Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (2004) Tiene la siguiente escala de medición y se realiza la corrección con el manual elaborado por el autor. Ninguna o nunca Poco Regular Mucho Todo o siempre 50 ítems del 1 al 50.
			Involucramiento laboral	compromiso que tiene el colaborador con todos los valores y el desarrollo que se da en la empresa	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
			Supervisión	El significado que dan los superiores cuando realizan actividades de monitoreo y control	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
			Comunicación	Tiene que ver con la fluidez, rapidez, coherencia, claridad y lo preciso de lo que se comunica.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
			Condiciones laborales	Relacionado a los beneficios que el colaborador adquiere en la empresa	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima Laboral
Escala Clima Laboral CL – SPC Sonia Palma Carrillo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	S	M	D	A	S	M	D	A	S	
	DIMENSIÓN 1: autorrealización													
1	Existen oportunidades de progresar en la institución				X				X					X
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				X				X					X
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.				X				X					X
16	Se valora los altos niveles de desempeño.				X				X					X
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.				X				X					X
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				X				X					X
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.				X				X					X
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.				X				X					X
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.				X				X					X
46	Se reconocen los logros en el trabajo.				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral													
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización				X				X					X
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.				X				X					X
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.				X				X					X
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.				X				X					X
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.				X				X					X
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.				X				X					X
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X				X					X
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.				X				X					X
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.				X				X					X
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: Supervisión													
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				X				X					X



8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.			X			X			X
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.			X			X			X
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.			X			X			X
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			X			X			X
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.			X			X			X
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			X			X			X
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.			X			X			X
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.			X			X			X
48	Existe un trato justo en la empresa.			X			X			X
DIMENSIÓN 4: Comunicación										
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X			X			X
9	En la oficina, la información fluye adecuadamente.			X			X			X
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			X			X			X
19	Existen suficientes canales de comunicación.			X			X			X
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X			X			X
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.			X			X			X
				X						
				X						
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.			X			X			X
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.			X			X			X
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.			X			X			X
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.			X			X			X
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales										
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			X			X			X
10	Los objetivos del trabajo son retadores.			X			X			X
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.			X			X			X
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.			X			X			X
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			X			X			X
30	Existe buena administración de los recursos.			X			X			X
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.			X			X			X
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución			X			X			X
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.			X			X			X
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.			X			X			X



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

D = Deficiente

A = Aceptable

S = Suficiente

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando el ítem planteado cumple su función con precisión.

MD = Muy deficiente

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: María Elena Coronado de la Cruz **DNI:** 07364352

Especialidad del validador: Maestría en Administración con especialidad en Gestión de Recursos Humanos. Dra. En Educación.

Lima, 05 de diciembre del 2021

Dra. María Elena Coronado de la Cruz
Especialidad en Gestión de Recursos Humanos

Definición conceptual de las variables y dimensiones

6. **Variable 2: Motivación**

Según McClelland (1989) nos habla de un sistema de clasificación donde se da la presencia de tres impulsos que participan activamente en la motivación. Davis y Newton (1993) refieren sobre la teoría de McClelland que tiene tres dimensiones. Logro, poder y de afiliación.

7. **Dimensiones**

1. **Las necesidades de logro**

Son aquellas que tienen que ver con el desarrollo que se da en el sujeto y su crecimiento, donde el logro es más importante incluso de lo que se obtiene al alcanzarlas.

2. **Las necesidades de poder**

Son aquellas que tienen como fin influir en las personas y generar cambios; la persona toma posición de liderazgo, busca estar a cargo de tareas y gustan de competir con los demás.

3. **Las necesidades de afiliación**

Son aquellas que están relacionadas con aquellas tendencias a establecer vínculos o realizar acercamiento entre personas tales como la cooperación, reciprocidad y amistad.

Matriz de operacionalización
Variable 2: Engagement

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivacion	Maslow (1943) nos indica que las necesidades humanas no tienen una similar fuerza o alguna que domine para que se satisfagan. Por el contrario, el ser humano es independiente y ve la forma de encontrar un orden particular para satisfacer sus necesidades.	McClelland (1989) nos habla de un sistema de clasificación donde se da la presencia de tres impulsos que participan activamente en la motivación. Davis y Newton (1993) refieren sobre la teoría de McClelland que tiene tres dimensiones. Logro, poder y de afiliación.	Logro	Tienen que ver con el desarrollo que se da en el sujeto y su crecimiento, donde el logro es más importante incluso de lo que se obtiene al alcanzarlas.	402,405,407, 410,413,418, 422,427,432, 434	Escala de medición ordinal, tipo Likert. Puntajes del 0 al 6. Nunca = 0 Pocas veces al año = 1 Una vez al mes o menos = 2 Pocas veces al mes = 3 Una vez por semana = 4 Pocas veces por semana = 5 Todos los días = 6
			Poder	Son aquellas que tienen como fin influir en las personas y generar cambios	403,408,414, 416,417,421, 424,428,430, 436.	
			Afiliación	Relacionadas con aquellas tendencias a establecer vínculos o realizar acercamiento entre personas tales como la cooperación, reciprocidad y amistad.	401,406,409, 412,419,423, 426,431,433, 435.	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación

Test de Motivación Laboral ECO 40 de Sebastián Echevarría (2004) y adaptada en el Perú por José Luis Pereyra Quiñones (2015)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D	A	M A	D	A	M D	D	A	
DIMENSIÓN 1: Logro											
402	Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.				X			X			X
405	Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.				X			X			X
407	Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.				X			X			X
410	Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen.				X			X			X
413	Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.				X			X			X
418	Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.				X			X			X
422	Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.				X			X			X
427	Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.				X			X			X
432	Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.				X			X			X
434	Realizar un trabajo de alta calidad.				X			X			X
420	Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.				X			X			X
429	Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.				X			X			X
DIMENSIÓN 2: Poder											
403	Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.				X			X			X



408	Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.				X					X							X
414	Contar con oportunidades de influir en los demás.				X					X							X
416	Hacer cosas que influyan a otros.				X					X							X
417	Ocupar un puesto de prestigio.				X					X							X
421	Tomar medidas y decisiones de gran importancia.				X					X							X
424	Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mi un equipo de personas.				X					X							X
428	Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.				X					X							X
430	Tener oportunidades para ser muy conocido.				X					X							X
436	Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo				X					X							X
415	Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.				X					X							X
411	Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.				X					X							X
DIMENSIÓN 3: Afiliación																	
401	Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.				X					X							X
406	Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.				X					X							X
409	Tener mucho tiempo para estar con mi familia.				X					X							X
412	No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.				X					X							X
419	Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.				X					X							X
423	Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.				X					X							X
426	Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.				X					X							X
431	Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.				X					X							X
433	Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.				X					X							X
435	Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.				X					X							X
404	Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.				X					X							X
425	Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.				X					X							X



***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

MD = Muy deficiente

D = Deficiente

A = Aceptable

S = Suficiente

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando el ítem planteado cumple su función con precisión.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: **María Elena Coronado de la Cruz** DNI: **07364352**

Especialidad del validador: **Maestría en Administración con especialidad en Gestión de Recursos Humanos. Dra. En Educación.**

Lima, 05 de diciembre del 2021

Dra. María Elena Coronado de la Cruz
Especialidad en Gestión de Recursos Humanos

ANEXOS:

ANEXO 7

Tablas descriptivas de evaluación piloto

Tablas Variable Clima Laboral

Tabla 1

1 Existen oportunidades de progresar en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3
	REGULAR	8	42,1	47,4
Válido	MUCHO	8	42,1	89,5
	SIEMPRE	2	10,5	100,0
	Total	19	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 52.6% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 2

2 Se siente comprometido con el éxito en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	6	31,6	31,6	36,8
Válido	MUCHO	9	47,4	47,4	84,2
	SIEMPRE	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.2% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 3

3 El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	6	31,6	31,6	31,6
	MUCHO	7	36,8	36,8	68,4
Válido	SIEMPRE	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 31.6% que respondieron que es regular.

Tabla 4

4 Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	6	31,6	31,6	36,8
Válido	MUCHO	5	26,3	26,3	63,2
	SIEMPRE	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.1% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 5

5 Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	3	15,8	15,8	15,8
	REGULAR	4	21,1	21,1	36,8
Válido	MUCHO	7	36,8	36,8	73,7
	SIEMPRE	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.1% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 6

6 El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	2	10,5	10,5	10,5
	REGULAR	6	31,6	31,6	42,1
Válido	MUCHO	6	31,6	31,6	73,7
	SIEMPRE	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 57.9% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 7

7 Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	3	15,8	15,8	15,8
	REGULAR	1	5,3	5,3	21,1
Válido	MUCHO	9	47,4	47,4	68,4
	SIEMPRE	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 79.0% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 8

8 En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	7	36,8	36,8	42,1
Válido	MUCHO	9	47,4	47,4	89,5
	SIEMPRE	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 57.9% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 9

9 En la oficina, la información fluye adecuadamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	4	21,1	21,1	21,1
Válido	MUCHO	11	57,9	57,9	78,9
	SIEMPRE	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 79.0% respondieron positivamente, frente a un 21.1% que respondieron de forma regular.

Tabla 10

10 Los objetivos del trabajo son retadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	2	10,5	10,5	10,5
	REGULAR	8	42,1	42,1	52,6
Válido	MUCHO	3	15,8	15,8	68,4
	SIEMPRE	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 47.4% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 11

11 Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	3	15,8	15,8	15,8
	REGULAR	4	21,1	21,1	36,8
Válido	MUCHO	10	52,6	52,6	89,5
	SIEMPRE	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.1% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 12

12 Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,3	5,3	5,3
	POCO	1	5,3	5,3	10,5
	REGULAR	9	47,4	47,4	57,9
	MUCHO	6	31,6	31,6	89,5
	SIEMPRE	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 42.1% respondieron positivamente, frente a un 10.6% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 13

13 La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	2	10,5	10,5	10,5
	REGULAR	5	26,3	26,3	36,8
	MUCHO	8	42,1	42,1	78,9
	SIEMPRE	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.2% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 14

14 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	5	26,3	26,3	31,6
Válido	MUCHO	7	36,8	36,8	68,4
	SIEMPRE	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 15

15 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	3	15,8	15,8	15,8
Válido	MUCHO	9	47,4	47,4	63,2
	SIEMPRE	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 16

16 Se valora los altos niveles de desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	5	26,3	26,3	31,6
Válido	MUCHO	5	26,3	26,3	57,9
	SIEMPRE	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 17

17 Los trabajadores están comprometidos con la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	4	21,1	21,1	26,3
Válido	MUCHO	11	57,9	57,9	84,2
	SIEMPRE	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 73.7% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 18

18 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	8	42,1	42,1	42,1
	MUCHO	7	36,8	36,8	78,9
	SIEMPRE	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 57.9% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 19

19 Existen suficientes canales de comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	3	15,8	15,8	15,8
	REGULAR	2	10,5	10,5	26,3
	MUCHO	7	36,8	36,8	63,2
	SIEMPRE	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 67.6% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 20

20 El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	8	42,1	42,1	47,4
Válido	MUCHO	9	47,4	47,4	94,7
	SIEMPRE	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 52.7% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 21

21 Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	6	31,6	31,6	36,8
Válido	MUCHO	7	36,8	36,8	73,7
	SIEMPRE	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.1% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 22

22 En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	3	15,8	15,8	21,1
Válido	MUCHO	12	63,2	63,2	84,2
	SIEMPRE	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 79.0% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 23

23 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	4	21,1	21,1	21,1
Válido	MUCHO	11	57,9	57,9	78,9
	SIEMPRE	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 79.0% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 24

24 Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	4	21,1	21,1	26,3
Válido	MUCHO	9	47,4	47,4	73,7
	SIEMPRE	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 73.7% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 25

25 Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	1	5,3	5,3	5,3
Válido	MUCHO	12	63,2	63,2	68,4
	SIEMPRE	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 94.8% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 26

26 Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3
	REGULAR	7	36,8	42,1
Válido	MUCHO	7	36,8	78,9
	SIEMPRE	4	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 57.9% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 27

27 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3
	REGULAR	3	15,8	21,1
Válido	MUCHO	8	42,1	63,2
	SIEMPRE	7	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 78.9 % respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 28

28 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	2	10,5	10,5	10,5
	REGULAR	4	21,1	21,1	31,6
Válido	MUCHO	7	36,8	36,8	68,4
	SIEMPRE	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 29

29 En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	6	31,6	31,6	31,6
Válido	MUCHO	6	31,6	31,6	63,2
	SIEMPRE	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 30

30 Existe buena administración de los recursos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	5,3	5,3	5,3
POCO	2	10,5	10,5	15,8
REGULAR	4	21,1	21,1	36,8
Válido MUCHO	8	42,1	42,1	78,9
SIEMPRE	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.2% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 31

31 Los jefes promueven la capacitación que se necesita.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCO	3	15,8	15,8	15,8
REGULAR	5	26,3	26,3	42,1
Válido MUCHO	5	26,3	26,3	68,4
SIEMPRE	6	31,6	31,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 57.9% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 32

32 Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	5,3	5,3	5,3
POCO	2	10,5	10,5	15,8
REGULAR	4	21,1	21,1	36,8
MUCHO	9	47,4	47,4	84,2
SIEMPRE	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.2% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 33

33 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCO	1	5,3	5,3	5,3
REGULAR	5	26,3	26,3	31,6
MUCHO	8	42,1	42,1	73,7
SIEMPRE	5	26,3	26,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 34

34 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	4	21,1	21,1	26,3
Válido	MUCHO	7	36,8	36,8	63,2
	SIEMPRE	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 73.6% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 35

35 La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	1	5,3	5,3	5,3
	POCO	3	15,8	15,8	21,1
Válido	REGULAR	4	21,1	21,1	42,1
	MUCHO	8	42,1	42,1	84,2
	SIEMPRE	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 57.9% respondieron positivamente, frente a un 21.1% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 36

36 La empresa promueve el desarrollo del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	6	31,6	31,6	36,8
Válido	MUCHO	7	36,8	36,8	73,7
	SIEMPRE	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.1% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 37

37 Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	1	5,3	5,3	5,3
	POCO	2	10,5	10,5	15,8
Válido	REGULAR	3	15,8	15,8	31,6
	MUCHO	7	36,8	36,8	68,4
	SIEMPRE	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 38

38 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3
	REGULAR	6	31,6	36,8
Válido	MUCHO	8	42,1	78,9
	SIEMPRE	4	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.2% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 39

39 El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	2	10,5	10,5
	REGULAR	5	26,3	36,8
Válido	MUCHO	6	31,6	68,4
	SIEMPRE	6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.2% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 40

40 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	4	21,1	21,1	21,1
	MUCHO	11	57,9	57,9	78,9
	SIEMPRE	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 79.0% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 41

41 Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	3	15,8	15,8	15,8
	REGULAR	4	21,1	21,1	36,8
	MUCHO	5	26,3	26,3	63,2
	SIEMPRE	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.1% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 42

42 Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3
	REGULAR	4	21,1	26,3
Válido	MUCHO	8	42,1	68,4
	SIEMPRE	6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 73.7% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 43

43 El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3
	REGULAR	6	31,6	36,8
Válido	MUCHO	9	47,4	84,2
	SIEMPRE	3	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.2% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 44

44 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	5,3	5,3	5,3
POCO	2	10,5	10,5	15,8
REGULAR	3	15,8	15,8	31,6
Válido MUCHO	11	57,9	57,9	89,5
SIEMPRE	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 45

45 Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
POCO	3	15,8	15,8	15,8
REGULAR	3	15,8	15,8	31,6
Válido MUCHO	6	31,6	31,6	63,2
SIEMPRE	7	36,8	36,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 15.8% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 46

46 Se reconocen los logros en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	2	10,5	10,5
	REGULAR	5	26,3	36,8
Válido	MUCHO	9	47,4	84,2
	SIEMPRE	3	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.2% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 47

47 La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	4	21,1	21,1
Válido	MUCHO	11	57,9	78,9
	SIEMPRE	4	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 79.0% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 48

48 Existe un trato justo en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	2	10,5	10,5	10,5
	REGULAR	5	26,3	26,3	36,8
Válido	MUCHO	10	52,6	52,6	89,5
	SIEMPRE	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.1% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 49

49 Se conocen los avances en otras áreas de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	POCO	1	5,3	5,3	5,3
	REGULAR	6	31,6	31,6	36,8
Válido	MUCHO	7	36,8	36,8	73,7
	SIEMPRE	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.1% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 50

50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	3	15,8	15,8	15,8
	POCO	2	10,5	10,5	26,3
Válido	REGULAR	5	26,3	26,3	52,6
	MUCHO	7	36,8	36,8	89,5
	SIEMPRE	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 47.3% respondieron positivamente, frente a un 26.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tablas Variable Motivación Laboral

Tabla 51

1 Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	DE ACUERDO	5	26,3	26,3	26,3
Válido	TOTAL ACUERDO	14	73,7	73,7	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 100% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 52

2 Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	2	10,5	10,5	15,8
Válido	DE ACUERDO	6	31,6	31,6	47,4
	TOTAL ACUERDO	10	52,6	52,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 53

3 Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
	EN DESACUERDO	3	15,8	15,8	21,1
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	9	47,4	47,4	68,4
Válido	DE ACUERDO	4	21,1	21,1	89,5
	TOTAL ACUERDO	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 31.6% respondieron positivamente, frente a un 21.1% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 54

4 Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO NI DESACUERDO	2	10,5	10,5	10,5
	DE ACUERDO	7	36,8	36,8	47,4
	TOTAL ACUERDO	10	52,6	52,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 52.6% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 55

5 Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	2	10,5	10,5	15,8
	DE ACUERDO	9	47,4	47,4	63,2
	TOTAL ACUERDO	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 56

6 Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO NI DESACUERDO	3	15,8	15,8	15,8
	DE ACUERDO	10	52,6	52,6	68,4
	TOTAL ACUERDO	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 57

7 Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO NI DESACUERDO	4	21,1	21,1	21,1
	DE ACUERDO	8	42,1	42,1	63,2
	TOTAL ACUERDO	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 78.9% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 58

8 Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
EN DESACUERDO	2	10,5	10,5	15,8
NI ACUERDO NI DESACUERDO	3	15,8	15,8	31,6
DE ACUERDO	7	36,8	36,8	68,4
TOTAL ACUERDO	6	31,6	31,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 59

9 Tener mucho tiempo para estar con mi familia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
NI ACUERDO NI DESACUERDO	6	31,6	31,6	36,8
DE ACUERDO	2	10,5	10,5	47,4
TOTAL ACUERDO	10	52,6	52,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.1% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 60

10 Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	2	10,5	10,5	15,8
Válido	DE ACUERDO	11	57,9	57,9	73,7
	TOTAL ACUERDO	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 61

11 Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
Válido	DE ACUERDO	9	47,4	47,4	52,6
	TOTAL ACUERDO	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 54.8% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 62

12 No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
NI ACUERDO NI DESACUERDO	1	5,3	5,3	10,5
Válido DE ACUERDO	8	42,1	42,1	52,6
TOTAL ACUERDO	9	47,4	47,4	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 89.5% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 63

13 Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI ACUERDO NI DESACUERDO	2	10,5	10,5	10,5
Válido DE ACUERDO	9	47,4	47,4	57,9
TOTAL ACUERDO	8	42,1	42,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 89.5% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 64

14 Contar con oportunidades de influir en los demás.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO NI DESACUERDO	2	10,5	10,5	10,5
	DE ACUERDO	12	63,2	63,2	73,7
	TOTAL ACUERDO	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 89.5% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 65

15 Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	10,5	10,5	10,5
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	1	5,3	5,3	15,8
	DE ACUERDO	11	57,9	57,9	73,7
	TOTAL ACUERDO	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 66

16 Hacer cosas que influyan a otros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	EN DESACUERDO	2	10,5	10,5	10,5
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	5	26,3	26,3	36,8
Válido	DE ACUERDO	6	31,6	31,6	68,4
	TOTAL ACUERDO	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 63.2% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 67

17 Ocupar un puesto de prestigio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	3	15,8	15,8	21,1
Válido	DE ACUERDO	8	42,1	42,1	63,2
	TOTAL ACUERDO	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 78.9% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 68

18 Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	DE ACUERDO	14	73,7	73,7	73,7
Válido	TOTAL ACUERDO	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 100% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 69

19 Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	6	31,6	31,6	31,6
Válido	DE ACUERDO	8	42,1	42,1	73,7
	TOTAL ACUERDO	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 70

20 Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
NI ACUERDO NI DESACUERDO	4	21,1	21,1	26,3
Válido DE ACUERDO	8	42,1	42,1	68,4
TOTAL ACUERDO	6	31,6	31,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 73.7% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 71

21 Tomar medidas y decisiones de gran importancia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI ACUERDO NI DESACUERDO	4	21,1	21,1	21,1
Válido DE ACUERDO	6	31,6	31,6	52,6
TOTAL ACUERDO	9	47,4	47,4	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 79.0% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 72

22 Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
NI ACUERDO NI DESACUERDO	2	10,5	10,5	15,8
Válido DE ACUERDO	6	31,6	31,6	47,4
TOTAL ACUERDO	10	52,6	52,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 73

23 Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
NI ACUERDO NI DESACUERDO	3	15,8	15,8	21,1
Válido DE ACUERDO	6	31,6	31,6	52,6
TOTAL ACUERDO	9	47,4	47,4	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 79.0% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 74

24 Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mi un equipo de personas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	10,5
NI ACUERDO NI DESACUERDO	4	21,1	21,1	31,6
Válido DE ACUERDO	8	42,1	42,1	73,7
TOTAL ACUERDO	5	26,3	26,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 75

25 Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	10,5
NI ACUERDO NI DESACUERDO	3	15,8	15,8	26,3
Válido DE ACUERDO	10	52,6	52,6	78,9
TOTAL ACUERDO	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 73.7% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 76

26 Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	10,5
NI ACUERDO NI DESACUERDO	6	31,6	31,6	42,1
DE ACUERDO	7	36,8	36,8	78,9
TOTAL ACUERDO	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 57.9% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 77

27 Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NI ACUERDO NI DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
DE ACUERDO	13	68,4	68,4	73,7
TOTAL ACUERDO	5	26,3	26,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 94.7% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 78

28 Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	10,5	10,5
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	2	10,5	21,1
	DE ACUERDO	6	31,6	52,6
	TOTAL ACUERDO	9	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 79.0% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 79

29 Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO NI DESACUERDO	3	15,8	15,8
	DE ACUERDO	8	42,1	57,9
	TOTAL ACUERDO	8	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 80

30 Tener oportunidades para ser muy conocido.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	10,5
Válido NI ACUERDO NI DESACUERDO	4	21,1	21,1	31,6
DE ACUERDO	9	47,4	47,4	78,9
TOTAL ACUERDO	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.5% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 81

31 Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	10,5
Válido DE ACUERDO	11	57,9	57,9	68,4
TOTAL ACUERDO	6	31,6	31,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 89.5% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 82

32 Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO NI DESACUERDO	3	15,8	15,8	15,8
	DE ACUERDO	8	42,1	42,1	57,9
	TOTAL ACUERDO	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 83

33 Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	5	26,3	26,3	31,6
	DE ACUERDO	8	42,1	42,1	73,7
	TOTAL ACUERDO	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 68.4% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 84

34 Realizar un trabajo de alta calidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	1	5,3	5,3	10,5
Válido	DE ACUERDO	8	42,1	42,1	52,6
	TOTAL ACUERDO	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 89.5% respondieron positivamente, frente a un 5.3% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 85

35 Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	TOTAL DESACUERDO	1	5,3	5,3	5,3
	EN DESACUERDO	1	5,3	5,3	10,5
	NI ACUERDO NI DESACUERDO	1	5,3	5,3	15,8
Válido	DE ACUERDO	9	47,4	47,4	63,2
	TOTAL ACUERDO	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 84.2% respondieron positivamente, frente a un 10.5% que respondieron de forma desfavorable.

Tabla 86**36 Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI ACUERDO NI DESACUERDO	2	10,5	10,5	10,5
	DE ACUERDO	12	63,2	63,2	73,7
	TOTAL ACUERDO	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Interpretación

La tabla 1 muestra que el 89.5% respondieron positivamente, frente a un 0% que respondieron de forma desfavorable.

ANEXO 3

Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VA RIABLES	DIMENS IONES	E SCALA	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la incidencia del Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021?</p> <p>Problemas derivados</p> <p>¿Cuál es la incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de logro de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de poder de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de afiliación de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la incidencia del Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de logro de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021</p> <p>Determinar la incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de poder de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021</p> <p>Determinar la incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de afiliación de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe incidencia del Clima Laboral en la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021.</p> <p>Hipótesis derivadas</p> <p>Existe incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de logro de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021</p> <p>Existe incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de poder de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera</p> <p>Existe incidencia del Clima Laboral en la dimensión Necesidad de afiliación de la Motivación de los trabajadores de una empresa minera Lima 2021</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Motivación</p>	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Necesidad de logro</p> <p>Necesidad de poder</p> <p>Necesidad de afiliación</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>	<p>A. Diseño: No experimental</p> <p>B. Tipo: Correlacional - Causal</p> <p>C. Población: 35 trabajadores de una empresa minera Lima 2021</p> <p>D. Muestra: No probabilística - Intencional 35 trabajadores de una empresa minera</p> <p>E. Técnicas: Encuesta</p> <p>F. Instrumentos: CL – SPC – Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (2004) Test de Motivación Laboral ECO 40 de Sebastián Echevarría (2004) y adaptada en el Perú por José Luis Pereyra Quiñones (2015)</p> <p>G. Procesamiento y análisis: Estadística inferencial</p>

ANEXO 4

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente:	Chiavenato (2014) que nos dice que el clima laboral incluye características ambientales y que son percibidas de forma directa o indirecta por todos los trabajadores causando influencia en el comportamiento laboral	Palma (2004) nos refiere que es toda percepción del colaborador concerniente a su espacio laboral y aspectos relacionados con las opciones de crecimiento personal, el involucrarse con sus tareas, supervisión, toda coordinación que se da con sus compañeros y las condiciones de trabajo que ayudan al desarrollo de su trabajo	Autorrealización	10 ítems del cuestionario CL – SPC .	1,6,11,16,21, 26,31,36,41,46	CL – SPC – Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (2004) Tiene la siguiente escala de medición y se realiza la corrección con el manual elaborado por el autor. Ninguna o nunca Poco Regular Mucho Todo o siempre 50 Ítems del 1 al 50.
Clima Laboral			Involucramiento laboral	10 ítems del cuestionario CL – SPC .	2,7,12,17,22, 27,32,37,42,47	
			Supervisión	10 ítems del cuestionario CL – SPC .	3,8,13,18,23, 28,33,38,43,48	
			Comunicación	10 ítems del cuestionario CL – SPC .	4,9,14,19,24, 29,34,39,44,49	
			Condiciones laborales	10 ítems del cuestionario CL – SPC .	5,10,15,20, 25,30,35,40, 45,50	

ANEXO 5

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Motivación	Maslow (1943) Propuso un sistema piramidal de necesidades que inicia con aquellas primarias hasta las superiores. Describía que las personas ascienden cada una de estas necesidades desde las más básicas hasta llegar a la autorrealización.	McClelland (1989) nos habla de un sistema de clasificación donde se da la presencia de tres impulsos que participan activamente en la motivación. Las necesidades de logro, poder y afiliación.	Logro	10 ítems del Test de Motivación Laboral ECO 40.	402,405, 407, 410,413,418, 422,427,432, 434	Test de Motivación Laboral ECO 40 de Sebastián Echevarría (2004) y adaptada en el Perú por José Luis Pereyra Quiñones (2015) Tiene la siguiente escala de medición y se realiza la corrección con el manual elaborado por el autor. 1 - Total acuerdo 2 - En desacuerdo 3 - Ni acuerdo ni desacuerdo 4 - De acuerdo 5 - Total acuerdo 36 ítems del 401 al 436. 10-19 Motivación muy baja 20-39 Motivación baja 40-69 Motivación promedio 70-89 Motivación alta 90- 100 Motivación muy alta
			Poder	10 ítems del Test de Motivación Laboral ECO 40.	403,408, 414, 416,417,421, 424,428,430, 436.	
			Afiliación	10 ítems del Test de Motivación Laboral ECO 40.	401,406, 409, 412,419,423, 426,431,433, 435.	