



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA MINERA SHOUXIN PERÚ S.A. DE LA PROVINCIA DE NAZCA EN EL AÑO 2021"

Presentado por:

LOAYZA ARNAO ALEXANDER MARTIN

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 21 de setiembre del 2022

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



DR. ROBERTO H. CASTAÑEDA FERROES
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION
MENCION GESTION EMPRESARIAL



TESIS

**Clima organizacional y motivación laboral en la empresa
minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año
2021.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION**

LINEA DE INVESTIGACION

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y
AMBIENTALES**

AUTOR

LOAYZA ARNAO ALEXANDER MARTIN

ASESOR

VASQUEZ HERNANDEZ BARI RAFAEL

Ica, Perú

2022

Dedicatoria.

Para mis padres y mi hija que ellos
me motivan a ser mejor cada día.

Agradecimientos

A mi empresa que me respaldo y financio mi maestría para poder plasmar ese conocimiento y ponerlo en práctica y tener mejoras continuas.

Índice de contenidos

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
- Índice de contenidos	iv
- Índice de tablas	v
- Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
CUERPO DEL INFORME FINAL	
I. Introducción	9
II. Estrategia metodológica	37
III. Resultados	41
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	56
VI. Recomendaciones	58
VII. Referencias bibliográficas	59
VIII. Anexos	67

-Índice de tablas.

Tabla 1	Población de estudio	29
Tabla 2	Muestra de estudio	30
Tabla 3	Clima organizacional	33
Tabla 4	Dimensión Autorrealización	34
Tabla 5	Dimensión Supervisión	35
Tabla 6	Nivel de Comunicación	36
Tabla 7	Condiciones laborales	37
Tabla 8	Involucramiento laboral	38
Tabla 9	Motivación laboral	39
Tabla 10	Motivación extrínseca	40
Tabla 11	Motivación intrínseca	41
Tabla 12	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	42
Tabla 13	Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral	43
Tabla 14	Correlación entre el clima organizacional y la motivación extrínseca	44
Tabla 15	Correlación entre el desarrollo de la identidad y la fluidez	46

-Índice de figuras.

Gráfica 1	Clima organizacional	33
Gráfica 2	Dimensión Autorrealización	34
Gráfica 3	Dimensión Supervisión	35
Gráfica 4	Nivel de Comunicación	36
Gráfica 5	Condiciones laborales	37
Gráfica 6	Involucramiento laboral	38
Gráfica 7	Motivación laboral	39
Gráfica 8	Motivación extrínseca	40
Gráfica 9	Motivación intrínseca	41

Resumen

Este estudio tiene la meta de analizar la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021. Esta investigación es de tipo básica. El nivel de estudio es descriptivo correlacional. El diseño es no experimental. La población encuestada es como señala la tabla son 350 trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. en la provincia de Nazca en el año 2021. La muestra se consideró hacer el estudio con 183 trabajadores de la empresa minera elegidos mediante el muestro probabilístico de tipo al azar simple. Las técnicas de recolección de datos fueron la revisión documental, revisión de gabinete, la encuesta con sus instrumentos un Escala de Opiniones CL-SPC este es un instrumento validado creado por Palma (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Por otro lado, para la otra variable fue el cuestionario para medir la motivación organizacional. Los resultados se pueden determinar mediante pruebas no paramétricas, que existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021. Esto se demostró mediante la prueba de correlación de Rho Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,999. La conclusión que indica a mayor nivel de clima organizacional mejor será el nivel de motivación laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, Ambiente empresarial, Motivación laboral.

Abstract.

This study has the goal of analyzing the relationship between the organizational climate and work motivation in workers of the mining company Shouxin Perú S.A. of the province of Nazca in the year 2021. This research is basic. The level of study is descriptive correlational. The design is non-experimental. The population surveyed is, as the table indicates, 350 workers from the mining company Shouxin Perú S.A. in the province of Nazca in the year 2021. The sample was considered to do the study with 183 workers of the mining company chosen through simple random probabilistic sampling. The data collection techniques were the documentary review, cabinet review, the survey with its instruments, a CL-SPC Opinion Scale, this is a validated instrument created by Palma (2004). Labor Climate Scale CL - SPC. On the other hand, for the other variable it was the questionnaire to measure organizational motivation. The results can be determined through non-parametric tests, that there is a relationship between the organizational climate and work motivation in workers of the mining company Shouxin Perú S.A. of the province of Nazca in the year 2021. This was demonstrated by the Rho Spearman correlation test, where a correlation coefficient of 0.999 was obtained. The conclusion that indicates a higher level of organizational climate, the better the level of work motivation.

Keywords: Organizational climate. Business Environment, work Motivation.

CUERPO DEL INFORME FINAL

I. Introducción.

Actualmente las personas que laboran en una empresa realizan diversas funciones, no solo para satisfacer algunas necesidades económicas sino para lograr su crecimiento personal y profesional en la organización. También, es fundamental referenciar los factores de influencia personal y técnicas dentro de la empresa, tales como: personalidad, ética, doctrina, misión, visión, estructura organizacional, políticas, recompensas, salario, estilo de trabajo, comunicación y toma de decisiones. (Bagner, 2005)

En este estudio es necesario mostrar el propósito de la realización es analizar la asociación que existe entre las variables entre ellos el clima organizacional y motivación laboral en la empresa minera Shouxin Perú S.A. de Ica, 2021.

Se sabe en los mercados internacionales las organizaciones y las personas pues depender mucho de la economía se caracterizan por encontrarse en un estado inseguro y en una etapa de lento crecimiento económico. En este entorno, se puede elaborar que solo el 13% de los trabajadores en el mundo están muy satisfechos con su trabajo y cerca de un 25% se siente insatisfechos. (OIT, 2015).

A nivel latinoamericano, la tasa de satisfacción es del 15%, mientras que en el En países como México, solo el 12% de los países están muy satisfechos con su trabajo, solo en Brasil El 27% de las personas están muy satisfechas (OIT, 2015).

En el Perú, solo el 14% de los colaboradores están manifiestan satisfacción con la labor que realizan todos los días, esto se debe a que proponen mejores condiciones laborales y cuentan con la infraestructura suficiente para promover el desarrollo profesional. Por tanto, como trayectoria profesional, habrá un compromiso con la organización, y los empleados con baja satisfacción tienen una alta tasa de rotación, lo que significa que la tasa de rotación es de alrededor del 20%. (MINTRA, 2012).

Es importante el clima organizacional que refleja una empresa porque el personal se encuentra laborando todos los días en conjunto. Además, la motivación laboral, que con lleva la gestión de los empleados juega un papel relevante debido a que día comparte en una misma responsabilidad. (Sarmiento, 2016)

El estudio propuesto evidencia el clima organizacional a nivel descriptivo debido a que

se presenta en una circunstancia temporal y geográfica determinada.

Desde hace mucho tiempo hasta la actualidad, se ha desarrollado trabajos basados en conocer e identificar aquellos factores que logran alcanzar una calidad aceptable de servicio y producto en una organización determinada, para lo cual se procuró prioridad diferentes aspectos de la organización, pero en un inicio no se enfocó sobre el talento humano, el cual es claro que forma parte de un recurso vital para la productividad y alcanzar objetivos determinados. De igual forma la motivación laboral ha cobrado relevancia y ahora es parte necesaria en las diferentes áreas que conforman una organización.

Como señaló Restrepo (2015), a escala global, las motivaciones organizacionales han sufrido cambios significativos, y se ha puesto más énfasis en el clima organizacional, señaló que esta fomenta el desarrollo de valores, actitudes y emociones favorables de los empleados. La organización se convierte en un factor diferenciador, haciendo que sea más exitosa que la competencia, una de las grandes consecuencias de no tener un buen clima organizacional los hace más permisibles a los riesgos psicosociales en los trabajadores.

En el Perú, Pastor (2018), afirmó que, entre las empresas privadas de combustibles e hidrocarburos del Perú, Peruana de Combustibles SA (PECSA) implementó el sistema SAP a fines de 2016 (integrando todas las áreas funcionales del negocio en conjunto, lo que resultó en procesos más eficientes y una mejor gestión, decisión, haciendo sistema ERP), este cambio ha llevado al ajuste de la estructura organizacional, resultando en la reducción del trabajo y ajustes afectados por el clima organizacional, manifestado en el egoísmo de los pares que buscan apoyo, falta de comunicación entre áreas de trabajo, aunque no ha habido aumento del absentismo. Sin embargo, se encontró que la insatisfacción de los trabajadores se debe a que se sienten amenazados, lo que tiene un impacto negativo en su desempeño laboral. Por otro lado, en cuanto a la motivación laboral un estudio de Quincho y Silva (2018), logró determinar que la motivación laboral de los colaboradores de maquinaria pesada de la Compañía Minera Antamina es satisfactoria, porque existe un grato ambiente laboral, seguridad laboral, hay crecimiento personal (p.71).

Es importante también, tener claro que, la industria minera del Perú es el mayor productor de divisas y sigue siendo una de las principales actividades económicas. La política de

promoción minera que se inició en la década de 1990 apoyó esta situación, y el país tenía una gran cantidad de capital fluyendo al país (Rodríguez, 2010).

En la empresa minera Shouxin Perú S.A., se logra evidenciar una realidad interesante de analizar y conocer, ya que aún existen algunos problemas con el clima organizacional desarrollado, el cual es percibido por algunos trabajadores como el no adecuado, de igual forma ocurre con la motivación laboral, la cual alcance determinados niveles, pero en su gran parte no son las necesarias para mantener un desempeño correcto y productivo. Por lo que es necesario determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral dentro de la empresa minera Shouxin Perú S.A.

Antecedentes internacionales según Chirinos, *et al.* (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Artículo de investigación. El propósito general es analizar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible con el fin de determinar el impacto del clima laboral en el desarrollo de la empresa. La investigación es tipo cuantitativo, método descriptivo y diseño transaccional, con una población y una muestra de 63 sujetos. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario. Conclusión: Con base en los resultados obtenidos, se puede determinar que los empleados están insatisfechos con el clima organizacional, debido a que este indicador muestra un nivel bajo, y el porcentaje de emprendimiento sustentable reflejado por el método de medición anterior es de 2.31%. Esta investigación muestra que la falta de un ambiente de trabajo agradable en la empresa afecta la estabilidad emocional de los empleados. Por lo tanto, al permitir la comprensión del comportamiento individual, formular acciones orientadas al logro de metas y brindar asistencia a los empleados, un buen trabajo en la organización. (p. 60)

Noboa, *et al.* (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. Artículo de investigación. El propósito general es determinar cómo una empresa ecuatoriana de la industria de la construcción vincula el clima organizacional y la satisfacción laboral. La investigación es tipo correlacional, método cuantitativo, diseño no experimental. Para la recolección de datos se usó la estadística descriptiva mediante correlación de Pearson y como instrumento se aplicó el cuestionario. Conclusión: Se encuentra que existe una correlación positiva entre estas dos estructuras, y las dimensiones del clima organizacional que tienen mayor impacto en la satisfacción laboral son: recompensa y liderazgo. Esta investigación es importante para

las organizaciones porque permite a las organizaciones proponer e implementar planes de acción para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. (p. 85)

Brito, *et al.* (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Artículo de Investigación. El objetivo general es determinar cómo las variables seleccionadas afectan el desempeño de los empleados de la empresa estudiada. La investigación es de corte, método descriptivo y diseño correlacional, con una población 90 colaboradores y una muestra de 78 colaboradores. Conclusión: Una de las principales conclusiones es que la integración de las variables de control, seguimiento y liderazgo es fundamental para producir un clima organizacional adecuado. A su vez, esto afecta el desempeño y el logro de las metas organizacionales. La investigación también determino que es importante promover la participación en el espacio de toma de decisiones, que es un factor que incide en la motivación y desempeño de los empleados. Por otro lado, cultivar la confianza en los empleados mejorará la capacidad y el compromiso. (p. 105)

Cardona, *et al.* (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Artículo de Investigación. El objetivo general es analizar el clima organizacional y dimensiones en la gestión de talento humano. La investigación es tipo descriptiva, método analítico y diseño no experimental. Para la recolección de datos mediante documentación de artículo, libros, etc. Conclusión: Permite analizar las dimensiones de liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, cooperación, control, toma de decisiones y las principales debilidades de la organización en términos de clima organizacional. Esta investigación muestra que considerando que esta parte representa un elemento básico, los talentos en la organización se pueden gestionar adecuadamente. Además, brindara armonía que aportara a la gestión y talento humano en general. (p. 167)

Los antecedentes nacionales según Arrué (2018). Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria. El objetivo general se trata de evaluar los incentivos y la satisfacción laboral y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo. La investigación es tipo descriptivo-explicativo y diseño no experimental transversal, con una población y muestra de 32 servidores. Para recolectar los datos se usó como instrumento la encuesta y el análisis documental. Conclusión: El nivel medio de motivación y satisfacción laboral

es de 63,6. Y 54,0; parte del puntaje de motivación laboral y parte de la satisfacción laboral afectará el nivel de desempeño calificado 78,3, por lo que se han tomado medidas para mejorar esta motivación y satisfacción laboral. Esta investigación muestra que se mejorará el rendimiento laboral teniendo que superar los factores que conducen a un servidor insuficiente y a la insatisfacción laboral: salario, beneficios, seguridad, entorno laboral e ideales personales. (p. 78)

Gutiérrez (2019). Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas. El objetivo general es determinar la fuerza y la importancia de la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en las instituciones educativas. La investigación es enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño transversal, con una población de 202 docentes y una muestra de 134 docentes. Para recolectar los datos se usó los instrumentos de: escala de motivación en el trabajo y una escala de satisfacción laboral-versión para profesores. Conclusión: Existe una relación directa y moderada entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas, y es estadísticamente significativa (0,42). Esta investigación muestra la motivación intrínseca y las dimensiones motivacionales relacionadas con la satisfacción laboral. Existe una correlación moderadamente inversa y una correlación significativa entre la motivación extrínseca, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. (p. 167)

Rojas y Távara (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. El propósito general de establecer la relación entre la cultura organizacional de los trabajadores y la satisfacción laboral. La investigación es tipo cuantitativa, método no experimental transversal y diseño correlacional no causal, como población y muestra es de 124 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizaron las siguientes herramientas: Lista de verificación de cultura organizacional RST y escala de satisfacción laboral RST. Los resultados muestran que existe una relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral ($r = .672$; $p = .000$). Conclusión: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Del mismo modo, existe una relación entre el tamaño de la caridad marista, lo que ayuda a mantener las normas institucionales y proporciona un buen ambiente de trabajo. Esta investigación muestra que cada dimensión contribuye al desarrollo de la identidad organizacional, la cual se refleja en la comunicación, la evaluación del puesto, los tipos de relaciones interpersonales, el bienestar laboral y las condiciones laborales de los empleados universitarios. (p.98)

Apaza (2018). Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. Perú, 2015. El propósito general es determinar la relación entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del servidor. La investigación es tipo descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental transversal, con una población de 181 servidores y una muestra de 124 servidores. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario. Conclusión: Existe una relación altamente positiva entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. En 2015, el Rho de Spearman es 0.903 y $p = 0.000$. Es decir, cuanto mayor es la percepción del clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral que experimenta el servidor físico. Esta investigación muestra que es necesario sensibilizar plenamente a las personas sobre el clima organizacional para que los trabajadores se sientan motivados, valorados y aumenten su inversión en el trabajo. (p. 98)

Los antecedentes locales según Sayago (2019). Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El propósito general es determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral. La investigación es tipo descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal, con una población y muestra de 91 trabajadores. Para recolectar los datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Conclusión: Cuando la significancia del valor p de 0.000 es 0.05 (bilateral) y el nivel de correlación es 0.809, es comprensible que la gestión administrativa y la motivación laboral puedan encontrar un valor calculado. Esto muestra que la correlación es alta. Este estudio muestra que los estudios de aceptación de evidencia estadística muestran que la administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica está altamente correlacionada con las motivaciones del personal administrativo. (p. 90)

García (2017). Cultura organizacional, motivación y la satisfacción laboral del personal de una municipalidad de Ica. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. El objetivo general es evidenciar la cultura organizacional, motivación y la satisfacción laboral del personal. La investigación es tipo cuantitativa, método transversal no experimental y diseño descriptivo correlacional, con una población y muestra constituida por el personal

de la municipalidad. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Conclusión: Existe una correlación positiva entre cultura organizacional, motivación y satisfacción laboral. La evidencia de estas actividades muestra que existe una correlación positiva entre las variables. Esta investigación se realiza mediante análisis descriptivo y análisis inferencial de las variables de investigación, por lo que es posible comprender el grado de relevancia, responder preguntas, verificar los objetivos y desmentir la hipótesis original. (p. 90)

1.1.1. Clima organizacional

1.1.1.1. Conceptualización del clima organizacional

El clima organizacional "es un entorno que existe en una organización. En este entorno, se busca la confianza y el respeto dentro de la organización con el fin de mejorar la calidad de trabajo y de vida" (Quispe, 2017, p.37). De igual forma, Revilla y Meza (2013), detallan que:

Es la percepción compartida de información sobre los miembros de la organización sobre el trabajo, el entorno físico en el que se desarrolla el trabajo, las relaciones interpersonales que se dan en torno al trabajo y diversas regulaciones formales e informales que afectan el trabajo (p.28). Son características que describen una organización y la distinguen de otras organizaciones, estas características persisten en el tiempo y afectan el comportamiento de los empleados de la empresa. Sandoval (2004), determina que "este es el ambiente de trabajo que perciben los miembros de la organización, incluida la estructura, el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación y las recompensas, todo lo cual afecta directamente el comportamiento y el desempeño individual".

Werther y Davis (2014), logra definir al clima organizacional de manera clara de la siguiente manera: El medio ambiente es el medio ambiente que se respira en la organización. Algunas empresas tienen un entorno "bueno", mientras que otras tienen un entorno "malo". Desafortunadamente, la gente cree que hay poco poder para cambiar los factores que afectan el entorno laboral. Sin embargo, se pueden tomar muchas medidas para mejorarlo (p.436). Consiste en que se trata de un conjunto de anuncios medibles colocados en su entorno de desarrollo, y estos anuncios son percibidos directa o indirectamente por el personal de la organización.

Finalmente, se refiere a "las opiniones de la organización sobre el entorno global en el que funciona" (Cabanillas y Cabrejo, 2014). Consideran que esta es la visión común de

los miembros de la organización sobre el trabajo, el entorno de desarrollo natural, la relación interpersonal entre los miembros y las regulaciones formales e informales que afectan su trabajo.

El clima organizacional es el resultado de la interacción entre las personas y de las organizaciones con la finalidad, el clima organizacional induce a los individuos a tomar determinados comportamientos en base a la calidad del servicio que las personas aportan en su eficiencia, eficacia y en el desempeño global de la organización.

1.1.1.2. Importancia del clima organizacional

Solís (2018), señale que el clima organizacional es trascendente porque "es un poderoso impulsor de la productividad y competitividad de la empresa. En una empresa con una cultura más refinada y formal, el clima organizacional tiende a ser más equilibrado" (p.27). Conociendo las opiniones del individuo sobre el estado actual de las relaciones internas de la organización permitirán la implementación de métodos de intervención para desarrollar métodos de seguimiento y evaluación.

Por otro lado, Guevara (2018), manifiesta con respecto a la importancia del clima organizacional, que: Este es un factor clave en el desarrollo de las organizaciones, especialmente aquellas organizaciones que lideran su gestión para mejorar permanentemente el clima laboral. Su importancia también es evidente en la gestión de cambios en el sistema organizacional. Constituye una variable que puede mediar entre los valores de la organización: la estructura, procesos, metas y objetivos de la empresa y los valores entre los empleados: creencias, actitudes, Las costumbres, el comportamiento, el desempeño, pueden aclarar las razones de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y su impacto en el cambio organizacional (p.21). Nos permite comprender las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones y el entorno de trabajo a fin de formular planes para mejorar los factores negativos, para favorecer a la empresa u organización.

1.1.1.3. Características del clima organizacional

Según Hashemi y Sadeki (2016, p.377), el clima organización se encuentra estructurado con una serie de característica propias de ella, siendo estas, las presentadas a continuación:

-Es percepción común y se da por consenso o investigación entre varias personas pertenecientes a un mismo entorno.

-El cambio ocurre constantemente, puede cambiar con el tiempo.

-Viene dado por la impresión de la organización, la cual está formada por diferentes factores de estructura organizacional, políticas y procesos.

-Tiene una vista evaluada por la organización.

Las características que determinan el clima son factores relacionados con el entorno de la organización del trabajador. Además, tienen un gran impacto en el comportamiento de los trabajadores, afectando así el nivel de identidad y compromiso de los trabajadores.

1.1.1.4. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones asignadas para esta variable de estudio permitieron ahondar de manera más específica en el clima organizacional, en donde Cabanillas y Cabrejo (2014), determina las siguientes:

Liderazgo; este es uno de los aspectos importantes dentro del gobierno, su éxito depende fundamentalmente de la calidad del líder, y la calidad del líder también debe influir en otros para lograr metas satisfactorias. Se refiere a las percepciones de flexibilidad organizacional, orgullo de pertenencia, reconocimiento y comunicación, que tienen un impacto directo en los resultados.

Innovación; es lo que puede responder con éxito a la demanda es el desarrollo de nuevas ideas para la aplicación original del conocimiento, creando ventajas y competitividad. Permite la búsqueda de ideas nuevas, que sean de aporte beneficioso para llegar a las metas de una organización.

Recompensa; es una forma en que los miembros de una organización son reconocidos por su trabajo y comportamiento, en lugar de ser ignorados, criticados o castigados cuando surgen problemas; significa un mayor uso de recompensas y castigos en lugar de castigos para crear una atmósfera apropiada dentro de la organización (Koys y Decottis, 1991). Es obtenido según el esfuerzo que ponen, ya que implica no solo establecer salarios razonables, sino también otros incentivos que motivan a los trabajadores a desempeñarse mejor.

Confort; es la comodidad interna y externa, que puede producir una sensación de felicidad entre el personal, mientras se mantiene cómodo en un lugar o entorno específico, enfocarse y hacerlo bien son la misma comodidad (Patterson, et al. 2005). Es determinante el ambiente donde se labora, ya que de eso dependerá el desarrollo de las

actividades a realizar.

Estructura; representa la comprensión del número de reglas, procedimientos, procedimientos y otras restricciones que enfrentan los miembros de la organización en el desarrollo de su trabajo, el énfasis de la organización en la burocracia y el grado de énfasis en la libertad, la informalidad y las estructuras no organizadas, el entorno de trabajo. Se refiere a la forma en que las actividades organizacionales se dividen, agrupan y coordinan según la relación entre los diferentes niveles, independientemente del puesto en el nivel.

Toma de decisiones; consiste en elegir dos o más alternativas que nos permitan resolver situaciones problemáticas, lo que beneficia a los miembros de la organización porque ayuda a mantener el equipo armónico y consistente, el hecho de que podamos sacar conclusiones efectivas beneficia a todas las organizaciones. En una empresa, es necesario analizar esta situación desde todos los ángulos posibles, por ello es necesario actuar con seguridad y convicción.

Comunicación; es un proceso dinámico entre dos o más personas con un propósito predeterminado, el proceso se materializa en el lenguaje y elementos no verbales, en este proceso el envío y recepción de mensajes se puede caracterizar por funciones. Este proceso es de vital importancia, ya que todos mantendrán ideas en conjunto, permitiendo la creación de nuevas estrategias en beneficio a la empresa.

- Identidad; es cuando una persona tiene un sentido de pertenencia ante la organización donde trabaja y se convierte en una parte importante del grupo de trabajo, lo que lleva a compartir metas personales con las metas de la organización. Permite que un miembro activo de la empresa, se sienta orgulloso de hacer sus propios esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

- Conflicto y cooperación; es el sentimiento que tienen los miembros de la organización cuando aceptan opiniones diferentes y no tienen miedo de enfrentar y resolver los problemas de inmediato cuando surgen. La cooperación es si los miembros de la empresa se sienten útiles para el gerente y otros miembros del equipo, lo cual está relacionado con el apoyo mutuo entre el superior y el superior (Patterson, et al. 2005). Los conflictos siempre serán causados por desacuerdos entre los miembros del grupo. Por otro lado, la cooperación se relación al apoyo adecuado en el proceso de lograr metas comunes, la generación y mantenimiento del espíritu de equipo se relaciona con las metas de la empresa.

- Motivación; es la voluntad de hacer grandes esfuerzos para lograr los objetivos de la organización, pero debe estar condicionada a la capacidad de trabajar duro para satisfacer las necesidades individuales. Contribuye a los trabajadores para obtener una mayor satisfacción laboral y felicidad en el trabajo. De esta forma, no solo es beneficioso a nivel personal e individual, sino que también mejorará la eficiencia del trabajo.

En este estudio se considera trabajar según Palma (2004, citado por Casana, 2015), de la siguiente manera:

Autorrealización: es cuando el colaborador valora la posibilidad de que el entorno laboral sea propicio para el desarrollo personal y profesional, que depende de las tareas relacionadas con su futuro, por ejemplo, el colaborador puede aprender y desarrollarse para el progreso personal en la organización.

Supervisión: es la evaluación de la función del supervisor y la importancia de la supervisión en las actividades laborales como una relación de apoyo y orientación como parte del trabajo diario. Por ejemplo, el supervisor brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos en el proceso de organización y evaluación, los trabajadores ayudan a mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Comunicación: es la percepción de la fluidez, rapidez, claridad, continuidad y veracidad de la información relacionada y afines a las operaciones internas de la empresa, y ha llamado la atención de los usuarios y / o clientes, por ejemplo, la existencia de derechos de acceso es necesaria para Información sobre el trabajo y la organización, y fomentar y promover la comunicación interna.

Condiciones laborales: es la percepción de la fluidez, rapidez, claridad, continuidad y veracidad de la información relacionada y relacionada con las operaciones internas de la empresa, y ha atraído la atención de los usuarios y / o clientes. Información necesaria, y alentar y promover la comunicación interna.

Involucramiento laboral: es cuando se permite la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de los objetivos de la organización.

1.1.1.5. Enfoque teórico del clima organizacional

Es importante tener claro el enfoque teórico en cual está sustentada la variable de estudio, por lo que se tiene la Teoría del Clima Organizacional de Likert, en donde Brunet (1999, citado en Polo, 2016, p.28), determina que:

Likert, investigador estadounidense en psicología organizacional, que presenta una de las teorías organizativas más completas para su nivel de explicación y extrapolación. Esta teoría permite visualizar en términos de causa y afectar la naturaleza de los climas. El liderazgo es una de las variables explicativas de la teoría del clima de Likert y el propósito perseguido por la teoría del sistema es presentar un marco de referencia para examinar la naturaleza del clima y su papel en la efectividad organizativa. Para Likert, el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y las condiciones de organización que perciben y, en parte, su información, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. En conclusión, el clima organizacional se refiere al grado en que los empleados se identifican con una empresa en particular y sus objetivos, además, hay un vínculo de que quieren permanecer en la empresa.

1.1.1.6. Beneficios de un clima organizacional

Es importante tener claro el enfoque teórico en cual está sustentada la variable de estudio, por lo que se tiene la Teoría del Clima Organizacional de Likert, en donde Brunet (1999, citado en Polo, 2016, p.85), determina que:

Los beneficios de un buen clima organizacional los cuales serán muy beneficiosos para el bien común de las organizaciones y las personas. Un ambiente cómodo eliminará la ausencia de tensiones lo cual facilitará una comunicación muy fluida entre los miembros de la organización la cual genera seguridad y mucha empatía entre todos los participantes. Incremento del interés en los ambientes relajados y agradables ayuda a que las ganas de trabajar se vean reflejadas en los resultados y así evitar el absentismo laboral. Esto genera disconformidad en el trabajo y un clima organizacional opaco son algunas de las causas del absentismo laboral. Mejorar la productividad laboral: Generará optimización de los tiempos en ejecutar sus actividades.

1.1.2. Motivación laboral

1.1.2.1. Conceptualización de la motivación laboral

Robbins (2004) afirma que "la motivación es un procedimiento en el que se dan los esfuerzos de un ser humano con mayor orientación de energía para lograr un objetivo" (p.341). Por otro lado, Cerón (2015), concluye en cuanto al reconocimiento de la motivación laboral que: Es la herramienta con la que las organizaciones dicen lograr sus objetivos y objetivos, debido a un empleado motivado para la compañía constituye un producto o servicio de mejor calidad, lo que lleva a la organización al éxito y a un mejor mercado de marketing. (p.27). La motivación centra la atención en aquellos procesos que proporcionan energía y dirección al comportamiento humano para lograr una meta en común.

De igual forma Gonzales y Atahumán (2019), señalan que la motivación laboral "son estimulaciones extremadamente y esenciales mediante las cuales llevan a la persona de cierta manera, originaron el comportamiento específico". Según Chiavenato (2001), la motivación laboral "es el impulso que lleva a la persona a actuar de cierta manera, causando un comportamiento específico". El proceso de motivar a las personas para que actúen y satisfagan algunas de sus necesidades y logren algunos objetivos deseados por los motivadores.

Finalmente, Peña y Villón (2018), logran desarrollar una definición importante y clara sobre esta variable, teniendo como resultado lo siguiente:

La motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización para crear elementos que promuevan y alienten al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo por querer lograr los objetivos de la organización ajustada a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (p.185). La voluntad de esforzarse mucho para alcanzar las metas organizacionales, está condicionada a la capacidad de trabajar duro para satisfacer determinadas necesidades individuales.

1.1.2.2. Importancia de la motivación laboral

Cerón (2015, p.12), llega a determinar lo siguiente en función a lo fundamental que es el desarrollo de la motivación laboral dentro de una organización, permitiendo lo siguiente:

- Aumento de la producción causada por el esfuerzo de los trabajadores extra.

- Mejora de la calidad a medida que los empleados toman su trabajo con mayor orgullo.
- Mayor nivel de conservación del personal, ya que los trabajadores están dispuestos a quedarse con la compañía y volverse reacios a tomar días inútiles fuera del trabajo.

Destaca los importantes beneficios de utilizar la evaluación del desempeño en una organización, siempre que cuente con la planificación, coordinación y desarrollo adecuados.

Por otro lado, también Peña y Villón (2018), señalan que es importante ya que:

Es la promoción satisfacer las necesidades que se han cumplido con la autorrealización, mejores condiciones de trabajo y necesidades personales, la satisfacción de las necesidades personales, pero es el gatillo que produce la respuesta del trabajador para lograr este máximo confort. Lo que crea el Conocimiento o cristalización del objetivo elevado (p.186). La importancia trata de brindar una armonía en su entorno y un incentivo personal, ya que con esto se podrá lograr una mejora en el desempeño de los miembros de una organización.

1.1.2.3. Dimensiones de la motivación laboral

Las dimensiones determinadas para esta variable de estudio, están comprendidas de la siguiente manera:

- Motivación Extrínseca; Herrera (2017) señala que está determinado por recompensas o recursos externos que mueven al individuo para hacer una actividad más efectiva. Por otro lado, se sabe que la persona solo intenta no trabajar tanto, porque le gusta una oficina, si no por los beneficios que ofrece. No se basan en la realización del trabajo en sí, es decir, están fuera. Por ejemplo: reconocimiento, bonificación, compensación, multa.

- Motivación Intrínseca; es el impulso que conduce a individuos que hacen las cosas porque les gusta y por favor permanezca, aparecen y la personalidad en el alcance de sus aspiraciones, propósitos y sus objetivos (Arévalo, 2018). La motivación intrínseca es la motivación basada en la ejecución del trabajo en sí. Por ejemplo, son: autonomía, conciencia de capacidad, novedad, aprendizaje.

1.1.2.4. Enfoque teórico de la motivación laboral

Para la motivación laboral, existieron diferentes estudio y teorías que fueron de fundamento para ello, resaltando la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland,

en donde Lagos (2015), destacó que este investigador determinó que las personas pueden actuar de acuerdo con cuatro factores motivadores diferenciados:

- Motivador de afiliación: es el que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona debe ser parte de un grupo y, por lo tanto, sentir la estima de los demás y tener su evaluación. La principal motivación impulsora es que las personas que se unen a la alianza se caracterizan por querer unirse a este grupo, la cooperación es mejor que la competencia.

- Motivador de logro: es el impulso o la fuerza que hace que las personas tomen a las personas a buscar el mayor éxito en todo el trabajo que desarrollan. En la Encuesta McClelland sobre el factor motivador del éxito, descubrió que la diferencia se centró en el deseo de que algunas personas se desempeñen mejor que las que las rodean, sus acciones o tareas. La motivación natural para el logro es realizar mejor una labor, aunque las personas lo hacen por muchas razones, como es obtener reconocimiento o simplemente obtener recompensas.

- Motivador de poder: es el deseo de controlar a los demás y al medio ambiente a través del individuo que la autoridad compra para modificar situaciones. La potencia afectada se puede producir dos especies, personal o socializado, poder personal cuando se trata de influir o controlar a las personas, y los poderes socializados se desarrollarán si la fuente de alimentación de una sociedad o su eficiencia del equipo se usa para usar su equipo y la empresa. Las personas que están motivadas se caracterizan por querer controlar e influir en los demás, por ende, a estas personas le gusta ganar discusiones.

- Motivador de la competencia: El deseo de la persona para obtener mejores o máximos resultados en las tareas que se desarrollan, y por lo tanto distinguen a otros trabajadores que toman su propia posición. Hacer un trabajo de alta calidad es un impulso. Las personas enérgicas buscan dominar su trabajo, desarrollar habilidades para resolver problemas y esforzarse por innovar.

1.2. Marco conceptual

Clima organizacional: Sandoval (2004), determina que "contiene el entorno laboral percibido por los miembros de la organización, estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y premios, todo suena una influencia directa en el comportamiento y el rendimiento de los individuos". Puede ser una conexión. Positivo dentro de la organización, o puede ser un obstáculo para el desempeño organizacional.

En lo que respecta al clima organizativo, los factores internos y externos de la organización influyen en los servicios de los miembros de la empresa.

Comunicación: Es un proceso dinámico entre dos o más personas con un extremo predeterminado, se manifiesta a través de los elementos verbales y no verbales, en los que la transmisión y la recepción de los mensajes se pueden caracterizar por un funcional. (Cabanillas y Cabrejo, 2014). Puede alinear el pensamiento de la gerencia con el pensamiento de los empleados para buscar metas comunes y traer beneficios mutuos al crecimiento de los empleados.

Confort: Son las comodidades internas y externas que generan bienestar en el trabajador, así como cómodos en una cierta ubicación o circunstancia, centrándose en y haciendo un buen trabajo. (Patterson, et al. 2005). El factor de satisfacción y la condición física perteneciente a la organización se encuentran en un nivel saludable, lo cual es propicio para la media global del clima laboral de la empresa analizada.

Motivación: El conjunto de procesos psíquicos relacionados con estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que está influenciada por ellos, generando o no satisfacción. (González, 2008). En un entorno organizacional, puede ayudar a los trabajadores a lograr una mayor satisfacción laboral y aumentar la felicidad en el trabajo.

Motivación laboral: Es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización para crear elementos que promuevan y alienten al empleado a lograr un objetivo. (González, 2008). Se puede decir que se trata de un conjunto de esfuerzos de diversas actividades que realiza el ser humano con el fin de alcanzar sus objetivos.

Motivación extrínseca: Está determinado por premios o agentes externos, que mueve al individuo para realizar una actividad de manera más efectiva. (Herrera, 2017). Está directamente relacionado con lo que los trabajadores pueden obtener de otros en el trabajo. En principio, las personas que trabajan se esfuerzan por sobrevivir y alcanzar el bienestar material.

Motivación intrínseca: Es el impulso que conduce a individuos que hacen las cosas porque les gusta y, por favor, hágalos, presentes y personalidad al alcance de sus aspiraciones, terminan y sus objetivos. (Arévalo, 2018). Está relacionado con la autodeterminación o la autonomía y puede promover el desempeño y la satisfacción laboral.

Recompensa: Es la manera donde los miembros de una organización son reconocidos por su trabajo y sus acciones, en lugar de ser ignorados, criticados o castigados cuando no sale como lo previsto. (Peña y Villón, 2018). Las recompensas organizacionales como el salario, la promoción y otros beneficios son incentivos poderosos para mejorar la satisfacción y el desempeño de los empleados.

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A., de la provincia de Nazca en el año 2021?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A., de la provincia de Nazca en el año 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A., de la provincia de Nazca en el año 2021?

Este estudio es relevante llevarlo a cabo por diversos motivos es decir en la empresa minera se evidencia ciertas dificultades en el clima de toda la organización por parte de los gerentes, administrativos y trabajadores en este sentido ellos no motivan a sus trabajadores a superarse, estudiar o especializarse en áreas específicas de su profesión, la supervisión que hacen muchas veces no tiene ningún sustento, en muchas oportunidades no mencionando las dificultades o de qué manera se podría superar, es decir la comunicación es deficiente, ciertas oportunidades algunos trabajadores tergiversan el mensaje así generándose un malestar entre los trabajadores, por otro las condiciones laborales en algunas áreas es deficiente no se brinda el material adecuado o ya está deteriorado, el salario es bajo, eso hace que los trabajadores no se involucren de la mejor manera generando así la desmotivación de los trabajadores lo que hace que no realicen sus actividades con todo el ánimo requerido es decir que su motivación esta por lo niveles bajos.

En este estudio es fundamental tomar en cuenta su aporte teórico, es decir las teóricas desarrolladas son las que ayudan a sustentar este estudio, apoyándose de información

reciente de fuentes confiables, haciendo uso del sistema APA.

Asimismo, el aporte metodológico es necesario ya que este estudio tiene una ruta con el cual se guía el investigador, además sus cuestionarios de cada variable es necesario resaltar que es un aporte valioso para futuras investigaciones.

Las implicancias practicas es decir que sus resultados con valiosos para que los interesados tomen acciones de mejora o quizás realizar trabajos de carácter experimental para mejorar el estudio.

Importancia: Este estudio es importante por el aporte que tiene hacia la comunidad científica, futuros investigadores además en la empresa minera. El clima organizacional es fundamental y en toda empresa para lograr todos los objetivos que tienen y además brindar un servicio de calidad, es decir que los funcionarios de esta empresa deben estar capacitados para atender las necesidades de sus colaboradores, debido a la motivación que tienen que desarrollar en sus trabajadores, es decir este estudio se nutre de información teórica para plantear sugerencias, después de tener los resultados, y de qué forma se puede mejorar la empresa ya que los colaboradores es una pieza necesaria para lograr los objetivos que se proponen.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A.; de la provincia de Nazca en el año 2021.

Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A., de la provincia de Nazca en el año 2021.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A., de la provincia de Nazca en el año 2021.

Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A., de la provincia de Nazca en el año 2021.

Hipótesis Específicas

Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A., de la provincia de Nazca en el año 2021.

Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A., de la provincia de Nazca en el año 2021.

Variables

Variable I: Clima organizacional

Variable D: Motivación laboral

Operacionalización De Variables

Variable	Definición	Dimensiones	Escala de medición
Clima organizacional	Es un entorno que existe en una organización. En este entorno, se busca la confianza y el respeto dentro de la organización con el fin de mejorar la calidad de trabajo y de vida" (Quispe, 2017, p.37).	Autorrealización Supervisión Comunicación Condiciones laborales Involucramiento laboral	De intervalo
Motivación laboral	Robbins (2004) "la motivación es un procedimiento en el que se dan los esfuerzos de un ser humano con mayor orientación de energía para lograr un objetivo" (p.341).	Motivación Extrínseca Motivación Intrínseca	De intervalo

Fuente: Elaboración propia.

II. Estrategia metodológica

Tipo, Nivel Y Diseño De Investigación

Tipo: El tipo de investigación considerado es básica. El tipo de investigación es básica o también conocida como investigación pura es el estudio de problemas, dedicado a encontrar conocimientos. Las ciencias puras son aquellas ciencias que recomiendan comprender las leyes generales de los fenómenos en estudio y desarrollar una amplia gama de teorías para comprenderlos (Baena, 2017, p. 17).

Nivel: En este estudio se desarrolla mediante el tipo de investigación descriptivo correlacional (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido se busca analizar y describir la situación problemática para luego asociar las variables de estudio, es decir como tiene relación una con la otra.

Diseño de investigación: Se toma como referencia el diseño no experimental, debido que un diseño es una planificación que se inicia para ser practica y real con respuestas a las distintas interrogantes, en si es un proceso en el cual el investigador elabora o realiza pasos necesarios para desarrollar en su trabajo; la estrategia que seguirá para evaluar, abordar y resolver el problema. (Hernández y Mendoza, 2018).

Población – Muestra

Para el investigador la población son todos los integrantes que dieron su opinión respecto al tema es decir según Olivero (2016), quien manifiesta que es una serie de individuos sobre el cual se va a ejecutar la investigación.

La población encuestada es como señala la tabla la misma que comprende 350 trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. en la provincia de Nazca en el año 2021.

Tabla 1

Población de estudio

Área	Cantidad
Mecánica	100
Operaciones	100
Eléctricos	50
Rr.hh	10
Comercialización	10
Materiales	10

Finanzas	30
Relaciones publicas	20
Laboratorio	20
Total	350 trabajadores

Fuente: CAP empresa minera Shouxin Perú S.A. en el 2021.

La muestra

En este estudio según Olivero (2016), quien manifiesta que es una parte de la población sobre el cual se tomará los datos de recolección.

Para la selección de la muestra se aplicó la fórmula de poblaciones finitas, tal como se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

$$n = 183$$

Tabla 2

Muestra de estudio

Área	Cantidad	Fracción muestral (52, 3%)
Mecánica	100	52
Operaciones	100	52
Eléctricos	50	26
Rr.hh	10	5
Comercialización	10	5
Materiales	10	5
Finanzas	30	16
Relaciones publicas	20	11
Laboratorio	20	11
Total		183 trabajadores

Es decir, se toma el 52% de cada una de las áreas de los trabajadores, en donde se considera hacer el estudio con 183 trabajadores de la empresa minera elegidos mediante el muestro probabilístico de tipo al azar simple.

Técnicas De Recolección De Datos

Las técnicas que se utilizó son:

Revisión Documental: En el caso de registrar acciones y procedimientos, es una técnica de observación complementaria. La revisión de la literatura le permite comprender el desarrollo y las características del proceso, así como la información que ha sido confirmada o sospechada. (Fandom, 2020).

Revisión de gabinete: Es una técnica de investigación con diversas estrategias; y métodos de recopilación y procesamiento, en conjunto de interpretación, síntesis y análisis de la literatura en investigación. (López, 2018).

La encuesta: La encuesta es una técnica que se utiliza muy a menudo en las investigaciones para recoger información diseñados mediante preguntas y el encuestado se le hace más seguro responder ya que son anónimas.

Instrumentos de recolección de datos

En este estudio se considera trabajar con el cuestionario.

Un cuestionario es un listado de preguntas cuyo objetivo es recopilar información en el que se mide variables de estudio de manera independiente, es pues que en este estudio se elaboraron dos instrumentos, denominados:

Escala de Opiniones CL-SPC este es un instrumento validado creado por

Palma (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú. Tiene 40 preguntas en sus 5 dimensiones: autorrealización 1,2,3,4,5,6,7,8 supervisión 9,10,11,12,13,14,15,16, comunicación 17,18, 19,20, 21, 22, 23, 24 condiciones laborales 25,26,27,28,29, 30,31,32 involucramiento laboral 33, 34,35,36,37,38,39 y 40 cuyas opciones de respuestas (5) Siempre, (4) Mucho, (3) Regular, (2) Poco y (1) Nunca.

Cuestionario para medir la motivación organizacional, este instrumento es elaborado por el investigador, el cual está constituido por d dimensiones cuyos ítems son los siguientes:

Motivación extrínseca 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 Motivación intrínseca 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 donde las opciones de respuesta son N: Nunca, CN: Casi

Nunca, A: A veces, CS: Casi siempre y S: Siempre.

Técnicas de análisis e interpretación de resultados

Una vez obtenidos los datos se realizó su análisis de acuerdo a los siguientes pasos:

Codificación. - Se seleccionó la información y los códigos se generaron para cada uno de los signos.

Calificación. – Se incluyó la distribución de una puntuación o valor de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla del instrumento de recolección de datos. En el caso de las respuestas de los elementos del cuestionario para evaluar las variables de estudio.

Tabulación de datos. - En este proceso, se crean datos en los que se encuentran todos los temas de los sujetos y se aplica en su evaluación de que los estados se aplican para que el conocimiento de las características de la distribución de los datos, por el tipo de examen, el tipo de examen. Se utiliza el valor promedio aritmético y desviación estándar.

Interpretación de los resultados. - En esta etapa, una vez conocidos los datos en tablas y números, se interpretó de acuerdo con las variables: los supuestos de trabajo se procesaron a través de métodos estadísticos.

II. Resultados.

Tabla 3

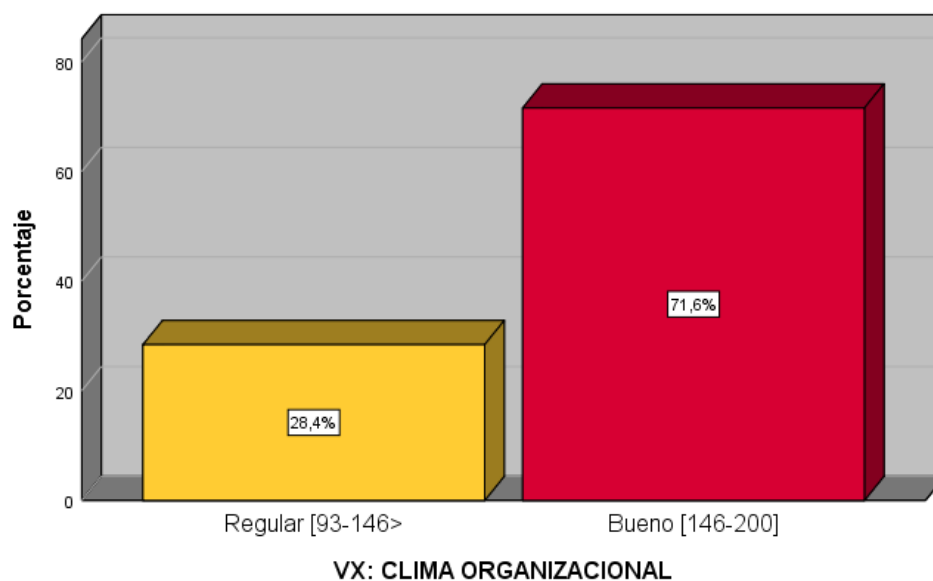
Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular [93-146>	52	28,4
Bueno [146-200]	131	71,6
Total	183	100,0

Fuente: Data de resultados.

Gráfica 1

Clima organizacional



Interpretación:

En la tabla se observa que el 28,4% de la muestra encuestada percibe que el clima organizacional se encuentra en el nivel regular, mientras el 71,6% se encuentra en la categoría bueno.

Tabla 4

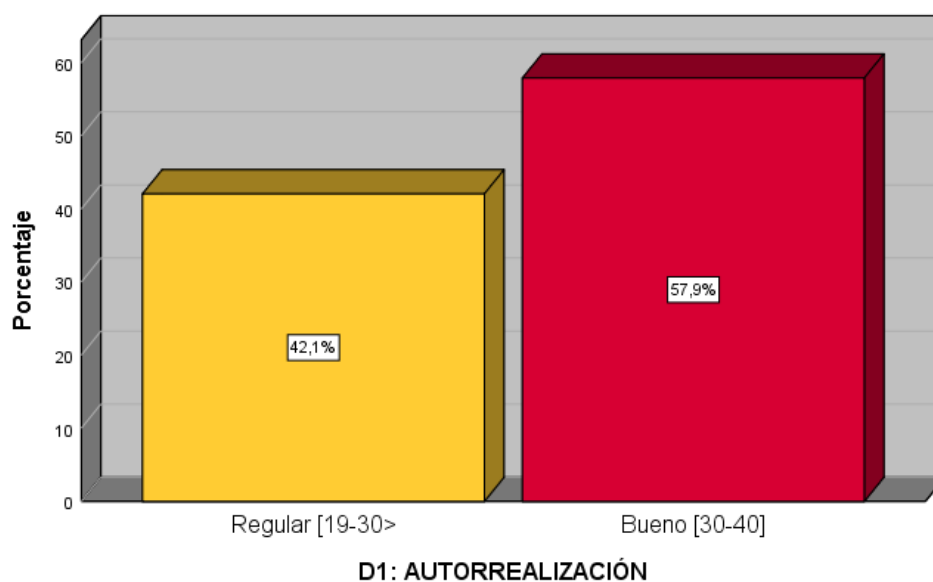
Dimensión Autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje
Regular [19-30>	77	42,1
Bueno [30-40]	106	57,9
Total	183	100,0

Fuente: Data de resultados.

Gráfica 2

Autorrealización



Interpretación:

En la tabla se observa que el 42,1% de los trabajadores encuestados manifestaron que la dimensión autorrealización del clima organizacional se encuentra en el nivel regular, mientras que el 57,9% señala que se ubica en el nivel bueno.

Tabla 5

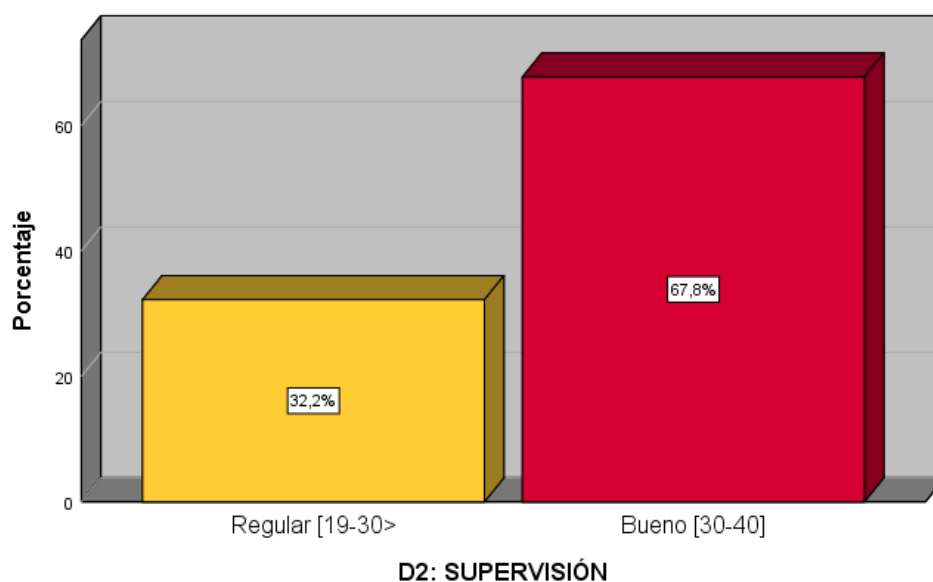
Dimensión Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Regular [19-30>	59	32,2
Bueno [30-40]	124	67,8
Total	183	100,0

Fuente: Data de resultados.

Gráfica 3

Supervisión



Interpretación:

En la tabla se observa que el 32,2% de la muestra encuestada manifiesta que la supervisión se encuentra en el nivel regular, mientras el 67,8% señala que se encuentra en la categoría bueno.

Tabla 6

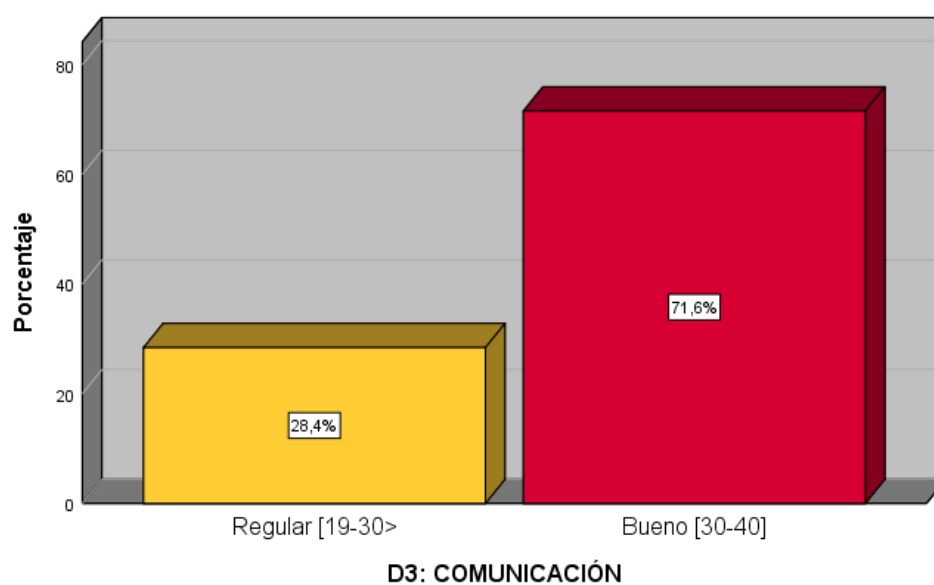
Nivel de Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Regular [19-30>	52	28,4
Bueno [30-40]	131	71,6
Total	183	100,0

Fuente: Data de resultados.

Gráfica 4

Comunicación



Interpretación:

En la tabla se observa que 28,4% de la muestra encuestada se encuentra en el nivel regular, mientras el 71,6% se encuentra en la categoría bueno.

Tabla 7

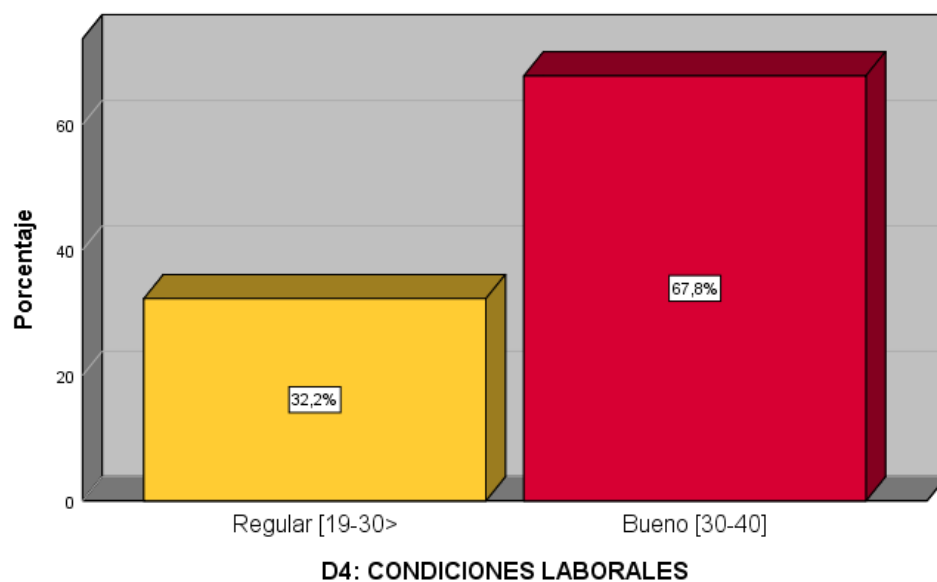
Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Regular [19-30>	59	32,2
Bueno [30-40]	124	67,8
Total	183	100,0

Fuente: Data de resultados.

Gráfica 5

Condiciones laborales



Interpretación: En la tabla se observa que el 32,2% de la muestra encuestada manifiesta que las condiciones laborales se encuentran en un nivel regular, mientras el 67,8% afirman que se encuentra en la categoría bueno.

Tabla 8

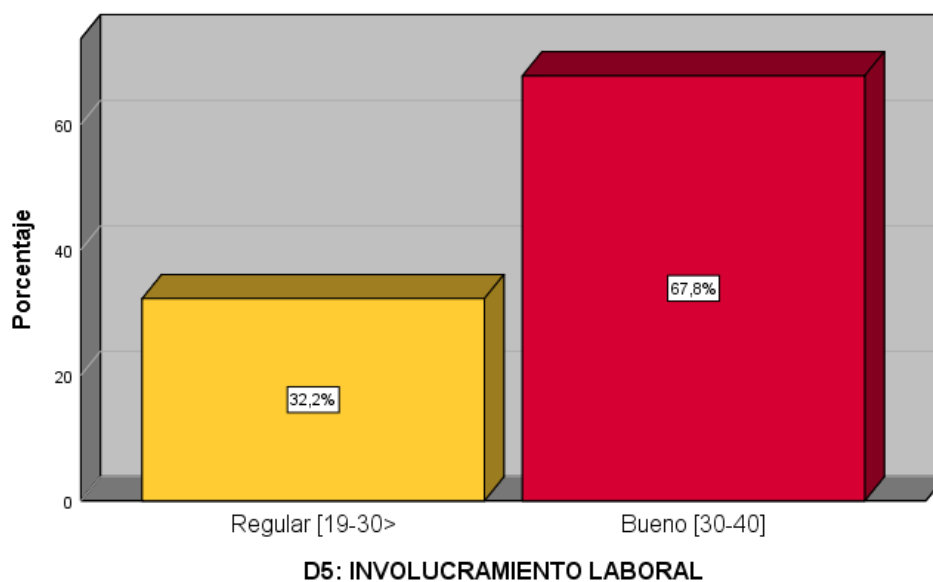
Involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Regular [19-30>	59	32,2
Bueno [30-40]	124	67,8
Total	183	100,0

Fuente: Data de resultados.

Gráfica 6

Involucramiento laboral



Interpretación: En la tabla se observa que el 32,2% de la muestra encuestada se manifiesta que el involucramiento laboral se ubica en el nivel regular, mientras el 67,8% se encuentra en la categoría bueno.

Tabla 9

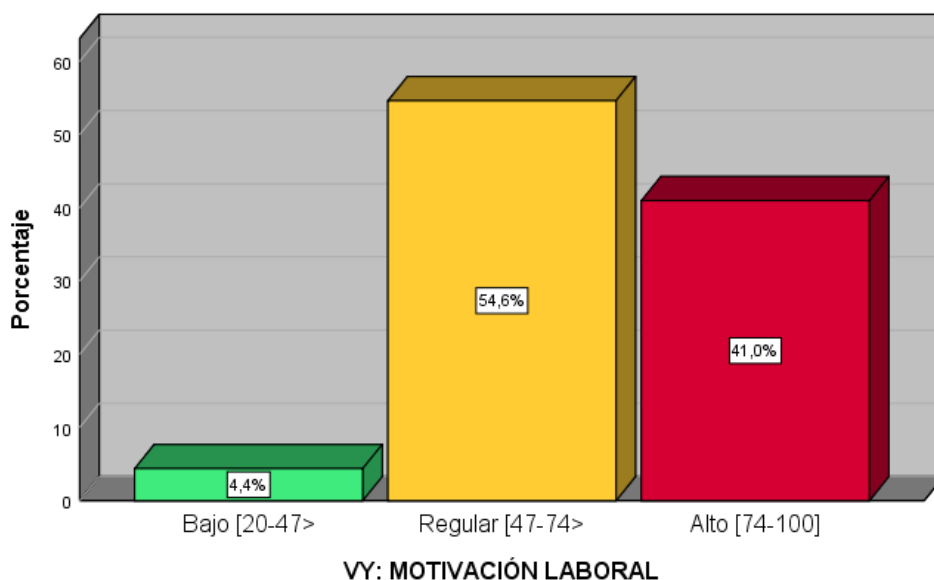
Motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [20-47>	8	4,4
Regular [47-74>	100	54,6
Alto [74-100]	75	41,0
Total	183	100,0

Fuente: Data de resultados.

Gráfica 7

Motivación laboral



Interpretación: En la tabla se observa que el 4,4% de la muestra encuestada manifiesta que la motivación laboral se encuentra en el nivel bajo, el 54,6% en la categoría regular, mientras el 41% se encuentra en la categoría alto.

Tabla 10

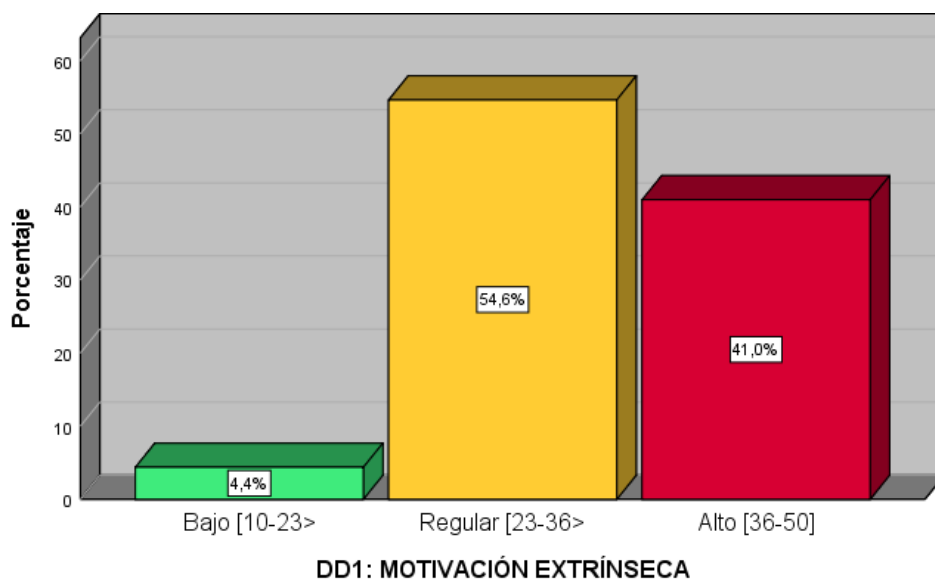
Motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo [10-23>	8	4,4
	Regular [23-36>	100	54,6
	Alto [36-50]	75	41,0
	Total	183	100,0

Fuente: Data de resultados.

Gráfica 8

Motivación extrínseca



Interpretación: En la tabla se observa que el 4,4% de la muestra encuestada manifiesta que la motivación intrínseca se encuentra en el nivel bajo, el 54,6% en la categoría regular, mientras el 41% se encuentra en la categoría alto.

Tabla 11

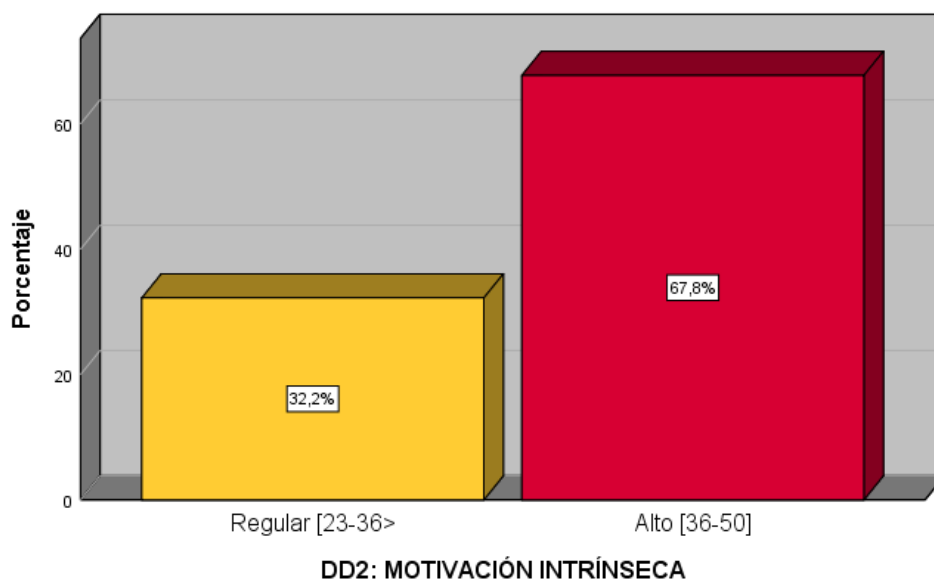
Motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Regular [23-36>	59	32,2
Alto [36-50]	124	67,8
Total	183	100,0

Fuente: Data de resultados.

Gráfica 9

Motivación intrínseca



Interpretación: En la tabla se observa que el 32,2% de la muestra encuestada manifiesta que la motivación extrínseca se encuentra en el nivel regular, mientras el 67,8% se encuentra en la categoría alto.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Para poder realizar las pruebas de hipótesis, se utilizaron las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov. De este modo, se pudo obtener los datos y comprobar si poseen o no distribución normal, así como determinar la prueba estadística para comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas.

Tabla 12

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

		D1: AUTORE ALIZACI ÓN	D2: SUPERVI SIÓN	D3: COMUNICA CIÓN	D4: CONDICION ES LABORALES	D5: INVOLU CRAMIE NTO LABORA L	VX: CLIMA ORGANI ZACION AL	DD1: MOTIVACIÓ NEXTRÍNSE CA	DD2: MOTIVACIÓ N INTRÍNSECA	VY: MOTIVACIÓN LABORAL
N		183	183	183	183	183	183	183	183	183
Parámetros normales ^a	Media	29,8579	31,2787	29,8415	29,9126	32,3989	153,2896	36,6776	39,6995	76,3770
	Desv.	4,74649	6,06593	6,02486	5,33009	5,08709	26,58489	7,35892	8,30016	15,00567
	Desviación									
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,176	,169	,226	,187	,269	,203	,243	,220	,255
	Positivo	,176	,169	,169	,187	,269	,192	,243	,163	,255
	Negativo	-,174	-,159	-,226	-,184	-,195	-,203	-,200	-,220	-,167
Estadístico de prueba Sig. asintótica(bilateral)		,176 ,000 ^c	,169 ,000 ^c	,226 ,000 ^c	,187 ,000 ^c	,269 ,000 ^c	,203 ,000 ^c	,243 ,000 ^c	,220 ,000 ^c	,255 ,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10 podemos evidenciar un nivel crítico (significación asintónica bilateral =p) con valores de significancia bilateral menores a 0,05 en todos los casos, de manera que se ha logrado rechazar la hipótesis de normalidad, concluyéndose que estos datos, no presentan una distribución normal (Test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). De manera que se emplea una prueba no paramétrica de Rho Spearman.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis general:

Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,999

Valor de P=0,000

Tabla 13

Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral

			VY: MOTIVACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	VX: CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,999**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	183

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,999 (correlación muy alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; en

consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede concluir que existe relación directa entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

Hipótesis Específica 1:

Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,711

Valor de P=0,000

Tabla 14

Correlación entre el clima organizacional y la motivación extrínseca

			DD1: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA
Rho de	VX: CLIMA	Coefficiente de	,711**
Spearman	ORGANIZACIONAL	correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	183

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,711 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede concluir que existe relación directa entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

Hipótesis Específica 2:

Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

H_a: existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,657

Valor de P=0,000

Tabla 15*Correlación entre el desarrollo de la identidad y la fluidez*

	VX: CLIMA ORGANIZACIONAL		VX: CLIMA ORGANIZACIONAL	DD2: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA
Rho de Spearman	VX: CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
	DD2: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	N	183	183
		Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	183	183

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

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 1,00 (correlación muy alta); en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede concluir que existe relación directa entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.

IV. Discusión.

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación directa entre las variables: clima organizacional y motivación laboral; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0.99 que indica que a un mejor clima organizacional le corresponde mejores niveles de motivación laboral.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos a según Sayago (2019) determinó en su investigación que cuando la significancia del valor p de 0.000 es 0.05 (bilateral) y el nivel de correlación es 0.809, es comprensible que la gestión administrativa y la motivación laboral puedan encontrar un valor calculado. Esto muestra que la correlación es alta. Este estudio muestra que los estudios de aceptación de evidencia estadística muestran que la administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica está altamente correlacionada con las motivaciones del personal administrativo. (p. 90). Por otro lado, García (2017) manifiesta en su estudio que existe una correlación positiva entre cultura organizacional, motivación y satisfacción laboral. La evidencia de estas actividades muestra que existe una correlación positiva entre las variables. Esta investigación se realiza mediante análisis descriptivo y análisis inferencial de las variables de investigación, por lo que es posible comprender el grado de relevancia, responder preguntas, verificar los objetivos y desmentir la hipótesis original. (p. 90)

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Solís (2018), quien señala que el clima organizacional es trascendente porque "es un poderoso impulsor de la productividad y competitividad de la empresa. En una empresa con una cultura más refinada y formal, el clima organizacional tiende a ser más equilibrado" (p.27). Por otro lado, Atahuamán (2019) quien señalan que la motivación laboral "son estimulaciones extremadamente y esenciales mediante las cuales llevan a la persona de cierta manera, originaron el comportamiento específico".

V. Conclusiones.

PRIMERA: Se pudo determinar mediante pruebas no paramétricas, que existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021. Esto se demostró mediante la prueba de correlación de Rho Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,999.

SEGUNDA: Conforme a los resultados hallados en este trabajo de investigación, se logró determinar que existe relación directa entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin. Obteniéndose como resultado de la prueba no paramétrica de Rho Spearman, una correlación de 0,711.

TERCERA: De acuerdo a los resultados que se pudieron obtener en la presente investigación, se logró determinar que existe relación directa entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. Obteniéndose como resultado de la prueba no paramétrica de Rho Spearman, una correlación de 1,00.

VI. Recomendaciones.

PRIMERA: A la gerencia de la empresa minera Shouxin Perú S.A. deben corregir el clima organizacional que lo caracteriza, y para ello debe proponer proyectos basados en las percepciones de los empleados que sean consistentes con las metas de corto, mediano y largo plazo de la entidad.

SEGUNDA: A la gerencia de la empresa minera Shouxin Perú S.A. debe buscar promover acciones de incentivo para lograr un alto grado de dinamismo entre los trabajadores y las organizaciones, logrando así la satisfacción personal y la mejora de la eficiencia laboral.

TERCERA: A la gerencia de la empresa minera Shouxin Perú S.A. debe implementar planes de entrega de obsequios, bonificaciones y reconocimientos, en otros casos se ha demostrado que estos planes contribuyen a la motivación laboral.

VII. Referencias bibliográficas.

- Apaza, M. (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. Perú, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
- Arévalo, S. (2018). *Análisis de un programa de motivación intrínseca y su impacto de la productividad en los colaboradores de la empresa E.P.S Seda Loreto – Yurimaguas, 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1591>
- Arrué, V. (2018). *Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria La Molina].
- Baena, P. G. M. E. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com>. Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39.
- Baguer, A. (2005). *Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de ayuda*. España: Ediciones Díaz de Santos
- Brito, C., Pitre, R. & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (1999). “*El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*” Primera Edición. México. Pg. 13 – 79. Editorial TRILLAS.
- Cabanillas, B. y Cabrejo, R. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields la CIMA S.A. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://cutt.ly/txIOKlg>
- Cardona, D., Lamadrid, J. y Brito C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Revista Aglala*, 9(1), 154-176. doi: 10.22519/22157360.1185
- Cerón, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. [Diplomado en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=353723A2EDA5A06986A722A03B24C3E7?sequence=1>

- Chiavenato, I. (2001) “Administración de Recursos Humanos”. Editorial Mc Graw Hill – Quinta. Edición. México.
- Chirinos, Y., Meriño, V. & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (84). <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- García, M. (2017). *Cultura organizacional, motivación y la satisfacción laboral del personal de una municipalidad de Ica*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- González, M. y Atahumán, J. (2019). *La Motivación laboral en los trabajadores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A, Lima 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2530/Manuel_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional, nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Gutiérrez, J. (2019). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
- Hashemi, J. y Sadeki, D. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh. *World Scientific News*, 45(2), 373-383 <http://psjd.icm.edu.pl/psjd/element/bwmeta1.element.psjd-fb768f3b-0911-4c97-9307-61304f7c7ad8>

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Herrera, J. (2017). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT Lima 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6320>
- Koys, D. y Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265-385.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. [Tesis de grado, Universidad del Bío Bío]. <http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- MINTRA (2012). *Reglamento de la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Perú.
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Patterson, M., et al. (2005) “Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation”, *Journal of Organizational Behavior*, 1(26), 379–408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *INDTEC*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Polo, W. (2016). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores obreros de la empresa especializada contratistas mineros y civiles del Perú, retamas – Parcoy. 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de

- Trujillo].
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8406/POLO%20REYES%20WENDY%20GIOANA\(FILEminimizer\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8406/POLO%20REYES%20WENDY%20GIOANA(FILEminimizer).pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quincho, J. y Silva, K. (2018). *Motivación laboral de los colaboradores operarios de la Compañía Minera Antamina S.A. Ancash*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú].
http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5804/T010_46917119_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, D. (2017). *Desarrollo organizacional y clima organizacional en la empresa Servicios, Cobranzas e Inversiones, San Juan de Lurigancho 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24573>
- Restrepo, H. (2015). *Clima organizacional y productividad en las empresas u organizaciones*. [Tesis de Especialización, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7172>
- Revilla, P. y Meza, R. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito Incasur S.A en la provincia de Arequipa 2013*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/4258>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México.
- Rodríguez, L. (2010). *Relación entre el clima organizacional y los accidentes leves en la compañía minera Poderosa S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro de Perú].
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2160/Luis%20Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, W. y Távara, U. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27(1), 78-82.

<https://www.yumpu.com/es/document/read/29113463/concepto-y-dimensiones-del-clima-organizacional-publicaciones->

- Sarmiento, D. (2016). *Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
- Sayago, M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Solís, P. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa minera Catalina Huanca S.A.C. en la provincia Víctor Fajardo, región Ayacucho – 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/752>
- Werther, B. y Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las empresas. Séptima edición. México: Mc Graw Hill.

VIII. Anexos.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral extrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral intrínseca en trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. de la provincia de Nazca en el año 2021.</p>	<p>Variable X: clima organizacional.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Autorrealización</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Variable Y: motivación laboral.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Motivación Extrínseca</p> <p>Motivación Intrínseca</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población:</p> <p>La población estuvo conformada por 350 trabajadores de la empresa minera Shouxin Perú S.A. en el 2021.</p> <p>Muestra: 183 trabajadores de la empresa minera elegidos mediante el muestro probabilístico de tipo al azar simple.</p>

Escala de Opiniones CL-SPC

Opciones de respuesta:

(5) Siempre (4) Mucho (3) Regular (2) Poco (1) Nunca

DIMENSIONES	ÍTEMS	S	M	R	P	N
Autorrealización	1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
	2. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
	3. La Organización promueve el desarrollo del personal					
	4. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	5. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
	6. Se valora los altos niveles de desempeño.					
	7. Se reconoce los logros en el trabajo					
	8. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
Supervisión	9. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
	10. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
	11. Existe un trato justo en la Organización					
	12. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
	13. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	14. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
	15. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
	16. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
Comunicación	17. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
	18. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
	19. Existen suficientes canales de comunicación					
	20. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
	21. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
	22. La Organización fomenta y promueve la comunicación.					

	23. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
	24. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
Condiciones laborales	25. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
	26. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
	27. Los objetivos de trabajo son retadores.					
	28. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
	29. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
	30. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
	31. Existe una buena administración de los recursos.					
	32. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
Involucramiento laboral	33. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
	34. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
	35. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización					
	36. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
	37. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
	38. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
	39. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
	40. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

Palma (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

Edad: _____ Sexo Masculino () Femenino ()

Modalidad de Contrato: _____

Su participación consiste en leer detenidamente cada ítem y marcar una de las opciones con una “X” el recuadro correspondiente a su respuesta.

N: Nunca

CN: Casi Nunca

A: A veces

CS: Casi siempre

S: Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
Motivación extrínseca	1. Las políticas de la SUNAT están alineadas con las actividades que Ud. realiza					
	2. Las políticas de la institución son claras y están bien definidas					
	3. Su salario cubre los gastos de alimentación y su canasta familiar					
	4. La institución brinda el servicio prestaciones salud para los trabajadores					
	5. La institución cuenta con instituciones para el recreo y los espacios libres					
	6. Los ambientes de trabajo favorecen el buen desempeño de los trabajadores					
	7. Los directivos de la organización tienen un adecuado manejo y control del grupo					
	8. Las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización son amenas					
	9. Se desarrollan actividades de confraternidad dentro de la organización					

	10. Está conforme con el puesto que ocupas dentro de la organización					
Motivación intrínseca	11. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza					
	12. Las tareas que le son encargadas se ejecutan adecuadamente					
	13. Su trabajo es digno de reconocimiento por la organización					
	14. El trabajo que realiza a diario motivan mi superación					
	15. El trabajo que realiza a diario es retador y novedosos					
	16. Siento que en esta institución mi trabajo no está sobrecargado					
	17. Siento satisfacción por las labores que realiza en la institución me hacen feliz					
	18. La institución le brinda facilidades para participar en acciones de capacitación y actualización					
	19. La institución le brinda facilidades para su formación profesional continua					
	20. El trabajo que actualmente tienen le ha hecho progresar en el último año					