



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



**MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS
MINERO METALÚRGICAS DE PUNO
LIMITADA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LILA GLADYS MOLINA CARITA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2024



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LILA GLADYS MOLINA CARITA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1238-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-13707** de fecha **26-09-2024** de **LILA GLADYS MOLINA CARITA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **LILA GLADYS MOLINA CARITA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Segundo miembro : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * Asesor : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles 30 de octubre de 2024
- * Hora : 8:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
'NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ'
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 046-2024-UI-FCA-UANCV-I**

Juliaca, 18 de de abril 2024

VISTOS:

El Expediente: 2023-CU-18384 de fecha 21 de diciembre de 2023, del Bach. LILA GLADYS MOLINA CARITA, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. LILA GLADYS MOLINA CARITA, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023; presentado por el (la) Bach. LILA GLADYS MOLINA CARITA, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)

- Archivo FCA (1)

**RESOLUCIÓN N.º 1340-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 05 de diciembre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 114-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente **CU-16718**, presentado por: **LILA GLADYS MOLINA CARITA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **LILA GLADYS MOLINA CARITA**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente **CU-16718**, presentado por: **LILA GLADYS MOLINA CARITA**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 05 de diciembre de 2023, por el docente: **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023**, presentado por: **LILA GLADYS MOLINA CARITA** para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.



RESOLUCIÓN N.º 1340-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de diciembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:


Nombres y Apellidos:	LILA GLADYS MOLINA CARITA
Título de la propuesta de investigación:	MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesorado por el docente:	Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: **DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Asesor (1)
- Interesado (1)



MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	17%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
8	revistas.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
Motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023	
DATOS DE AUTOR	
Nombres y apellidos	Lila Gladys Molina Carita
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77293018
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-8138-9768
DATOS DE ASESOR	
Nombres y apellidos	Santotomas Licimaco Aguilar Pinto
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
DATOS DEL JURADO	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Roberto Payé Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Apolinar Florez Lucana
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
DATOS DE INVESTIGACIÓN	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Central De Cooperativas Minero Metalúrgicas De Puno Limitada País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Antonio De Putina Distrito: Ananea Coordenadas GD Longitud: -14.6802696 Latitud: -69.4707251,17</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2023 – Marzo de 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 (concytec-pe.github.io) - Librería	<p>Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Relaciones industriales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.03</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN

[Firma]
Dr. Sc. S. Laimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LILA GLADYS MOLINA CARITA, identificado con DNI

Nro. 77293018 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación,** **Trabajo Académico** denominada:

“ MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023 ”

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

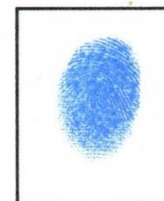
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 05 de Noviembre del 2024


FIRMA DEL ASESOR
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A la familia por el amor y paciencia que ha brindado han sido de un valor incalculable a lo largo de todo el proceso.

La presente investigación está dedicada a mis amigos que fueron de gran ayuda durante el desarrollo de mi tesis y su finalización.



AGRADECIMIENTO

A UNACV, por adentrarme en ella y ser capacitada es esta carrera profesional, cediendo sus puertas de su ciencia.

A Dr. "Licimano Aguilar Pinto", siento un profundo aprecio y disciplina por los conocimientos, la orientación, la capacitación y que me ha prestado, mis agradecimientos sinceros.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA X

AGRADECIMIENTO xi

ÍNDICE GENERAL..... xii

ÍNDICE DE TABLAS xv

ÍNDICE DE FIGURAS xvi

RESÚMEN xvii

ABSTRACT xviii

INTRODUCCIÓN xix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 1

1.2. Formulación del problema 3

1.3. Justificación del estudio 3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general 5

2.2. Objetivos específicos 5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 6

3.2. Bases teóricas..... 11



3.3. Marco conceptual 18

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general20

4.2. Hipótesis específica20

4.3. Variables20

4.4. Operacionalización de variables.....21

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODÓLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.....22

5.2. Método(s) aplicados a la investigación.....22

5.3. Tipo de investigación.....22

5.4. Nivel de investigación.....22

5.5. Diseño de investigación22

5.6. Población y muestra.....23

 5.6.1. Población23

 5.6.2. Muestra.....24

5.7. Técnicas e instrumento25

 5.7.1. Técnica25

 5.7.2. Instrumento25

5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento.....26



5.8.1. Confiabilidad	26
5.8.2. Validez	26
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	26
5.10. Contrastación de hipótesis	27

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	30
6.2. Discusión de resultados	34
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	42



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variable motivación y clima organizacional.	21
Tabla 2	Lista del personal.....	23
Tabla 3	Muestra estratificada.....	24
Tabla 4	Estadísticas de confiabilidad.....	26
Tabla 5	Hipótesis general.	27
Tabla 6	Hipótesis específico 1.	28
Tabla 7	Hipótesis específico 2.	29
Tabla 8	Escala de relación.....	30
Tabla 9	Prueba estadístico.	31
Tabla 10	Correlación de motivación y clima organizacional.....	31
Tabla 11	Correlación de factor intrínseco y clima organizacional.	32
Tabla 12	Correlación de factor extrínseco y clima organizacional.	33



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Pirámide de Maslow.	12
Figura 2	Clasificación de necesidades de Maslow.	12
Figura 3	Teoría de Herzberg	13
Figura 4	Proceso básico homeostática.....	14
Figura 5	Proceso genérico de la motivación.....	14
Figura 6	Correlación de motivación y clima organizacional.	32
Figura 7	Correlación de factor intrínseco y clima organizacional.....	33
Figura 8	Correlación de factor extrínseco y clima organizacional.....	34



RESÚMEN

La finalidad del estudio fue determinar la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023, el proceso metodológico utilizado fue cuantitativo, deductivo, aplicativo, relacional, diseño transversal no experimental, de encuesta y de cuestionario con escala de Likert, fiabilidad de alfa de Cronbach es de 0,860 es significativo y 01 experto valido el instrumento, la población de 108 y muestra de 84 trabajadores de Central De Cooperativas Minero Metalúrgicas. Según la Tau b de Kendall, que es 0,000 menos que el alfa de 0,05, y el resultado de la Rho de Spearman, la correlación entre motivación y clima organizacional es de 0,593, lo que indica una relación positiva media. Conclusión, el estadístico Rho de Spearman el resultado es 59,3% de correlación y p-valor de 0,000 menor al alfa de 0,05, por lo que es significativo la correlación de motivación y clima organizacional.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación, intrínseco y extrínseco.



ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between motivation and organizational climate of workers in the Central De Cooperativas Minero Metalúrgicas Puno Limitada, 2023, the methodological process used was quantitative, deductive, applicative, relational, non-experimental cross-sectional design, survey and questionnaire with Likert scale, Cronbach's alpha reliability is 0.860 is significant and 01 expert validated the instrument, the population of 108 and sample of 84 workers of Central De Cooperativas Minero Metalúrgicas. According to Kendall's Tau b, which is 0.000 less than the alpha of 0.05, and the result of Spearman's Rho, the correlation between motivation and organizational climate is 0.593, indicating an average positive relationship. Conclusion, Spearman's Rho statistic the result is 59.3% correlation and p-value of 0.000 less than alpha of 0.05, so it is significant correlation of motivation and organizational climate.

Key words: Organizational climate, motivation, intrinsic and extrinsic.



INTRODUCCIÓN

La motivación del personal en la cooperativa, es el estado interno activo, que mantiene y dirige la conducta hacia la meta para lograr los objetivos, para impulsar, direccionar y persistir al personal a realizar las acciones y culminar las acciones, que practica la minería de oro de tipo aluvial en el distrito de Ananea - Puno.

El clima organizacional de la cooperativa, es conjunto de sensaciones de los personales de esta empresa sobre el ambiente laboral.

Motivación y clima organizacional en central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, retroalimenta el desempeño del personal para que este tenga energía y fluya las emociones, por ende, esta investigación tiene el objetivo principal con la pregunta, ¿Cuál es la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023?

Por ende, el objetivo fundamental es determinar la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.

Del mismo modo, se plantea como hipótesis general, la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023, es significativo.

La investigación constituye de los siguientes seis capítulos:

La realidad de la motivación y clima organizacional, delinea en el capítulo I, con el tema central y los sub temas relacionadas. El objetivo de la investigación y los sub objetivos están en el capítulo II. El origen de la tesis, los antecedentes, teorías fundamentadas y el marco conceptual delineado está en capítulo III. El capítulo IV contiene la hipótesis general y sub hipótesis, las variables junto a la operacionalización. En capítulo V está el proceso de la metodología de la tesis, contiene el enfoque, método, tipo, nivel, diseño, población y muestra, el instrumento utilizado en la recopilación de información. En capítulo VI contiene la



interpretación y los resultados de los datos de cuestionario realizada para la motivación y clima organizacional de la cooperativa. Al final figuran conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El central de la cooperativa de la mina metalúrgico “CECOMIP LTDA”, está situada a 4700 msnm, del Distrito de Ananea. Su RUC es 20447624631. La temperatura oscila entre 7°C y -13°C. Debido a las montañas nevadas y la pampa, el clima es frío. Los comuneros de Ananea fundaron la cooperativa el 4 de septiembre de 2005, con el objetivo de realizar minería artesanal utilizando instrumentos sencillos. La concesión Francisco Uno, cuenta actualmente con la certificación Fairmined Standard. Practica la minería de oro de tipo aluvial. La particularidad de este tipo de extracción es que los minerales se disuelven junto a las arenas y gravas de los yacimientos. Las arenas y gravas deben separarse y lavarse con agua para recuperar el oro (FAIRMINED, 2023).

De acuerdo a Li et al. (2023) “los factores para investigar del impacto de motivación y las conductas de los trabajadores, así como para dilucidar los mecanismos subyacentes”. Analizar las variables que afectan a la motivación de los empleados a escala mundial podría ser el principal énfasis de la cuestión. La investigación podría estudiar cómo los estilos de gestión y legislación laboral y las diferencias culturales afectan a la motivación de límites nacionales que repercute en el rendimiento del clima organizacional.



Según Nolzco et al. (2021) “el recurso más valioso para fomentar el éxito en cualquier organización es el talento humano. Las empresas de tipo y ubicación concentran sus esmeros en satisfacer las demandas que les permitan superar sus expectativas y encontrar la plenitud”. El foco de este problema puede ser el análisis de la motivación de los empleados en un entorno nacional. La investigación podría estudiar cómo las condiciones socioeconómicas, las estrategias de instrucción y los sistemas educativos afectan a la motivación de los empleados en su rendimiento laboral.

El tema podría versar sobre la motivación de los empleados y la cultura de la empresa. Se podría estudiar cómo afectan elementos internos como las posibilidades de crecimiento, el liderazgo y la comunicación en el ambiente de trabajo y a la motivación de los empleados en un área concreta la cooperativa. Según la metodología de Méndez (2011) la “descripción de la realidad problemática se subdivide en: diagnóstico, predicción y control de predicción” se diagnostica, que el clima organizacional de los trabajadores en la cooperativa, el estacionamiento y motivación es pobre en la relación con los compañeros de trabajo con expectativas poco definidas por falta de compromiso, liderazgo deficiente en la organización de la carga de trabajo.

Por falta de oportunidades de crecimiento y problemas de comunicación con los supervisores y colaboradores, para la motivación de los trabajadores de la cooperativa.

De seguir así con la carencia de formación y capacitación en los conflictos internos con los trabajadores de la cooperativa, el clima organizacional, va tener un ambiente de apoyo inflexible en el trabajo y sin autonomía a los colaboradores.

Es urgente la investigación sobre la motivación, que se da a los trabajadores de la cooperativa, en seguida está el planteo del problema.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. *Problema general*

¿Cuál es la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023?

1.2.2. *Problemas específicos*

PE1 ¿Cuál es la relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023?

PE2 ¿Cuál es la relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. *Teórico*

El apego de la motivación y clima organizacional en el rendimiento de la satisfacción de los empleados ha sido ampliamente investigado en la literatura académica. Correlación de motivación y comportamiento, así como el impacto del clima organizativo en el entorno laboral, se explican mediante diversas teorías y métodos. En consecuencia, los estudios en este ámbito apoyarán y profundizarán nuestra comprensión teórica.

1.3.2. *Practico*

Para que una organización tenga éxito, la motivación y la cultura interna son componentes esenciales. La productividad, la retención del talento de los colaboradores pueden aumentar en el área de trabajo propicio y una motivación suficiente. Por consiguiente, el estudio de estos problemas permitirá identificar las áreas que necesitan desarrollo y crear planes viables para apoyar un entorno de trabajo positivo y saludable.

1.3.3. *Metodológico*

Para recopilar y analizar datos para la investigación sobre la motivación y el clima organizativo de forma rigurosa, se necesita una buena metodología. La validez y fiabilidad de los resultados se garantizarán mediante la selección de técnicas de investigación adecuadas,



como cuestionarios, entrevistas o análisis de datos cuantitativos. Además, la investigación metodológica en este ámbito puede contribuir a la creación de nuevos instrumentos y metodologías para evaluar el clima y la motivación organizativo.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.

2.2. Objetivos específicos

OE1 Determinar la relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.

OE2 Determinar la relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes internacionales

Formento et al. (2023) en la artículo titulado "Motivación y rendimiento", los hallazgos muestran un tamaño de impacto significativo moderadamente positivo entre el rendimiento académico y la motivación $r = 0,327$, y sin variaciones significativas en las variables moderadoras de edad y sexo. Por tanto, se concluye que, de las variables consideradas, la motivación es el predictor más preciso del éxito académico para esta etapa vital concreta, sin efecto moderador.

Chancusig (2023) en la investigación titulada "La Motivación como Beneficio", produjeron resultados como motivación intrínseca y extrínseca. Estos factores también afectan a la actitud de los alumnos, a la forma en que completan las tareas y a la cantidad de esfuerzo necesario para completarlas. En resumen, se puede concluir que la motivación extrínseca está influida por las recompensas, la motivación intrínseca está relacionada positivamente y la motivación extrínseca está influida por la cantidad de trabajo necesaria para completar las tareas.

Aponte Murcia y Acero (2023) en la investigación titulada "Motivación y enganche", en una evaluación de 81 médicos especialistas reveló un alto grado de participación (5,06 con DE



0,77). 17 expertos participaron en tres grupos focales, y se encontraron cinco elementos relacionados con la motivación: automotivación, formación, tiempo y gusto, relaciones con los estudiantes y reconocimiento. Se encontró que un recurso para la implicación en la docencia clínica era la motivación.

Ballart et al. (2023) en la investigación titulada "Carga administrativa, motivación y bienestar", la idea del trabajo administrativo y el papeleo sin sentido (trámites burocráticos) desmotiva a las personas y disminuye su nivel de satisfacción laboral. En cambio, la libertad individual, las posibilidades de establecer redes profesionales y las evaluaciones del rendimiento son inspiradoras y contribuyen a la sensación de bienestar profesional. El modelo de entidad de base asociativa (EBA) supera a los modelos de organización sanitaria integrada (OSI) e Instituto Catalán de la Salud (ICS) en la gestión de los requisitos psicológicos fundamentales y en la reducción de los efectos perjudiciales de las cargas administrativas.

Santana et al. (2022) en la investigación titulada "motivación para aprender y el rendimiento", han utilizado varios modelos de ecuaciones estructurales multinivel (ML-SEM) para examinar las relaciones previstas entre las variables. Nuestras hipótesis fueron validadas por los resultados del ML-SEM, que demostraron que las comunicaciones del instructor predicen indirectamente el rendimiento académico de los estudiantes al influir en su motivación para estudiar. En concreto, el rendimiento se predice positivamente por el incentivo autónomo para aprender y negativamente por la motivación regulada.

Rodríguez et al. (2020) en la investigación titulada "Motivación intrínseca y utilidad percibida", el resultado, el compromiso de los alumnos con los deberes está fuerte y favorablemente correlacionado con la motivación intrínseca y el valor percibido de los deberes, y este compromiso está correlacionado con el rendimiento académico. Se descubre que las cinco variables relacionadas con los deberes sólo explican el 8,6% de la varianza en el rendimiento académico. La principal conclusión del estudio es que los alumnos se implicarán



más con sus deberes si están motivados para realizarlos y creen que les serán útiles por este motivo.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Loayza et al. (2022) en la tesis titulada “causa laboral y función docente del Perú”, dio a conocer la relación entre la función de los docentes de la institución y su motivación laboral. El enfoque empleado fue de tipo fundamental, se profundizó en el problema de investigación teniendo en cuenta el entorno educativo actual. Setenta instructores que completaron dos encuestas en formato Google Form constituyeron la población censada. El diseño empleado no experimental, correlacional transversal. Se utilizó la prueba «Rho Spearman» para confirmar la asociación de las variables. Los resultados indican que existe una correlación moderada (Rho 0,462 y p-valor 0,000) entre el rendimiento y la motivación laboral.

Rivas (2021) en la investigación titulada “Conexión de la gestión pública y motivación interna de los directores de la UGEL nº 06” con el método: Una forma de estudio cuantitativa y básica de diseño no experimental y un nivel descriptivo relacional. Población: De los seis distritos previamente enunciados, se seleccionó una muestra representativa de cien directores de entidades públicas. Resultados: En base a una metodología de estudio descriptivo correlacional, se descubrió que el 95% de los directores de centros educativos públicos exhiben mayores niveles de motivación intrínseca, frente a sólo un 5% que no lo hace. Del mismo modo, se descubrió que el 83% de los directores citados afirmaban tener un mayor grado de gestión pública, frente al 17% que afirmaba tener un nivel alto. Sin embargo, no existe una asociación estadísticamente significativa de Pearson.

Calle (2021) en la investigación titulada “estimulación del talento humano y relación de atención al ciudadano en un gobierno local”, demuestra la relación entre la atención al usuario y el incentivo del talento en los seres humanos. En la población hay 3192 empleados de la alcaldía, lo que arroja un resultado de 343 con un nivel de confianza del 95%. Como instrumento de recogida de información se empleó una encuesta con escala Likert. Las



variables de servicio al ciudadano y motivación del talento humano presentan una asociación positiva (0,57), según los hallazgos. favorable (0,57). Existen dos tipos de motivación: intrínseca y extrínseca.

Zapata et al. (2023) en la revista titulado "Motivación del personal y relación con el rendimiento en una empresa de confección", empleó el estadístico Rho de Spearman para tratar los datos en el contexto inferencial basado en la prueba de normalidad y se descubrieron correlaciones positivas. Con relación a la hipótesis general, el valor relacionado de ($r = 0,764$) demostró una correlación directa y positiva, mostrando que la motivación del empleo y el trabajo de los empleados de Industrias Súper Sport S.R.L - 2021 están significativamente correlacionados.

Leguía y Valeriano (2022) en la investigación titulada "Los funcionarios administrativos de la municipalidad de Apurímac", La hipótesis nula (H_0) se rechaza y la hipótesis alternativa (H_a) se ve corroborada por los datos, que indican una relación algo positiva. Esto implica que cualquier cambio que se introduzca en una de las variables -como la motivación laboral, por ejemplo- repercutirá también en la variable que mide el compromiso organizativo. Con un nivel de confianza del 99%, los datos del coeficiente de correlación rho de Spearman ($r = 0,447^{**}$; $p = 0,00 < 0,05$) lo corroboran.

3.1.3. Antecedentes locales

Talavera et al. (2021) en la revista científica titulada "motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Puno", encontró que los trabajadores están moderadamente motivados (98,7%); la mayor proporción de personas moderadamente motivadas (75,0%) se encuentran en la dimensión extrínseca (higiene); de igual modo, los trabajadores están moderadamente motivados (93,4%) en la dimensión intrínseca (motivacional). Los factores con mayor media de satisfacción laboral de los empleados (38,2%) son el trabajo (20,72), las relaciones humanas (24,72), la comunicación (24,73) y las condiciones laborales (26,36). Por el contrario, los métodos asociados a cierto grado de



infelicidad laboral son el salario y las prestaciones (20,96), la supervisión (22,68) y la promoción y formación (26,73). La asociación entre la motivación de un empleado y su empleo resulta ser ligeramente favorable.

Díaz et al. (2023) en la investigación titulada "satisfacción laboral: algunas consideraciones", los resultados muestran que los empleados de estas empresas sólo están algo satisfechos con su empleo, lo que sugiere que estas empresas no están funcionando a su máximo potencial. Para aumentar el sueldo de los empleados e incrementar la productividad y la eficiencia de la organización, los ejecutivos y directores de estas empresas necesitan desarrollar políticas que hagan precisamente.

Puma y Estrada (2020) en la investigación titulada "la motivación laboral y el compromiso organizacional", indican los resultados una sólida correlación positiva entre la causa del trabajo y el compromiso organizativo. Entre Spearman y HR, el coeficiente de correlación es de 0,759, y el valor p está por debajo del nivel de significación ($p=0,000<0,05$). En resumen, se ha constatado que los trabajadores estarán más motivados en el trabajo y dedicarán más tiempo a su empleo.

Adco (2023) en la revista titulado "Motivación y productividad de los empleados administrativos de las municipalidades provinciales de la región Puno", La metodología de este estudio fue transversal, cuantitativa y correlacional. El cuestionario sirvió de instrumento, y fue conceptual y deductivo. Una de las herramientas utilizadas es la encuesta. Los datos se recopilaron a partir de artículos académicos, libros, bases de datos bibliográficas e investigaciones sobre determinados temas. Uno de los hallazgos es en qué medida el desempeño laboral de los funcionarios administrativos que laboran en las municipalidades provinciales de la Región Puno está correlacionado con su nivel de motivación extrínseca. Según otros estudios, la motivación y el rendimiento laboral están claramente correlacionados. Específicamente, existe una relación entre la motivación intrínseca de los funcionarios



administrativos que laboran en las municipalidades provinciales de la Región Puno y su desempeño laboral.

Cahuana et al. (2020) en la investigación titulada "autoestima académico y motivación académica en jóvenes de Puno", Según los resultados de la correlación del coeficiente Rho de Spearman, existía una relación moderada, directa y significativa entre las variables de la investigación ($Rho = .497$; $p = .000$), así como en cada una de las dimensiones de la motivación intrínseca ($Rho = .475$; $p = .000$) y la motivación extrínseca ($Rho = .485$; $p = .000$), aunque existía una relación baja y negativa, pero no significativa, en la automotivación. Se ha demostrado que tener un autoconcepto académico positivo potencia la motivación académica.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Naturaleza de motivación

"Los incentivos son una herramienta necesaria para que las organizaciones empresariales bien gestionadas convencan a todos sus miembros para que colaboren en la consecución de los objetivos, animando a las personas a compartir sus ideas y su pasión en el trabajo, con el fin de comprender el comportamiento de los individuos" (García, 2012, p. 82), agregado a lo anterior "la motivación tiene aspectos conductuales, afectivos y cognitivos. Los procesos motivacionales internos de una persona pueden verse en sus preferencias, persistencia, compromiso, se convierten en responsabilidad, dedicación y productividad al llevar a cabo tareas relacionadas con el trabajo" (Zuluaga & Baraya, 2001, p. 15).

3.2.2. Jerarquía de necesidades de Maslow

"En teoría, el comportamiento de una persona en el trabajo podría estar determinado por el grado de las necesidades de satisfacción fisiológicas y de protección" (García, 2012, p. 85).

Figura 1

Pirámide de Maslow.



Nota. Adaptado de habilidades directivas (p. 85).por M. J. García, 2012, Innovación.

“Éstas se agruparían del siguiente modo, disponiendo una primera clasificación de las demandas primarias, secundarias y vinculándolas a los cinco tipos de demandas de la pirámide” (García, 2012, p. 86).

Figura 2

Clasificación de necesidades de Maslow.



Nota. Adaptado de habilidades directivas (p. 86).por M. J. García, 2012, Innovación y Cualificación, S.L.

3.2.3. Teoría de Herzberg

“Teoría de Maslow y necesidades es coherente con las investigaciones de Frederick Herzberg. Se basan en la constatación de que las bases de la motivación constan de dos tipos de elementos separados” (François & Loubat, 2017, p.15).

Figura 3

Teoría de Herzberg

		Factores motores	
		<i>satisfechos</i>	<i>insatisfechos</i>
Factores de higiene	<i>satisfechos</i>	Motivación expresada	Ni motivación ni descontento expresados
	<i>insatisfechos</i>	Descontento expresado	Descontento expresado

Nota. Adaptado de motivar y animar (p. 16).por , C. François & J. R. Loubat, 2017, Narcea Ediciones.

3.2.3.1. Factor de higiene. “Cuando las consideraciones higiénicas son las únicas que se satisfacen, pueden ser una fuente de descontento cuando se ignoran, pero no ejercen ninguna influencia beneficiosa sobre la motivación” (François & Loubat, 2017, p.16).

3.2.3.2. Factor de motores. “Por otra parte, los factores motrices cuyo cumplimiento sirve de fuente de motivación- rara vez entran en juego cuando hay descontento laboral” (François & Loubat, 2017, p.16).

3.2.4. Proceso de la motivación

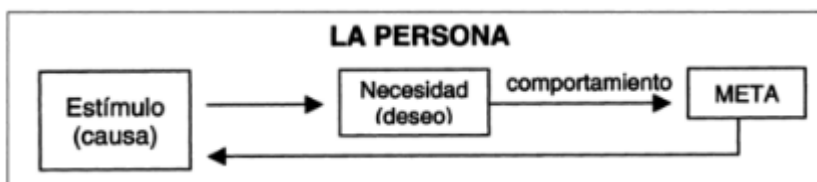
“A medida que profundicemos en el funcionamiento interno de las organizaciones, esta cuestión quedará más clara al examinar las relaciones entre tres ejes clave: la compensación económica, la responsabilidad y el denominado enriquecimiento de tareas” (Agustí, 2002, p. 91).

3.2.5. Básico homeostática

“Estos deseos son innecesarios, pero en función de los rasgos personales, cada persona les asignará un grado de prioridad variable, y a veces existirán varias necesidades al mismo tiempo” (Agustí, 2002, p. 92).

Figura 4

Proceso básico homeostática



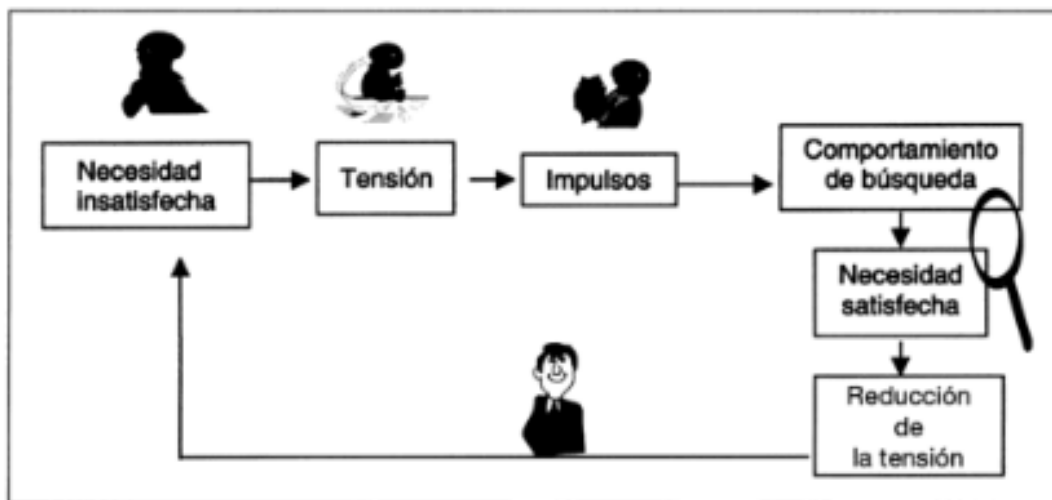
Nota. Adaptado de retribución y motivación (p. 92).por C. R. Agustí, C. 2002, ESIC.

3.2.6. Proceso genérico de la motivación

“Estas necesidades se explican por sí mismas; sin embargo, en función de los rasgos personales, cada persona les asignará distintos grados de prioridad, y muchas necesidades pueden satisfacerse simultáneamente” (Agustí, 2002, p. 94).

Figura 5

Proceso genérico de la motivación.



Nota. Adaptado de retribución y motivación (p. 95).por C. R. Agustí, C. 2002, ESIC.



3.2.7. Características de la motivación

“La estática se refiere a la cualidad de la motivación que suscita y mantiene los comportamientos. Cuando alguien carece de motivación, responde a las situaciones de forma inadecuada, completa las actividades de manera ineficaz, pone poco empeño o dedicación y no se compromete” (Cubas, 2016, p. 31).

“Se pueden utilizar distintos métodos para satisfacer, irritar o compensar una necesidad. Tanto la aparición de necesidades como el descubrimiento de límites que puedan liberar esas demandas pueden contribuir al proceso de alcanzar la motivación laboral” (Cubas, 2016, p. 31).

3.2.8. Dimensiones

3.2.8.1. Factor intrínseco. “Motivación extrínseca por regulación externa: cuando se realiza una acción bajo la presión del entorno que, o bien hace temer un castigo, o bien ofrece una recompensa (premio, ventajas, etc.)” (François & Loubat, 2017, p. 30).

3.2.8.2. Factor extrínseco. “Motivación extrínseca por control interno: cuando una persona se obliga a sí misma a realizar una actividad por sus propias normas morales o psicológicas” (François & Loubat, 2017, p. 30).

3.2.9. Clima organizacional

“La relación realmente íntima y motivadora entre un líder y sus seguidores. Aunque el liderazgo tiene un lado inspirador, a veces este lado eclipsa los verdaderos talentos necesarios para lograr los resultados deseados en una organización complicada”(Cole & Butterfield, 2005, p. 71). Agregado a lo anterior “la comprensión de los elementos asociados al trabajo, que le permite ser una indagación que dirige las diferentes acciones preventivas y de mantenimiento juzgadas esenciales para fortificar y mejorar la eficacia del sistema y los resultados de la empresa” (Palma, 2004, p. 101). Y es el “proceso por el cual los empleados conocen las cualidades de su empresa que la distinguen de la competencia, que influyen en su comportamiento, que implica componentes como las conexiones, el estilo de dirección, la remuneración, la disponibilidad de recursos” (Zuloaga, 2014, p.5).



3.2.10. Características del clima organizacional

“Los rasgos de un individuo permiten a una organización tener una identidad, el entorno organizativo permite a la organización tener una característica” (Brunet, 1987, pp. 11-14).

- a) “Los atributos internos de un individuo, que abarcan comportamientos, conductas y realidad social, afectan al clima organizativo y pueden tener un impacto favorable o negativo” (Brunet, 1987, p. 11).
- b) “Parece ser estable porque, a lo largo del tiempo, puede presentar cambios específicos que den lugar a ajustes a nivel organizativo” (Brunet, 1987, p. 12).
- c) “Está estrechamente ligado a cómo se comportan los empleados en la empresa; en otras palabras, si hay un ambiente desfavorable, hay muy pocas posibilidades de que se cumplan los objetivos, lo que cambiará la empresa” (Brunet, 1987, p. 13).
- d) “El clima organizativo afecta al compromiso, la lealtad y el sentimiento de identidad de los empleados con la empresa. Los climas organizativos positivos conducen a una mayor productividad y a un mayor sentimiento de identidad entre los empleados; los climas organizativos negativos tienen el efecto contrario” (Brunet, 1987, p. 14).

3.2.11. Tipos de clima organizacional

“Existen dos tipos principales de climas o sistemas en el ámbito de los sistemas organizativos según Rensis Likert, que se clasifican a su vez en dos subtipos” (Roa, 2004, p 25).

3.2.11.1. Autoritario. “El autoritarismo de su cúpula directiva es su principal característica; las decisiones se toman de forma rígida, vertical y dura, y los empleados carecen de confianza para desempeñar sus funciones de forma independiente. Además, los empleados trabajan en un entorno plagado de sentimientos de miedo, inseguridad, amenazas y otras emociones negativas” (Roa, 2004, p 25).



3.2.11.2. Participativo. “Dado que los altos directivos toman la mayoría de las decisiones, se confía en que los subordinados lleven a cabo sus tareas, en ocasiones de forma autónoma. También utilizan recompensas y castigos graduales como medio de animar a los empleados” (Roa, 2004, p 26).

3.2.12. Dimensiones

3.1.12.1. Autonomía individual. “La autodirección es la capacidad del empleado es para tomar decisiones sobre su propia vida, para identificar y seguir sus propios objetivos y preferencias. Sin embargo, en circunstancias normativas sociales, en contraste con las ideas más tradicionales. Por ello, sugiere considerar la autodirección desde dos perspectivas: transformacional y resistente” (Mercedes & Ramón, 2023, p. 3).

3.2.12.2. Grado de estructura. “Designan variables y lugares específicos con respecto a ellas. Éstas repercuten y definen cómo perciben su cultura” (Méndez, 2006, p. 41).

3.2.12.3. Recompensas. “Al examinar sus métodos, es posible identificar elementos y lugares particulares en relación con ellos. Éstos conforman e impactan en cómo los individuos actúan dentro de la empresa y cómo ven su cultura” (Méndez, 2006, p. 43).

3.2.12.4. Consideración y apoyo. “Existen algunas diferencias en la forma en que se considera a los empleados de los centros de profesores y recursos y del comité de coordinación pedagógica, pero no hay diferencias significativas en las normas o evaluaciones entre los dos grupos de empleados en cuanto al apoyo de otros organismos” (González, 2004, p. 161).

3.2.12.5. Promoción en el trabajo. “Influyen y definen cómo se comportan las personas dentro de la organización y cómo perciben su cultura” (Méndez, 2006, p. 45).



3.3. Marco conceptual

Apoyo y confianza

El apoyo y la confianza tienen mucho en común. La ayuda puede aumentar la autoestima de alguien al demostrarle que puede confiar en otras personas para recibir asistencia. Como la confianza se basa en la convicción de que la persona o cosa que recibe ayuda la merece, puede facilitar la prestación de ayuda.

Comunicación

Información intercambiada entre dos o más personas se denomina comunicación. Dado que permite establecer conexiones y resolver problemas, es una actividad esencial tanto en la vida cotidiana como en los entornos organizativos.

Condiciones laborales

El entorno físico, las horas de trabajo, el salario, las prestaciones, las políticas y seguridad en el trabajo y las posibilidades de crecimiento profesional.

Control

Proceso de comparar el rendimiento real con los puntos de referencia u objetivos predeterminados.

Crecimiento laboral

Ascender en la escala organizativa, asumir más responsabilidades, ampliar el abanico de responsabilidades, aprender nuevas habilidades, etc., son algunos ejemplos de cómo puede aparecer el crecimiento laboral en el lugar de trabajo.

Estándares

Las normas son directrices o especificaciones utilizadas en los negocios y la industria con garantías eficientes, seguridad y calidad de los bienes o servicios.

Estatus y seguridad

Por el contrario, el estatus de seguridad describe el nivel de protección o seguridad que se ofrece a un individuo, organización u otra entidad.



Factores de higiene

Los elementos o condiciones del lugar de trabajo conocidos como "factores de higiene" pueden causar insatisfacción entre los empleados si faltan o son insuficientes.

Logro en el trabajo

Un resultado satisfactorio obtenido en el lugar de trabajo se denomina logro laboral. Puede consistir en alcanzar un objetivo, finalizar un proyecto con éxito, obtener un reconocimiento o aumentar la producción, entre otras cosas.

Recompensas

Los empleados pueden recibir recompensas en forma de incentivos o reconocimientos por su trabajo destacado, sus logros o sus contribuciones dignas de mención. Estos incentivos pueden consistir en reconocimiento público, primas o ascensos.

Remuneración y bonificación

La remuneración es la paga o compensación, así como cualquier dinero o beneficio adicional que se conceda a los empleados en reconocimiento de su trabajo excepcional, sus logros o sus notables contribuciones.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023, es significativa.

4.2. Hipótesis específica

HE1 La relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023, es significativa.

HE2 La relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2003, es significativa.

4.3. Variables

- **Motivación**
 - **Dimensiones:**
 - Factor intrínseco.
 - Factor extrínseco.
- **Clima organizacional**
 - **Dimensiones:**
 - Autonomía individual.
 - Grado de estructura.



- Recompensas.
- Consideración y apoyo.
- Promoción en el trabajo.

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable motivación y clima organizacional.

Variables	Dimensiones	Indicadores
"dar a un empleado un trabajo difícil que requiera responsabilidad es la única manera de inspirarle". ^a	1.1. Factor intrínseco	1.1.1. Logro en el trabajo
		1.1.2. Reconocimiento laboral
		1.1.3. Trabajo individual
		1.1.4. Responsabilidad laboral
		1.1.5. Crecimiento laboral
		1.1.6. Falta de satisfacción
		1.1.7. Factores de higiene
	1.2. Factor extrínseco	1.2.1. Política de la empresa
		1.2.2. Administración de la empresa
		1.2.3. Supervisión laboral
		1.2.4. Relaciones interpersonales
		1.2.5. Condiciones laborales
		1.2.6. Remuneración y bonificación
		1.2.7. Estatus y seguridad
"Identificación del clima organizacional visto a través de las lentes de los factores que influyen en él y las formas en que las personas responden formando creencias que moldean sus acciones." ^b	2.1. Autonomía individual	2.1.1. Responsabilidad
		2.1.2. Tolerancia
	2.2. Grado de estructura	2.2.1. Control
		2.2.2. Comunicación
	2.3. Recompensas	2.3.1. Resultado y recompensa
		2.3.2. Estándares
	2.4. Consideración y apoyo	2.4.1. Riesgos
		2.4.2. Apoyo y confianza
	2.5. Promoción en el trabajo	2.5.1. Recompensas
		2.5.2. Trabajo en equipo

Nota. Operacionalización de variable 1, a Herzberg (1968, p. 1), b Méndez (2006, p. 37).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODÓLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

“Es cuantitativo en la investigación, porque la medición es su fundamento, y la medición nos permite deducir nuevas teorías, tendencias e hipótesis” (Hernández et al., 2014).

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

“Es deductivo recopila, ordena y categoriza datos específicos para hacer generalizaciones” (Davila, 2006).

5.3. Tipo de investigación

“Es aplicativo para identificar las situaciones problemáticas y elegir los mejores remedios potenciales para este caso” (Vara, 2012).

5.4. Nivel de investigación

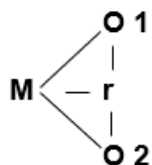
“Es correlacional, dado que el objetivo de este estudio es determinar la probabilidad de la idea” (Hernández et al., 2014).

5.5. Diseño de investigación

“Este estudio se organiza mediante un diseño de intervención transversal no experimental” (Hernández et al., 2014). Según (Pino, 2010).



Esquema



Donde:

M: Muestra.

O 1: Motivación.

O 2: Clima organizacional.

r: Relación.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

“La población es el conjunto de personas que tienen conocimientos sobre el fenómeno estudiado” (Hernández et al., 2014).

Tabla 2

Lista del personal

Nº	Área	Cantidad
1	Administración	8
2	Vigilancia	1
3	Proyecto	4
4	Ingenierías	9
5	Planta	2
6	Producción	4
7	Logística y almacén	3
8	Salud	3
9	Grifo	2
10	Taller	3
11	Chutes	22
12	Motobombas y karanchas	5
13	Movilidad	4
14	Excavadora	2
15	Cargadores	3
16	Volquetes	9



17	Cocina	4
18	Seguridad	4
19	Proyecto	2
20	Securitas servic	7
21	Mantenimiento	4
22	Ananea	1
23	Comité de seguridad	2
Total		108

Nota. La población es de 108 personales.

5.6.2. Muestra

“Se trata de una muestra probabilística estratificada, es decir, una elección arbitraria de una porción seleccionada de la población” (Tamayo, 1999).

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

N: Tamaño de muestra

N: Población

Z²: Confianza 95%= 1.96

p: Acertar 50% = 0.50%

q: (1-p) No acertar 50% = 0.50%

e² = Error 5%= 0.05%

$$n = \frac{108 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(108 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 84,472 = 84$$

Tabla 3

Muestra estratificada.

Nº	Área	Cantidad	Proporción	Muestra
1	Administración	8	0.777	6.216
2	Vigilancia	1	0.777	0.777
3	Proyecto	4	0.777	3.108
4	Ingenierías	9	0.777	6.993
5	Planta	2	0.777	1.554



6	Producción	4	0.777	3.108
7	Logística y almacén	3	0.777	2.331
8	Salud	3	0.777	2.331
9	Grifo	2	0.777	1.554
10	Taller	3	0.777	2.331
11	Chutes	22	0.777	17.094
12	Motobombas y karanchas	5	0.777	3.885
13	Movilidad	4	0.777	3.108
14	Excavadora	2	0.777	1.554
15	Cargadores	3	0.777	2.331
16	Volquetes	9	0.777	6.993
17	Cocina	4	0.777	3.108
18	Seguridad	4	0.777	3.108
19	Proyecto	2	0.777	1.554
20	Securitas servic	7	0.777	5.439
21	Mantenimiento	4	0.777	3.108
22	Ananea	1	0.777	0.777
23	Comité de seguridad	2	0.777	1.554
Total		108		84

Nota. La muestra es de 84 personales.

5.7. Técnicas e instrumento

5.7.1. Técnica

“Optó como técnica por la encuesta, para el acopio de los datos para este estudio” (Hernández & Mendoza, 2018).

5.7.2. Instrumento

“El instrumento optó por el cuestionario, el acopio de los datos es con escala de Likert, porque es primordial venero” (Hernández & Mendoza, 2018).



5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Se confirmó del instrumento su fiabilidad con es estadístico de alfa de Cronbach, en IBM SPSS (Vara-Horna, 2010).

Tabla 4

Estadísticas de confiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	24

Nota. Confiabilidad.

Según Vara-Horna (2010) es significativo porque el “alfa de Cronbach” es de 0,860 (86%), de consistencia interna del cuestionario.

5.8.2. Validez

Se validó por los expertos en el tema el instrumento:

- Dr. Roberto Payé Choquehuanca.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Investigación intitulada “motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023”, Utilizando IBM SPSS v27, la tabulación finalizó en diciembre de 2023. Se utilizaron métodos estadísticos para gestionar los datos, y se emplearon tablas y gráficos con análisis para mostrar los resultados. Dado el carácter relacional de la investigación, en este caso no se pudo aplicar el coeficiente Rho de Spearman, por lo que se utilizó la escala de Likert.



5.10. Contrastación de hipótesis

5.10.1. Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.

H1: Existe relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.

Nivel de significancia

Alfa: 0.05 = 5%.

Estadística de prueba

Para datos no paramétricos es Tau-b de Kendall.

Calculo p-valor

Tabla 5

Hipótesis general.

		Error			
		Valor	estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.453	0.071	6.304	0.000
N de casos válidos		84			

Nota. Contraste hipótesis general.

Decisión

La tau b de Kendall indica que la correlación es significativa, el valor está a 0,000 menos que el alfa de 0,05, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, decisión, existe relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.



5.10.2. Hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.

H1: Existe relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.

Nivel de significancia

Alfa: 0.05 = 5%.

Estadística de prueba

Para datos no paramétricos es Tau-b de Kendall.

Calculo p-valor

Tabla 6

Hipótesis específico 1.

		Error			
		Valor	estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.323	0.085	3.756	0.000
N de casos válidos		84			

Nota. Contraste hipótesis específico 1.

Decisión

La tau b de Kendall indica que la correlación es significativa, el valor está a 0,000 menos que el alfa de 0,05, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, decisión, existe relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023.



5.10.3. Hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.

H1: Existe relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023.

Nivel de significancia

Alfa: 0.05 = 5%.

Estadística de prueba

Para datos no paramétricos es Tau-b de Kendall.

Calculo p-valor

Tabla 7

Hipótesis específico 2.

		Error		T	Significación
		estándar	asintótico ^a		
	Valor			aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.452	0.064	6.924	0.000
N de casos válidos		84			

Nota. Contraste hipótesis específico 2.

Decisión

La tau b de Kendall indica que la correlación es significativa, el valor está a 0,000 menos que el alfa de 0,05, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, decisión, existe relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Escala de correlación

Tabla 8

Escala de relación.

Coeficiente	Descripción
0,00 a -0,19	Correlación negativa muy débil
0,20 a -0,39	Correlación negativa débil
0,40 a -0,59	Correlación negativa media
0,60 a -0,79	Correlación negativa considerable
0,80 a -1,00	Correlación negativa muy fuerte
0,00 a 0,19	Correlación positiva muy débil
0,20 a 0,39	Correlación positiva débil
0,40 a 0,59	Correlación positiva media
0,60 a 0,79	Correlación positiva considerable
0,80 a 1,00	Correlación positiva muy fuerte

Nota. Metodología de investigación, por S. Hernández, C. Fernández & M. del P. Baptista, 2014, p. 305, Mc Graw Hill.



6.1.2. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba estadístico.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.076	84	,200*	0.984	84	0.389
Clima organizacional	0.121	84	0.004	0.979	84	0.192

Nota. Prueba de normalidad.

Interpretación

Los valores P al alfa 0,05 de 0,200 y 0,004, respectivamente, demuestran que los datos no tienen una distribución normal, según Kolmogorov Smirnov. Se utilizarán los métodos siguientes para examinar los datos mediante el estadístico Rho de Spearman.

6.1.3. Objetivo general

Tabla 10

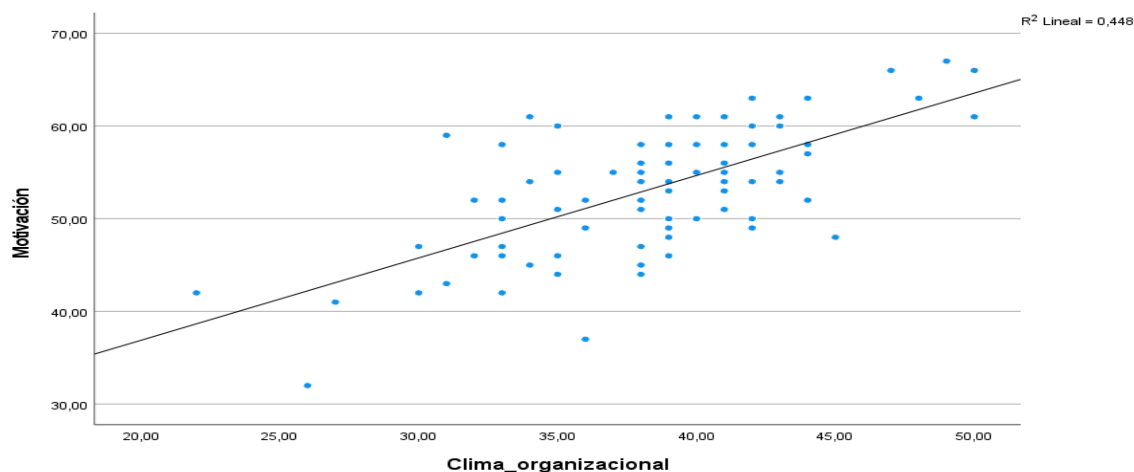
Correlación de motivación y clima organizacional.

		Motivación	Clima organizacional
Rho de Spearman	Motivación	1.000	,593**
			0.000
		84	84
Clima organizacional		,593**	1.000
		0.000	
		84	84

Nota. Noviembre 2023.

Figura 6

Correlación de motivación y clima organizacional.



Nota. Tabla 10.

Interpretación

La Rho de Spearman indica que existe una correlación positiva media de 0,593 (59,3%) entre la motivación y clima organizacional.

6.1.4. Objetivo específico 1

Tabla 11

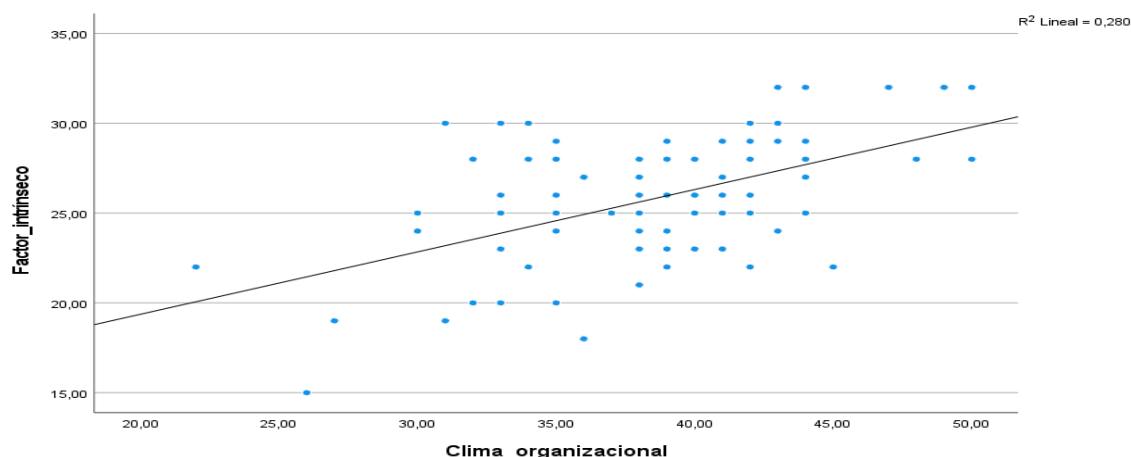
Correlación de factor intrínseco y clima organizacional.

		Factor intrínseco	Clima organizacional
Rho de Spearman	Factor intrínseco	1.000	,429**
			0.000
		84	84
	Clima organizacional	,429**	1.000
		0.000	
		84	84

Nota. Noviembre 2023.

Figura 7

Correlación de factor intrínseco y clima organizacional.



Nota. Tabla 11.

Interpretación

El factor intrínseco y el clima organizacional tienen una asociación positiva media de 0,429 (42,9%), según la Rho de Spearman.

6.1.5. Objetivo específico 2

Tabla 12

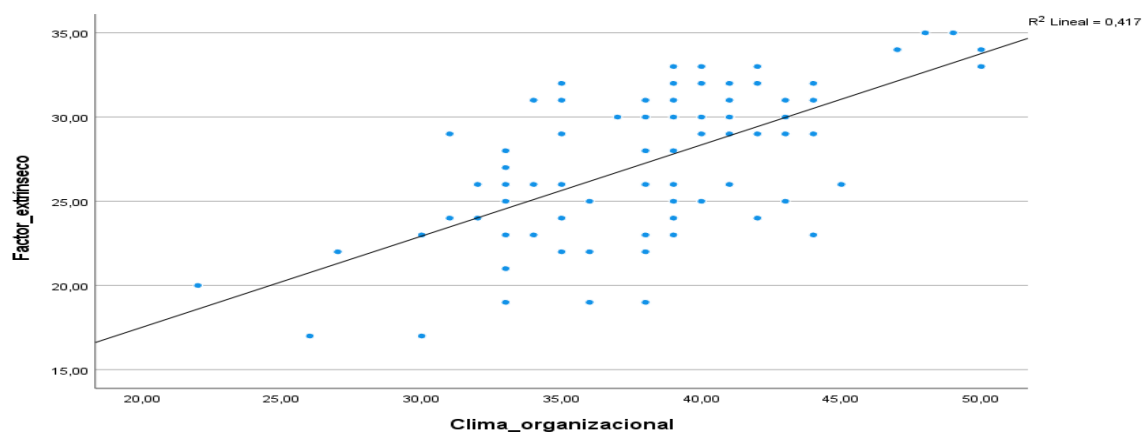
Correlación de factor extrínseco y clima organizacional.

			Factor extrínseco	Clima organizacional
Rho de Spearman	Factor extrínseco	Coefficiente de correlación	1.000	,598**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	84	84
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,598**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	84	84

Nota. Noviembre 2023.

Figura 8

Correlación de factor extrínseco y clima organizacional.



Nota. Tabla 12.

Interpretación

La correlación entre el factor extrínseco y el clima organizacional, según la Rho de Spearman, es de 0,598 (59,8%), lo que indica un vínculo moderadamente bueno.

6.2. Discusión de resultados

Estudio titulado "motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023", según Vara-Horna (2010) el instrumento de alfa de Cronbach de 0,860 es muy fiable cuando se utiliza con observaciones de problemas reales y la fiabilidad incorporada en el programa SPSS v27. Esto es especialmente cierto para las variables de motivación y clima organizacional. Además, 01 profesional del sector validó la herramienta de recogida de datos. Las conclusiones de este estudio indicaron lo siguiente motivación y clima organizacional.

Las limitaciones al realizar la investigación, el personal de central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, tubo incomodidades al responder las encuestas, factor de tiempo para la recopilación de datos, pero estos factores, ayudaron a superar las limitaciones de tiempo y suficiente control para continuar con la investigación.



La correlación de motivación y clima organizacional es positiva moderada al respecto, Formento et al. (2023) indican que no hay diferencias significativas en la relación, Chancusig (2023) la motivación intrínseca está relacionada positivamente, Aponte Murcia y Acero (2023) con un alto grado de relación con la motivación, Ballart et al. (2023) desmotiva a las personas y disminuye su nivel de satisfacción laboral, Loayza et al. (2022) la relación con un grado moderado, Talavera et al. (2021) concluye marginalmente beneficiosa la relación. La correlación de factor intrínseco y clima organizacional es positiva moderada de los trabajadores, corrobora Rodríguez et al. (2020) correlacionado con la motivación intrínseca, Rivas (2021), no existe una asociación estadísticamente significativa, Diaz et al. (2023) aumentar las emociones de los empleados e incrementar la organización, Adco (2023) correlación entre el rendimiento laboral y la motivación intrínseca es una función directa del rendimiento laboral, Zapata et al. (2023) hay positiva relación y directa. La correlación de factor extrínseco y clima organizacional es positiva moderada, Santana et al. (2022) predicen indirectamente el rendimiento al influir en su motivación, Calle (2021) los aspectos del talento humano es la motivación, Puma y Estrada (2020) los empleados se dedicarán más a su trabajo en la medida en que muestren altos niveles de motivación laboral, Leguía y Valeriano (2022) la correlación rho de Spearman que es positiva buena, Cahuana et al. (2020) que existía una correlación baja y negativa pero no significativa en automotivación.

La contribución del estudio ha permitido determinar la motivación, crear nuevos estudios sobre el clima organizativo y adaptar las conclusiones a investigaciones posteriores.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Según el objetivo general, es determinar la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023, con el estadístico Rho de Spearman el resultado es 59,3% de correlación y p-valor de 0,000 menor al alfa de 0,05, por lo que es significativo la correlación de motivación y clima organizacional.

SEGUNDA: Según el objetivo específico 1, es encontrar la relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023, con el estadístico Rho de Spearman el resultado es 42,9% de correlación y p-valor de 0,000 menor al alfa de 0,05, por lo que es significativo la correlación de factor intrínseco y clima organizacional.

TERCERA: Según el objetivo específico 2, es encontrar la relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023, con el estadístico Rho de Spearman el resultado es 59,8% de correlación y p-valor de 0,000 menor al alfa de 0,05, por lo que es significativo la correlación de factor extrínseco y clima organizacional.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: El gerente debe reconocer los logros de los trabajadores de central de cooperativas minero metalúrgicas Puno, celebrar el trabajo bien hecho, es imprescindible establecer objetivos claros. Establecer una base de apoyo implica tener fe en que los trabajadores emplearán su tiempo sabiamente para lograr sus objetivos; ofrecer flexibilidad de horarios y fomentar el entorno de trabajo; proporcionar instalaciones y equipos adecuados mejora el entorno de trabajo; a sentirse motivados para completar sus tareas y ofrecer ideas y sugerencias en sentido de la motivación.

SEGUNDA: Recomendar al a gente de central de cooperativas minero metalúrgicas Puno. Asignarles tareas que merezcan la pena, lo que aumentará su sensación de logro y su satisfacción general en el trabajo. La autonomía de los empleados aumenta la motivación intrínseca al darles un sentido de agencia y responsabilidad sobre su trabajo. Esto se debe a que unos recursos y un apoyo suficientes conducen a la motivación intrínseca y a una gran cultura de empresa, que a su vez favorece la capacidad de los empleados.

TERCERA: Recomendar al a gente de central de cooperativas minero metalúrgicas Puno, y a los trabajadores, fomentar un ambiente de trabajo saludable. Promueva la cooperación y el trabajo en equipo entre los miembros de la plantilla. Garantizar un lugar de trabajo seguro e higiénico, Fomentar el diálogo honesto y la crítica útil como motivación extrínseca.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adco, M. J. A. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. *Revista de Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39–50. <https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Agustí, C. R. (2002). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. ESIC. https://www.google.com.pe/books/edition/Remuneración_retribución_y_motivación/62Au53BfkU0C?hl=es&gbpv=1
- Aponte Murcia, C., & Acero, Á. R. (2023). Motivación y enganche para la enseñanza clínica en un hospital universitario. *Educación Médica*, 24(4), 100828. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.edumed.2023.100828>
- Ballart, X., Ferraioli, F., & Iruela, A. (2023). Carga administrativa, motivación y bienestar entre médicos de atención primaria. Comparación entre modelos de gestión. *Gaceta Sanitaria*, 37, 102306. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2023.102306>
- Brunet, L. (1987). *Concepciones del clima*. Editorial Trillas.
- Cahuana, C. M., Mamani, B. O., & Carranza, E. R. F. (2020). Autoconcepto académico y motivación académica en jóvenes talento del departamento de Puno, Perú. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.788>
- Calle, T. M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217–247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Chancusig, C. L. H. (2023). La Motivación como Beneficio en las Clases de Educación Física: Una Revisión Sistemática. *MENTOR Revista de Investigación Educativa y Deportiva*, 2(5 SE-Artículos Revisión), 265–280. <https://doi.org/10.56200/mried.v2i5.5956>
- Cole, D. W., & Butterfield, E. G. (2005). *Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo*. Nobuko.
- Cubas, M. N. R. (2016). *La motivación*. Universidad Señor de Sipán.



- Davila, B. (2006). *Apuntes de Probabilidad y Estadística*. ITESM.
- Diaz, D. J. R., Ledesma, C. M. J., Tito, C. J. V., & Carranza, H. L. R. (2023). Job satisfaction: some considerations. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- FAIRMINED. (2023). *CECOMIP: Francisco uno*. Una Minería Aluvial Responsable. <https://fairmined.org/es/community-profiles-3-2/cecomip/>
- Formento, T. A. C., Quilez, R. A., & Cortes, P. A. (2023). Motivation and academic performance in adolescence: a systematic meta-analytic review. *RELIEVE - Revista Electronica de Investigacion y Evaluacion Educativa*, 29(1), 1–23. <https://doi.org/10.30827/relieve.v29i1.25110>
- François, C., & Loubat, J. R. (2017). *Motivar y animar equipos en trabajo social*. Narcea Ediciones.
- García, M. J. G. (2012). *Habilidades directivas*. Innovación y Cualificación, S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC>
- González, G. M. del M. (2004). *Evaluacion de la ensenanza y el aprendizaje de la lengua inglesa*. Ministerio de Educación y Ciencia.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). *Metodología de la investigacion*. Mc Graw Hill.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 81(1). https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Leguía, M. M., & Valeriano, A. R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la municipalidad de Apurímac. *TecnoHumanismo*, 2(4), 122–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.53673/th.v2i4.187>
- Li, C., Hu, X., Wu, Y., Kee, Y. H., & Cho, H. (2023). Work climate, motivation, emotional



- exhaustion, and continuance intention in sport volunteers: A two-wave prospective survey. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ajsep.2023.08.004>
- Loayza, F. L. J., Marujo, S. M. D. P., Primo, M. J., & Alanya, C. E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31.
<https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- Méndez, Á. C. E. (2006). *Clima organizacional*. Universidad del Rosario.
https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_organizacional_en_Colombia/qipFxpVbK1AC?hl=es&gbpv=1
- Méndez, C. (2011). *Metodología de la investigación*. Alpha Editorial.
- Mercedes, C., & Ramón, M. A. (2023). *Autonomía y feminismos*. Ediciones Didot.
- Nolazco, L. F. A., Bustamante, C. E. I., Moreno, R. R. Y., & Carhuancho, M. I. M. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162–176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Palma, S. (2004). *Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias*. Facultad de Psicología.
- Pino, R. (2010). *Manual de la Investigación Científica: Guías metodológicas para elaborar planes y tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rivas, H. R. G. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Lima. *Revista En Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 37–49. <https://doi.org/10.24265/igpp.2021.v8n1.04>
- Roa, Y. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional*. Universidad Católica Andrés Bello.



- Rodríguez, S., Piñeiro, I., Regueiro, B., & Estévez, I. (2020). Motivación intrínseca y utilidad percibida como predictores del compromiso del estudiante con los deberes escolares. *Revista de Psicodidáctica*, 25(2), 93–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psicod.2019.11.001>
- Santana, M. E., Putwain, D. W., Núñez, J. L., Loro, J. F., & León, J. (2022). ¿Predicen los mensajes del profesorado la motivación para aprender y el rendimiento? *Revista de Psicodidáctica*, 27(1), 86–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psicod.2021.11.001>
- Talavera, X., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 6(10), 3–14. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Tamayo, T. M. (1999). *Metodología formal de la investigación científica*. Limusa.
- Vara-Horna, A. A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf
- Vara, H. A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Universidad de San Martín de Porres.
- Zapata, H. Z. A., Napán, A. C., & Meza, R. R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de La UCSA*, 10(2), 20–31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>
- Zuloaga, L. (2014). *Clima organizacional*. Función Pública.
- Zuluaga, R. M., & Baraya, D. M. P. (2001). *Clima organizacional*. Departamento Administrativo de la Función Pública.



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de Consistencia

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023

Problema	Hipótesis	Objetivo	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	V1. Motivación Herzberg, F. (1968)	1.3. Factor intrínseco	1.1.1. Logro en el trabajo 1.1.2. Reconocimiento laboral 1.1.3. Trabajo individual 1.1.4. Responsabilidad laboral 1.1.5. Crecimiento laboral 1.1.6. Falta de satisfacción 1.1.7. Factores de higiene	Enfoque: Cuantitativo Método: Deductivo Tipo: Aplicativo Nivel: Correlacional
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos		1.4. Factor extrínseco	1.2.1. Política de la empresa 1.2.2. Administración de la empresa 1.2.3. Supervisión laboral 1.2.4. Relaciones interpersonales 1.2.5. Condiciones laborales 1.2.6. Remuneración y bonificación 1.2.7. Estatus y seguridad	Diseño: Transversal – No experimental Población: 108 trabajadores.
¿Cuál es la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023?	La relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023, es significativo.	Determinar la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023.		V2. Clima organizacional Méndez (2006)	2.1. Autonomía individual	2.1.1. Responsabilidad individual. 2.1.2. Tolerancia al conflicto
¿Cuál es la relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023?	La relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023, es significativo.	Determinar la relación entre el factor intrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023.		2.2. Grado de estructura	2.2.1. Control 2.2.2. Comunicación	Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023?	La relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023, es significativo.	Determinar la relación entre factor extrínseco y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas de Puno limitada, 2023.		2.3. Recompensas	2.3.1. Resultado y recompensa 2.3.2. Estándares	Instrumento: Cuestionario
				2.4. Consideración y apoyo	2.4.1. Riesgos 2.4.2. Apoyo y confianza	
				2.5. Promoción en el trabajo	2.5.1. Recompensas 2.5.2. Trabajo en equipo	



Anexo 2: Matriz de datos

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 33 de 33 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
1	Bueno	Regular	Muy Bueno	Malo	Malo	Muy Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Malo	Malo	Muy Bueno	Muy Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	F
2	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular	Malo	Bueno	Muy Malo	Regular	Regular	Malo	F
3	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	F
4	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
5	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
6	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Malo
7	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Malo
8	Regular	Regular	Regular	Regular	Malo	Malo	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
9	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Malo	Malo	Regular	Regular	F
10	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Bueno	Muy Malo	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
11	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Malo	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
12	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Malo	Malo	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
13	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno
14	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular
15	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy Malo	F
16	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Malo	F
17	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Malo
18	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
19	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy
20	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno
21	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy
22	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy
23	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy
24	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy
25	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy
26	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy
27	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy
28	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy
29	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy
30	Malo	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Regular	Bueno	Muy
31	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 33 de 33 variables

62 : item1	3,00	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	Factor_intrínseco	Factor_extrínseco	Autonomia_individual	Grado_de_estructura	Recompensas	Consideración_y_apoyo
1	Regular	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	25,00	19,00	6,00	7,00	9,00	8,00
2	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	23,00	19,00	6,00	5,00	8,00	6,00
3	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	26,00	29,00	10,00	6,00	6,00	5,00
4	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	32,00	35,00	10,00	10,00	9,00	10,00
5	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	32,00	35,00	10,00	10,00	9,00	10,00
6	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	28,00	35,00	10,00	10,00	8,00	10,00
7	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	20,00	26,00	8,00	5,00	6,00	6,00
8	Bueno	Regular	Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	19,00	24,00	8,00	7,00	5,00	5,00
9	Regular	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy Malo	Bueno	25,00	17,00	5,00	6,00	8,00	7,00
10	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Regular	Malo	Bueno	26,00	24,00	10,00	10,00	10,00	7,00
11	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Malo	Bueno	30,00	25,00	10,00	10,00	10,00	7,00
12	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	29,00	23,00	10,00	10,00	10,00	7,00
13	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Bueno	Bueno	27,00	25,00	6,00	8,00	7,00	6,00
14	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	26,00	21,00	6,00	7,00	7,00	6,00
15	Malo	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Muy Bueno	Bueno	30,00	29,00	7,00	3,00	6,00	7,00
16	Regular	Bueno	Muy Malo	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	30,00	28,00	7,00	5,00	5,00	8,00
17	Regular	Bueno	Malo	Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Bueno	29,00	31,00	8,00	5,00	6,00	7,00
18	Regular	Malo	Malo	Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Bueno	30,00	31,00	8,00	6,00	4,00	7,00
19	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Bueno	29,00	32,00	7,00	10,00	6,00	7,00
20	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Muy Bueno	Bueno	28,00	32,00	6,00	8,00	6,00	7,00
21	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	28,00	33,00	6,00	10,00	8,00	7,00
22	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	29,00	32,00	7,00	10,00	8,00	8,00
23	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	30,00	33,00	7,00	10,00	8,00	8,00
24	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Bueno	26,00	32,00	8,00	10,00	8,00	5,00
25	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno	28,00	32,00	7,00	10,00	9,00	7,00
26	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	28,00	33,00	6,00	10,00	9,00	7,00
27	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	22,00	32,00	7,00	10,00	9,00	7,00
28	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno	23,00	31,00	7,00	10,00	8,00	7,00
29	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	25,00	32,00	8,00	10,00	9,00	9,00
30	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Muy Bueno	Bueno	23,00	30,00	7,00	10,00	9,00	6,00
31	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Malo	Bueno	24,00	24,00	8,00	10,00	8,00	7,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO



MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

62 : ítem1 3,00 Visible: 33 de 33 variables

	Recompensas	Consideración_y_apoyo	Promoción_en_el_trabajo	Motivación	Clima_organizacional	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	9,00	8,00	8,00	44,00	38,00										
2	8,00	6,00	8,00	42,00	33,00										
3	6,00	5,00	8,00	55,00	35,00										
4	9,00	10,00	10,00	67,00	49,00										
5	9,00	10,00	10,00	67,00	49,00										
6	8,00	10,00	10,00	63,00	48,00										
7	6,00	6,00	7,00	46,00	32,00										
8	5,00	5,00	6,00	43,00	31,00										
9	8,00	7,00	4,00	42,00	30,00										
10	10,00	7,00	5,00	50,00	42,00										
11	10,00	7,00	6,00	55,00	43,00										
12	10,00	7,00	7,00	52,00	44,00										
13	7,00	6,00	9,00	52,00	36,00										
14	7,00	6,00	7,00	47,00	33,00										
15	6,00	7,00	8,00	59,00	31,00										
16	5,00	8,00	8,00	58,00	33,00										
17	6,00	7,00	9,00	60,00	35,00										
18	4,00	7,00	9,00	61,00	34,00										
19	6,00	7,00	9,00	61,00	39,00										
20	6,00	7,00	8,00	60,00	35,00										
21	8,00	7,00	8,00	61,00	39,00										
22	8,00	8,00	8,00	61,00	41,00										
23	8,00	8,00	9,00	63,00	42,00										
24	8,00	5,00	9,00	58,00	40,00										
25	9,00	7,00	9,00	60,00	42,00										
26	9,00	7,00	8,00	61,00	40,00										
27	9,00	7,00	9,00	54,00	42,00										
28	8,00	7,00	9,00	54,00	41,00										
29	9,00	9,00	8,00	57,00	44,00										
30	9,00	6,00	9,00	53,00	41,00										
31	8,00	7,00	6,00	48,00	39,00										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : ítem1 2,00 Visible: 33 de 33 variables

	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18
32	Malo	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy
33	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy
34	Malo	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy
35	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy
36	Malo	Muy Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Malo	Malo	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy
37	Regular	Muy Malo	Malo	Regular	Muy Malo	Malo	Regular	Muy Malo	Malo	Regular	Muy Malo	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Malo	F
38	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Muy Malo	Malo	Regular	Malo	Regular	Bueno	Muy Malo	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	F
39	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	
40	Regular	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Malo	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	
41	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	
42	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Malo	
43	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Malo	Malo	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Malo	Regular	Muy Malo	Malo	Regular	Muy Malo	
44	Regular	Regular	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy Malo	Malo	Regular	Malo	F
45	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Regular	F
46	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	
47	Malo	Regular	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Malo	Regular	Bueno	
48	Malo	Malo	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
49	Muy Bueno	Malo	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Malo	Malo	Regular	F
50	Bueno	Regular	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	F
51	Regular	Regular	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	F
52	Bueno	Malo	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	
53	Regular	Malo	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	
54	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	
55	Regular	Regular	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	F
56	Regular	Malo	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	F
57	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	F
58	Malo	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	
59	Malo	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	
60	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	
61	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	F
62	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	F

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO



MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : item1 2,00 Visible: 33 de 33 variables

	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	Factor_intrinseco	Factor_extrinseco	Autonomía_individual	Grado_de_estructura	Recompensas	Consideración_y_apoyc
32	Muy Bueno	Muy Bueno	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	25,00	25,00	7,00	10,00	9,00	8,00
33	Muy Bueno	Muy Bueno	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	25,00	24,00	8,00	10,00	9,00	8,00
34	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Buena	Buena	Regular	Buena	23,00	23,00	8,00	10,00	7,00	7,00
35	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular	24,00	25,00	7,00	10,00	8,00	8,00
36	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Buena	Muy Malo	18,00	19,00	7,00	10,00	8,00	6,00
37	Regular	Regular	Regular	Muy Malo	Malo	Regular	Muy Malo	15,00	17,00	8,00	5,00	6,00	3,00
38	Regular	Regular	Regular	Muy Malo	Malo	Regular	Malo	19,00	22,00	7,00	6,00	6,00	3,00
39	Buena	Regular	Muy Bueno	Malo	Regular	Buena	Regular	24,00	22,00	8,00	7,00	8,00	5,00
40	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Buena	22,00	23,00	6,00	8,00	6,00	6,00
41	Buena	Regular	Regular	Buena	Malo	Regular	Buena	25,00	27,00	7,00	7,00	6,00	6,00
42	Malo	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	28,00	24,00	7,00	3,00	6,00	8,00
43	Malo	Regular	Muy Malo	Regular	Malo	Malo	Regular	22,00	20,00	5,00	3,00	4,00	5,00
44	Regular	Buena	Muy Malo	Muy Bueno	Regular	Regular	Buena	24,00	23,00	5,00	5,00	5,00	8,00
45	Regular	Buena	Malo	Buena	Regular	Regular	Buena	23,00	23,00	7,00	6,00	6,00	7,00
46	Malo	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Buena	27,00	22,00	7,00	6,00	6,00	10,00
47	Buena	Buena	Buena	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Buena	25,00	26,00	5,00	8,00	8,00	10,00
48	Buena	Buena	Buena	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	25,00	25,00	8,00	8,00	8,00	10,00
49	Regular	Buena	Buena	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	28,00	26,00	4,00	6,00	8,00	10,00
50	Regular	Buena	Buena	Muy Bueno	Muy Bueno	Buena	Regular	28,00	26,00	6,00	7,00	8,00	10,00
51	Regular	Buena	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Buena	Buena	27,00	28,00	6,00	7,00	7,00	10,00
52	Buena	Buena	Malo	Muy Bueno	Muy Bueno	Buena	Regular	28,00	30,00	8,00	8,00	6,00	10,00
53	Buena	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Buena	26,00	30,00	8,00	8,00	6,00	10,00
54	Buena	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Buena	Regular	28,00	30,00	8,00	7,00	6,00	10,00
55	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Buena	Regular	27,00	29,00	8,00	6,00	10,00	10,00
56	Regular	Buena	Buena	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Buena	26,00	29,00	9,00	6,00	8,00	10,00
57	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Buena	Buena	28,00	29,00	9,00	7,00	10,00	10,00
58	Buena	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Buena	Buena	27,00	31,00	9,00	7,00	10,00	10,00
59	Buena	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Regular	25,00	30,00	8,00	8,00	10,00	10,00
60	Buena	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Buena	29,00	31,00	9,00	7,00	10,00	10,00
61	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Buena	29,00	29,00	9,00	6,00	10,00	10,00
62	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Buena	21,00	31,00	8,00	7,00	10,00	6,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32 : item1 2,00 Visible: 33 de 33 variables

	Recompensas	Consideración_y_apoyo	Promoción_en_el_trabajo	Motivación	Clima_organizacional	var	var	var	var	var	var	var	var
32	9,00	8,00	6,00	50,00	40,00								
33	9,00	8,00	7,00	49,00	42,00								
34	7,00	7,00	7,00	46,00	39,00								
35	8,00	8,00	6,00	49,00	39,00								
36	8,00	6,00	5,00	37,00	36,00								
37	6,00	3,00	4,00	32,00	26,00								
38	6,00	3,00	5,00	41,00	27,00								
39	8,00	5,00	7,00	46,00	35,00								
40	6,00	6,00	8,00	45,00	34,00								
41	6,00	6,00	7,00	52,00	33,00								
42	6,00	8,00	8,00	52,00	32,00								
43	4,00	5,00	5,00	42,00	22,00								
44	5,00	8,00	7,00	47,00	30,00								
45	6,00	7,00	7,00	46,00	33,00								
46	6,00	10,00	7,00	49,00	36,00								
47	8,00	10,00	7,00	51,00	38,00								
48	8,00	10,00	6,00	50,00	40,00								
49	8,00	10,00	6,00	54,00	34,00								
50	8,00	10,00	7,00	54,00	38,00								
51	7,00	10,00	8,00	55,00	38,00								
52	6,00	10,00	7,00	58,00	39,00								
53	6,00	10,00	7,00	56,00	39,00								
54	6,00	10,00	7,00	58,00	38,00								
55	10,00	10,00	7,00	56,00	41,00								
56	8,00	10,00	7,00	55,00	40,00								
57	10,00	10,00	8,00	57,00	44,00								
58	10,00	10,00	8,00	58,00	44,00								
59	10,00	10,00	5,00	55,00	41,00								
60	10,00	10,00	7,00	60,00	43,00								
61	10,00	10,00	7,00	58,00	42,00								
62	10,00	6,00	7,00	52,00	38,00								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO



MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

62 : item1 3,00 Visible: 33 de 33 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
63	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
64	Malo	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
65	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Regular	Bueno
66	Malo	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno
67	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	F
68	Malo	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	F
69	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno
70	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	F
71	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
72	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno
73	Malo	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	F
74	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	F
75	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	F
76	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy
77	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
78	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
79	Malo	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
80	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno
81	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
82	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	Muy
83	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
84	Regular	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

62 : item1 3,00 Visible: 33 de 33 variables

	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	Factor_intrínseco	Factor_extrínseco	Autonomía_individual	Grado_de_estructura	Recompensas	Consideración_y_apoyo
63	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	22,00	31,00	9,00	7,00	10,00	6,00
64	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Muy Bueno	Bueno	24,00	30,00	9,00	8,00	10,00	7,00
65	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	25,00	30,00	7,00	7,00	10,00	7,00
66	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	23,00	32,00	8,00	8,00	10,00	7,00
67	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	25,00	26,00	8,00	7,00	10,00	8,00
68	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	23,00	22,00	6,00	8,00	10,00	7,00
69	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	24,00	23,00	6,00	8,00	10,00	8,00
70	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	26,00	28,00	8,00	7,00	10,00	6,00
71	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	32,00	29,00	6,00	7,00	10,00	10,00
72	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	32,00	31,00	6,00	8,00	10,00	10,00
73	Regular	Malo	Regular	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	28,00	30,00	8,00	7,00	5,00	10,00
74	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	20,00	26,00	6,00	8,00	6,00	6,00
75	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	25,00	25,00	7,00	6,00	7,00	7,00
76	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy Bueno	26,00	30,00	6,00	10,00	8,00	6,00
77	Muy Bueno	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	32,00	34,00	10,00	10,00	7,00	10,00
78	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	32,00	34,00	10,00	10,00	10,00	10,00
79	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	28,00	33,00	10,00	10,00	10,00	10,00
80	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Muy Bueno	Regular	Regular	20,00	24,00	6,00	8,00	7,00	8,00
81	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	25,00	26,00	6,00	7,00	7,00	8,00
82	Muy Bueno	Muy Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	24,00	26,00	6,00	10,00	8,00	7,00
83	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	22,00	26,00	10,00	10,00	10,00	8,00
84	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	26,00	32,00	10,00	10,00	10,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 33 de 33 variables

item1	recompensas	Consideración_y_apoyo	Promoción_en_el_trabajo	Motivación	Clima_organizacional	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
63	10,00	6,00	7,00	53,00	39,00										
64	10,00	7,00	9,00	54,00	43,00										
65	10,00	7,00	6,00	55,00	37,00										
66	10,00	7,00	7,00	55,00	40,00										
67	10,00	8,00	8,00	51,00	41,00										
68	10,00	7,00	7,00	45,00	38,00										
69	10,00	8,00	6,00	47,00	38,00										
70	10,00	6,00	8,00	54,00	39,00										
71	10,00	10,00	10,00	61,00	43,00										
72	10,00	10,00	10,00	63,00	44,00										
73	5,00	10,00	10,00	58,00	40,00										
74	6,00	6,00	7,00	46,00	33,00										
75	7,00	7,00	6,00	50,00	33,00										
76	8,00	6,00	8,00	56,00	38,00										
77	7,00	10,00	10,00	66,00	47,00										
78	10,00	10,00	10,00	66,00	50,00										
79	10,00	10,00	10,00	61,00	50,00										
80	7,00	8,00	6,00	44,00	35,00										
81	7,00	8,00	7,00	51,00	35,00										
82	8,00	7,00	8,00	50,00	39,00										
83	10,00	8,00	7,00	48,00	45,00										
84	10,00	5,00	6,00	58,00	41,00										
85															
86															
87															
88															
89															
90															
91															
92															
93															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 item1	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿El logro en el trabajo desempeñado de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2 item2	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿El reconocimiento laboral de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3 item3	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿El trabajo individual de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4 item4	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿La responsabilidad laboral de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5 item5	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿El crecimiento laboral de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6 item6	Númerico	8	2	¿Cómo es la falta de satisfacción laboral como colaborador en la CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7 item7	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿Los factores de higiene de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8 item8	Númerico	8	2	¿Cómo es la política de empresa de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9 item9	Númerico	8	2	¿Cómo es la administración de empresa CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10 item10	Númerico	8	2	¿Cómo es la supervisión laboral de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11 item11	Númerico	8	2	¿Cómo son las relaciones interpersonales en la CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12 item12	Númerico	8	2	¿Cómo son las condiciones laborales en CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13 item13	Númerico	8	2	¿Cómo es la remuneración y bonificación de la CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14 item14	Númerico	8	2	¿Cómo es el estatus y seguridad de la CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15 item15	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿La responsabilidad individual de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16 item16	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿La tolerancia al conflicto de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17 item17	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿El control de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18 item18	Númerico	8	2	¿Cómo es la comunicación de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19 item19	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿El resultado y recompensa de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20 item20	Númerico	8	2	¿Cómo son los estándares de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21 item21	Númerico	8	2	¿Cómo son los riesgos de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22 item22	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿El apoyo y confianza de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23 item23	Númerico	8	2	Como considera Ud. ¿Las recompensas de CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24 item24	Númerico	8	2	¿Cómo es el trabajo en equipo en CECOMIP LTDA?	{1,00, Muy ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25 Factor_intr...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
26 Factor_extri...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
27 Autonomia_...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Escala	Entrada
28 Grado_de_e...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	21	Derecha	Escala	Entrada
29 Recompensas	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada
30 Consideraci...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	24	Derecha	Escala	Entrada
31 Promoción_...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	26	Derecha	Escala	Entrada
32 Motivación	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada
33 Clima orga...	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	22	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO



Anexo 3: Instrumento(s)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA, 2023

El objetivo: determinar la relación entre la motivación y clima organizacional de los trabajadores en la central de cooperativas minero metalúrgicas Puno limitada, 2023. A continuación, se presenta una serie de preguntas.

Las respuestas son: estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos. Agradecemos sinceramente su colaboración.

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1, 2, 3, 4, 5) marca con una "X" la alternativa seleccionada.

N°	Ítems	1= Muy malo	2= Malo	3=Regular	4= Bueno	5= Muy Bueno
Motivación						
Factor intrínseco						
1	Como considera Ud. ¿El logro en el trabajo desempeñado de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	5
2	Como considera Ud. ¿El reconocimiento laboral de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4	5
3	Como considera Ud. ¿El trabajo individual de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
4	Como considera Ud. ¿La responsabilidad laboral de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4	5
5	Como considera Ud. ¿El crecimiento laboral de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4	5
6	¿Cómo es la falta de satisfacción laboral como colaborador en la CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
7	Como considera Ud. ¿Los factores de higiene de los colaboradores de CECOMIP LTDA?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	5
Factor extrínseco						
8	¿Cómo es la política de empresa de CECOMIP LTDA?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4	5
9	¿Cómo es la administración de empresa CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
10	¿Cómo es la supervisión laboral de CECOMIP LTDA?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	2	3	4	5
11	¿Cómo son las relaciones interpersonales en la CECOMIP LTDA?	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4	5
12	¿Cómo son las condiciones laborales en CECOMIP LTDA?	<input checked="" type="checkbox"/> 1	2	3	4	5
13	¿Cómo es la remuneración y bonificación de la CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
14	¿Cómo es el estatus y seguridad de la CECOMIP LTDA?	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4	5



Clima organizacional						
Autonomía individual						
15	Como considera Ud. ¿La responsabilidad individual de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5
16	Como considera Ud. ¿La tolerancia al conflicto de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5
Grado de estructura						
17	Como considera Ud. ¿El control de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo es la comunicación de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5
Recompensas						
19	Como considera Ud. ¿El resultado y recompensa de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo son los estándares de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5
Consideración y apoyo						
21	¿Como son los riesgos de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5
22	Como considera Ud. ¿El apoyo y confianza de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5
Promoción en el trabajo						
23	Como considera Ud. ¿Las recompensas de CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo es el trabajo en equipo en CECOMIP LTDA?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su participación!



Anexo 4: Validez del instrumento



HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS:

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS PUNO LIMITADA, 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS:
- PROFESIÓN:
- CARGO ACTUAL:
- GRADO ACADÉMICO:

ROBERTO VÁSQUEZ LOPEZ
LIC. ADM.
DIRECTOR AM
DOCTOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \frac{43}{50}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.86
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: *Juliaca, 11 de diciembre de 2023*

Firma del experto

DNI N° *02145881*
N° celular *976-993377*

Anexo 5: Evidencias de recojo de datos



Evidencia: Trabajo de campo 1.



Evidencia: Trabajo de campo 2.



Evidencia: Trabajo de campo 3.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

**AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV**

Formato digital

Fecha de entrega: 06-11-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LILA GLADYS MOLINA CARITA

Dirección: COMUNIDAD SANTA ROSA DE UYUNI

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: 921424926 email: gladysmolina92142@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. Sc. SANTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA CENTRAL
DE COOPERATIVAS MINERO METALÚRGICAS DE PUNO LIMITADA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima organizacional, motivación, intrínseco y extrínseco.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

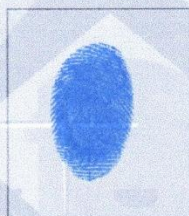
En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

06 - 11 - 2024

Fecha