



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La influencia de la motivación laboral según el enfoque de
Herzberg en el desempeño laboral de los trabajadores de la
central hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca - 2022**

Tesis que presenta las bachilleres

Bances Ordoñez Helen Nicole

Seclen Castro Rosa Amelia

Para obtener el título profesional de

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

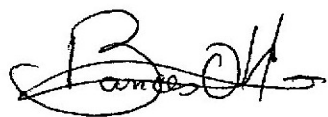
ASESOR

M.Sc. Castañeda Vasquez Yasmy Fiorella

Lambayeque, 10 de Julio del 2025

**La influencia de la motivación laboral según el enfoque de Herzberg en
el desempeño laboral de los trabajadores de la central hidroeléctrica
Carhuaquero - Cajamarca - 2022**

Decreto de sustentación - U.I. RESOLUCIÓN No1174-2025-UNPRG-FACEAC-D/JAM –
FACEAC De fecha 18 de junio de 2025



Bances Ordoñez Helen Nicole
Bachiller



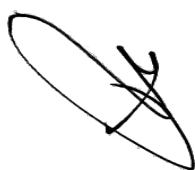
Seclen Castro Rosa Amelia
Bachiller



M. Sc. Yasmy Fiorella Castañeda Vásquez
Asesor

Presentada para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

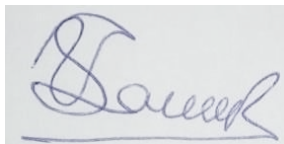
Aprobado por el jurado:



Dr. Juan Zapata Sandoval
Presidente



Dra. Rosa Aurora Fernández Saavedra
Secretaria



M. Sc. Víctor José Saavedra Ramírez
Vocal



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11.30 horas del día 10 de Julio del 2025, se dio inicio a la Sustentación de Tesis en forma PRESENCIAL con la participación de los miembros del jurado nombrado con Resolución N°0413-2025-UNPRG-FACEAC-D/JAM de fecha 10 de febrero de 2025, conformado por:

Dr. JUAN ZAPATA SANDOVAL	Presidente
Dra. ROSA AURORA FERNANDEZ SAAVEDRA	Secretario
M.Sc. VICTOR JOSE SAAVEDRA RAMIREZ	Vocal
DRA. YASMY FIORELLA CASTAÑEDA VASQUEZ	Asesor

Para evaluar el informe de tesis de los tesisistas BANCES ORDOÑEZ HELEN NICOLE y SECLÉN CASTRO ROSA AMELIA; quienes desean obtener su título profesional de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN, con la tesis titulada "LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL SEGÚN EL ENFOQUE DE HERZBERG, EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL HIDROELECTRICA CARHUAQUERO CAJAMARCA 2022", El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes de la Sustentación ordenó la lectura de la Resolución decanal N°1174-2025-UNPRG-FACEAC-D/JAM de fecha 18 de junio de 2025 que autoriza la Sustentación presencial del informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a los candidatos a efectuar la sustentación otorgándole 30 minutos de tiempo. Culminada la exposición del sustentante, el presidente dispuso la intervención de los señores miembros del jurado, empezando con el señor(a) vocal, luego señor(a) secretario hasta culminar con el (la) señor(a) presidente, en ese orden los jurados plantearon preguntas y observaciones, las cuales fueron absueltas por el/los sustentantes en forma Satisfactorias.

El señor presidente invita al asesor para que exponga lo que considere conveniente respecto de la exposición de la tesis.

Culminadas las preguntas y respuestas, el (la) Sr.(a) presidente, dispuso que los asistentes incluido el asesor y el o los tesisistas abandonen temporalmente la sala, a fin de que el jurado delibere con plena libertad y pueda calificar la sustentación de la tesis.

Los jurados califican de acuerdo a la rúbrica de evaluación de la facultad. Culminada la deliberación y calificación el (la) sr.(a) presidente autorizo que ingresen a la sala de sustentaciones al tesisista o los tesisistas, su asesor y público en general, y autorizó la lectura del acta por parte del señor(a) secretario(a). El señor(a) secretario(a) dio lectura al acta señalando que el tesisista o los tesisistas: BANCES ORDOÑEZ HELEN NICOLE y SECLÉN CASTRO ROSA AMELIA; han obtenido 16 puntos equivalentes a BUENO quedando expedido para obtener el título profesional de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN.

Comunicado el resultado, el señor presidente da por concluido el acto académico a las horas del mismo día y en señal de conformidad firman los señores miembros de jurado y asesor.

ESCALA: 20=Exceiente; 19-18=Muy Bueno; 16-17= Bueno; 14-15 regular, menos de 14= Desaprobado.

DR. JUAN ZAPATA SANDOVAL
PRESIDENTE

DRA. ROSA AURORA FERNANDEZ SAAVEDRA
SECRETARIO

M. Sc. VICTOR JOSE SAAVEDRA RAMIREZ
VOCAL

DRA. YASMY FIORELLA CASTAÑEDA VASQUEZ
ASESOR

CONSTANCIA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Yasmy Fiorella Castañeda Vásquez, Docente / Asesor de tesis / Revisor del trabajo de investigación, de las estudiantes, Bances Ordoñez Helen Nicole y Seclen Castro Rosa Amelia.

Titulada:

“La Influencia de La Motivación Laboral Según El Enfoque De Herzberg en el Desempeño Laboral de los trabajadores de La Central Hidroeléctrica Carhuaquero Cajamarca 2022”,
luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz

Lambayeque, 11 de agosto del 2025



M.SC. CASTAÑEDA VASQUEZ

YASMY FIORELLA

DNI: 17640685
ASESOR

LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL SEGÚN EL ENFOQUE DE HERZBERG EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL HIDROELÉCTRICA CARHUAQUERO - CAJAMARCA - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	6%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

Mg. Yasmey Castañeda Vasquez
17640685
Asesor(a)

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.micentroeducativo.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	www.mindmeister.com Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to National University College - Online	<1%

	Trabajo del estudiante	
12	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1%
13	pdfcookie.com Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.upec.edu.ec Fuente de Internet	<1%
16	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1%
17	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1%
18	biblioteca.uteg.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1%
19	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
20	vsip.info Fuente de Internet	<1%
21	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	<1%
22	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
23	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
24	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
25	1library.co Fuente de Internet	<1%

26	Submitted to Fundación Universitaria Católica del Norte	Trabajo del estudiante	<1 %	
27	repository.unad.edu.co	Fuente de Internet	<1 %	
28	www.coursehero.com	Fuente de Internet	<1 %	
29	Submitted to CONACYT	Trabajo del estudiante	<1 %	
30	repositorio.ulasamericas.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %	
31	repositorio.uta.edu.ec	Fuente de Internet	<1 %	
32	repositoriodspace.unipamplona.edu.co	Fuente de Internet	<1 %	
33	tesis.ipn.mx	Fuente de Internet	<1 %	
34	Submitted to uncedu	Trabajo del estudiante	<1 %	
35	es.slideshare.net	Fuente de Internet	<1 %	
36	repositorio.ujcm.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %	
37	repositorio.upagu.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %	
38	repositorio.upci.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %	
39	repositorio.utn.edu.ec	Fuente de Internet	<1 %	

Mg. Yasmmy Castañeda Vasquez
17640685
Asesor(a)

- 40** Alcalde Quijano, Diana Isabel | Aquino Morales, Ivan | Duran Vargas, Michael | Nunez Campos et al. "Valor Compartido en Las Empresas de Generacion de Energia Electrica en El Peru", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

<1 %



Mg. Yasmmy Castañeda Vasquez
17640685
Asesor(a)

- 41** repositorio.epneumann.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

- 42** repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

- 43** www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

- 44** www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

- 45** repositorio.ute.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

- 46** Submitted to unasam

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo

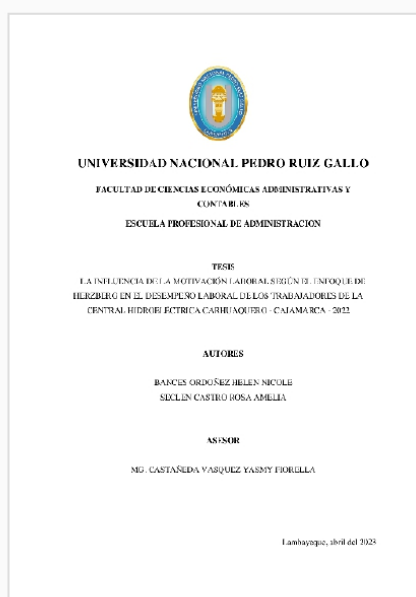


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: HELEN NICOLE BANCES ORDOÑEZ
 Título del ejercicio: LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL SEGÚN EL ENFOQUE DE HERZBERG EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL HIDROELÉCTRICA CASHI/AQUERO - CALAMARCA - 2022
 Título de la entrega: LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL SEGÚN EL ENFOQUE DE HERZBERG EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL HIDROELÉCTRICA CASHI/AQUERO - CALAMARCA - 2022
 Nombre del archivo: SEGU_N_EL_ENFOQUE_DE_HERZBERG_EN_EL_DESEMPEÑO_L...
 Tamaño del archivo: 1.59M
 Total páginas: 115
 Total de palabras: 21,484
 Total de caracteres: 119,576
 Fecha de entrega: 16-abr.-2025 02:40p. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 2648254876



Mg. Yasmmy Castañeda Vasquez
 17640685
 Asesor(a)

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento (Helen)

A Dios porque siempre estuvo conmigo, me ayudó, cuidó y está presente en mi vida. A mi familia, en especial a mi madre quién es mi ejemplo a seguir a pesar de los problemas, con su paciencia, amor y fuerza me ayuda y esta incondicional en todos los momentos de mi vida. Concluyo mis estudios agradecida con ellos y conmigo misma por creer en mí. Orgullosa de haber logrado esta meta importante.

Agradecimiento (Rosa)

Agradezco a Dios por estar siempre presente en mi vida y por permitirme seguir gozando de la vida y poder seguir desarrollando mi camino a nivel profesional, también agradezco a mi familia quienes han sido mi pilar para poder culminar mi carrera y poder obtener este nuevo grado como Licenciado en Administración, sin su apoyo no podría haber llegado a realizar esto, y por ultimo y no menos importante, le doy un enorme agradecimiento a nuestra asesora Mg. Castañeda Vásquez Yasmy Fiorella quien nos guio y nos ayudó durante la realización de nuestra tesis

DEDICATORIA

Dedicatoria (Helen)

Quiero dedicar esta tesis a mis padres por el apoyo y sus consejos, por los valores que me enseñaron y el esfuerzo que hicieron por mí.

Dedico este trabajo también a mis hermanos que siempre son un apoyo y protección cada uno de ellos. A mi hermano Fernando recuerdo siempre cada momento compartido.

A mi hijo que me enseñó a amar de una manera especial e incondicional y me da las fuerzas para seguir adelante y ser un buen ejemplo para él.

Dedicatoria (Rosa)

Dedico esta tesis a mi Madre que es mi principal fuente de apoyo y motivación, a mi padre que se ha convertido en mi guía y vive en cada paso que doy, a mis hermanos por acompañarme a lo largo de este camino y a toda mi familia por compartir cada pequeño paso en mi día personal y profesional.

INDICE

AGRADECIMIENTO	10
DEDICATORIA	11
INDICE	12
INDICE DE TABLAS	16
INDICE DE FIGURAS.....	19
RESUMEN	22
ABSTRACT.....	23
INTRODUCCION	24
CAPITULO I: EL OBJETO DE ESTUDIO	25
1.1 Contextualización del objeto de estudio	25
1.2 Características y manifestaciones del problema de investigación	27
1.2.1 Antecedentes	29
Nacionales.....	29
Internacionales	34
CAPITULO II: MARCO TEORICO	37
2.1 Motivación Laboral.....	37
2.1.1 Definiciones	37
2.1.2 Tipos de motivación	38
2.1.3 Teorías motivacionales	39

➤ Teoría de la jerarquía de las necesidades.....	39
➤ Las teorías X y Y	40
➤ Teoría de los dos factores de Herzberg o teoría bifactorial	41
➤ Teoría de las necesidades de McClelland.....	42
➤ Modelo contingencial de motivación de Vroom.....	43
2.1.4 Dimensiones de la motivación.....	44
2.2 Desempeño Laboral	45
2.2.1 Definiciones	45
2.2.2 Evaluación del desempeño	46
2.2.3 Propósitos de la evaluación del desempeño.....	47
2.2.4 Metodologías para evaluar el desempeño	47
➤ Escalas gráficas.....	47
➤ Elección forzada	49
➤ Investigación de campo	50
➤ Método de los incidentes críticos	51
➤ Listas de verificación.....	51
➤ Evaluación de 360°	52
2.2.5 Dimensiones del Desempeño Laboral	52
CAPITULO III: METODOLOGIA DESARROLLADA	54
3.1 Tipo De Estudio	54
3.2 Diseño De Investigación	54

3.3	Nivel de la investigación.....	54
3.4	Contrastación de hipótesis	55
3.5	Población	55
3.6	Muestra	56
3.7	Recopilación de información	57
3.7.1	Técnica de recolección de datos	57
3.7.2	Instrumentos de recolección de datos	57
3.7.3	De su Validez.....	58
3.7.4	Confiabilidad	59
3.8	Operacionalización de variables	60
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION		61
4.1	Procesamiento de datos.....	61
Interrogantes de Motivación Laboral.....		61
Interrogantes de Desempeño Laboral		75
4.2	Contrastación de hipótesis	92
Análisis Inferencial		92
Desarrollo del objetivo general:.....		92
Hipótesis General.....		92
Objetivo Especifico 1.....		93
Objetivo Especifico 2.....		94
4.3	Discusión	95

CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES.....	100
Bibliografia	101
ANEXOS	105

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Método de escala gráfica	48
Tabla 2: Método elección forzada.....	50
Tabla 3: Criterios para la evaluación del desempeño laboral – (Chiavenato, 2009)	53
Tabla 4: Personal de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca	56
Tabla 5: Técnicas para la recolección de datos.....	57
Tabla 6: Instrumentos para la recolección de datos	58
Tabla 7: Validez Cuestionario Motivación	58
Tabla 8: Validez Cuestionario Desempeño laboral	59
Tabla 9: Confiabilidad de cuestionarios	59
Tabla 10: Operacionalización de variables	60
Tabla 11: ¿Pones en práctica todas tus habilidades en función de ejecutar un excelente trabajo?.....	61
Tabla 12: ¿Te sientes satisfecho con las tareas y funciones que te han sido designadas y las cuales desempeñas?	62
Tabla 13: ¿Al termino de tu jornada diaria de trabajo o al concluir una tarea recibes elogios o reconocimiento?.....	63
Tabla 14: ¿Tus recomendaciones u opiniones son tomadas en cuenta en el momento de la toma de decisiones?	64
Tabla 15: ¿La empresa ofrece y facilita programas, cursos, entre otros para capacitarte y desarrollar tu potencial para mejorar tus habilidades?.....	65
Tabla 16: ¿Consideras que el trabajo que desempeñas te permite desarrollarte y crecer profesionalmente?	66
Tabla 17: ¿Mi superior o jefe se preocupa de mi persona?.....	67
Tabla 18: ¿Existen las herramientas, equipos y materiales necesarios para que usted pueda	

realizar un trabajo eficiente?	68
Tabla 19: ¿El espacio y entorno donde trabaja reúne las características adecuadas para que desempeñe su trabajo?	69
Tabla 20: ¿La remuneración que recibe es la adecuada según la función que realizas?.....	70
Tabla 21: ¿Cuándo se plantean metas, objetivos o se programan actividades de área realizas el esfuerzo necesario para alcanzarlas y cumplirlas?.....	71
Tabla 22: ¿El área correspondiente brinda condiciones de seguridad para prevenir, evitar y/o actuar ante accidentes de trabajo?.....	72
Tabla 23: ¿Existe buena relación entre compañeros en su lugar de trabajo?.....	73
Tabla 24: ¿Las relaciones con los compañeros de trabajo permiten la colaboración y ayuda mutua?.....	74
Tabla 25: ¿Tiene el conocimiento adecuado de las funciones de su puesto de trabajo dentro de la empresa?.....	75
Tabla 26: ¿Tiene los requisitos técnicos y habilidades que el puesto de trabajo requiere?	76
Tabla 27: ¿Conoce y le interesa la estructura de la organización, políticas, normas, así como las comunicaciones que emite la empresa?.....	77
Tabla 28: ¿Cuándo se detectan problemas puedo entender lo que ocurre y plantear una solución?	78
Tabla 29: ¿Los nuevos conocimientos que la empresa o el entorno facilitan los puedo aprender con facilidad?	79
Tabla 30: ¿La capacitación se realiza de manera constante e idónea?	80
Tabla 31: ¿Se mantiene activo en el desempeño de sus labores diarias realizándolas de manera eficiente?	81
Tabla 32: ¿Participa y colabora con el equipo de trabajo con esfuerzo de manera dinámica?	82
Tabla 33: ¿La comunicación con sus compañeros se realiza de forma oportuna, fluida y clara?	

.....	83
Tabla 34: ¿Puedo liderar situaciones en base a una correcta gestión de los procesos?	84
Tabla 35: ¿Me comprometo en cumplir las tareas encomendadas?.....	85
Tabla 36: ¿Tiene cuidado de los bienes/activos que son entregados para la ejecución de sus funciones?	86
Tabla 37: ¿Los compañeros logran cumplir las tareas encomendadas?	87
Tabla 38: ¿Se logra realizar los trabajos con ausencia de errores?.....	88
Tabla 39: ¿Posee la destreza de brindar soluciones ante problemas considerando su experiencia en el área?	89
Tabla 40: ¿Existen medidas de seguridad que hacen posible minimizar los accidentes de trabajo?.....	90
Tabla 41: ¿La calidad de trabajo es constante y permite alcanzar las metas e indicadores que se trazan?.....	91
Tabla 42: Relación entre la motivación y el desempeño laboral	92
Tabla 43: Niveles de motivación en Central Hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca.....	93
Tabla 44: Niveles de desempeño en Central Hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca.....	94

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: Pirámide de las Necesidades de Maslow	40
Ilustración 2: Visión tradicional en relación con la visión de Herzberg de satisfacción e insatisfacción.....	42
Ilustración 3: Modelo de Expectativas Aplicadas.....	44
Ilustración 4: ¿Pones en práctica todas tus habilidades en función de ejecutar un excelente trabajo?.....	61
Ilustración 5: ¿Te sientes satisfecho con las tareas y funciones que te han sido designadas y las cuales desempeñas?	62
Ilustración 6: ¿Al termino de tu jornada diaria de trabajo o al concluir una tarea recibes elogios o reconocimiento?	63
Ilustración 7: ¿Tus recomendaciones u opiniones son tomadas en cuenta en el momento de la toma de decisiones?	64
Ilustración 8: ¿La empresa ofrece y facilita programas, cursos, entre otros para capacitarte y desarrollar tu potencial para mejorar tus habilidades?.....	65
Ilustración 9: ¿Consideras que el trabajo que desempeñas te permite desarrollarte y crecer profesionalmente?	66
Ilustración 10: ¿Mi superior o jefe se preocupa de mi persona?.....	67
Ilustración 11: ¿Existen las herramientas, equipos y materiales necesarios para que usted pueda realizar un trabajo eficiente?	68
Ilustración 12: ¿El espacio y entorno donde trabaja reúne las características adecuadas para que desempeñe su trabajo?.....	69
Ilustración 13: ¿La remuneración que recibe es la adecuada según la función que realizas?..	70
Ilustración 14: ¿Cuándo se plantean metas, objetivos o se programan actividades de área realizas el esfuerzo necesario para alcanzarlas y cumplirlas?	71

Ilustración 15: ¿El área correspondiente brinda condiciones de seguridad para prevenir, evitar y/o actuar ante accidentes de trabajo?	72
Ilustración 16: ¿Existe buena relación entre compañeros en su lugar de trabajo?.....	73
Ilustración 17: ¿Las relaciones con los compañeros de trabajo permiten la colaboración y ayuda mutua?	74
Ilustración 18: ¿Tiene el conocimiento adecuado de las funciones de su puesto de trabajo dentro de la empresa?.....	75
Ilustración 19: ¿Tiene los requisitos técnicos y habilidades que el puesto de trabajo requiere?	76
Ilustración 20: ¿Conoce y le interesa la estructura de la organización, políticas, normas, así como las comunicaciones que emite la empresa?	77
Ilustración 21: ¿Cuándo se detectan problemas puedo entender lo que ocurre y plantear una solución?	78
Ilustración 22: ¿Los nuevos conocimientos que la empresa o el entorno facilitan los puedo aprender con facilidad?	79
Ilustración 23: ¿La capacitación se realiza de manera constante e idónea?	80
Ilustración 24: ¿Se mantiene activo en el desempeño de sus labores diarias realizándolas de manera eficiente?	81
Ilustración 25: ¿Participa y colabora con el equipo de trabajo con esfuerzo de manera dinámica?	82
Ilustración 26: ¿La comunicación con sus compañeros se realiza de forma oportuna, fluida y clara?	83
Ilustración 27: ¿Puedo liderar situaciones en base a una correcta gestión de los procesos? ...	84
Ilustración 28: ¿Me comprometo en cumplir las tareas encomendadas?.....	85
Ilustración 29: ¿Tiene cuidado de los bienes/activos que son entregados para la ejecución de	

sus funciones?	86
Ilustración 30: ¿Los compañeros logran cumplir las tareas encomendadas?	87
Ilustración 31: ¿Se logra realizar los trabajos con ausencia de errores?	88
Ilustración 32: ¿Posee la destreza de brindar soluciones ante problemas considerando su experiencia en el área?	89
Ilustración 33: ¿Existen medidas de seguridad que hacen posible minimizar los accidentes de trabajo?	90
Ilustración 34: ¿La calidad de trabajo es constante y permite alcanzar las metas e indicadores que se trazan?	91
Ilustración 35: Niveles de motivación en Central Hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca..	93
Ilustración 36: Niveles de desempeño en Central Hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca..	94

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene el objetivo de determinar cuál es el nivel de influencia que tiene la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca. La investigación es de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal y correlacional. La población comprende 23 trabajadores entre personal administrativo y operario que se encuentran laborando en la organización. Nuestra muestra será el total de la población mencionada debido a que es menor que 50. La técnica de análisis documental y encuesta serán utilizada para la recopilación de los datos; cuyos instrumentos serán los formatos, fichas y dos cuestionarios de las variables: motivación y desempeño; mientras que para el procesamiento de dichos datos se utiliza el programa SPSS – 25, que nos llevará a realizar el análisis mediante tablas de frecuencia, a través del análisis porcentual; alfa de Cronbach y finalmente el coeficiente de Pearson.

Luego del análisis de los datos se obtuvo los valores de $\rho=0,825$, $p=,000 < ,05$; dichos resultados nos indican que sí existe una correlación directa y significativamente alta entre las variables de estudio que son los niveles de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca. Por ello concluimos que mientras la empresa cuente con estrategias que ayuden a mantener o aumentar la motivación del trabajador será más alto el desempeño que estos tengan cuando realicen sus actividades según su puesto en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca.

Palabras Clave: Motivación Laboral, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the level of influence that work motivation has on the work performance of the workers of the Carhuaquero - Cajamarca Hydroelectric Power Plant. The research is of a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional and correlational design. The population includes 23 workers between administrative and operating personnel who are working in the organization. Our sample will be the total population mentioned because it is less than 50. The technique of documentary analysis and survey will be used for data collection; whose instruments will be the formats, files and two questionnaires of the variables: motivation and performance; while for the processing of said data the SPSS – 25 program is used, which will lead us to carry out the analysis using frequency tables, through the percentage analysis; Cronbach's alpha and finally the Pearson coefficient.

After the analysis of the data, the values of $\rho=0.825$, $p=.000 < .05$ were obtained; These results indicate that there is a direct and significantly high correlation between the study variables, which are the levels of motivation and the work performance of the collaborators of the Carhuaquero - Cajamarca Hydroelectric Power Plant. For this reason, we conclude that as long as the company has strategies that help maintain or increase worker motivation, their performance will be higher when they carry out their activities according to their position at the Carhuaquero - Cajamarca Hydroelectric Power Plant.

Keywords: Work motivation, Job performance.

INTRODUCCION

Esta investigación se desarrolló en el año 2022, este año se caracterizó por lograr superar la pandemia del Covid-19 que generó en un par de años, cambios organizacionales y hasta cierres de muchas empresas tanto pequeñas como grandes. La Central Hidroeléctrica Carhuaquero fue afectado fuertemente por esta pandemia ya que, al pertenecer al rubro de energía, su función en estos años de tragedia era una obligación, ya que su no funcionamiento iba a afectar a miles de personas, por lo que la reestructuración en la organización y en el funcionamiento fueron necesarios para poder seguir suministrando la energía. La aplicación de nuevos regímenes fue aplicada con el personal disponible, quienes se vieron afectados en sus actividades dentro de la empresa si bien para el año 2022 todo se normalizó el funcionamiento de la empresa en su casi totalidad, la mayoría del personal se perciben diferentes, con ánimos diferentes y varianzas en su desempeño, ante estos detalles de la realidad percibida dentro de la empresa se acrecienta la viabilidad de esta tesis.

Nuestra tesis tiene como problema conocer ¿Cuál es el nivel de influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022?, a su vez teniendo como objetivo general la de Determinar el nivel de influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022. Así mismo mencionar que nuestra población y la muestra está determinada por todos los trabajadores de Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca que son un total de 23 personas, a los que se les ha aplicado individualmente dos cuestionarios.

Esta tesis se realizó bajo los lineamientos establecidos por la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas en la UNPRG.

CAPITULO I: EL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Contextualización del objeto de estudio

El Perú es un país rico en recursos naturales, ya somos conocedores por distintos medios o fuentes de la diversidad que posee nuestro país en flora y fauna, contamos con lagos, gas natural, minerales, entre otros. Esta biodiversidad en nuestro país es sumamente importante ya que su aprovechamiento eficiente y consciente asegura el crecimiento económico podemos mencionar aquí la generación de empleo, así mismo influye en la salud, alimentación y cultura de los peruanos.

Como señala la Asociación Latinoamericana de Integración (2013) “En todos los aspectos referentes a la diversidad biológica el Perú está entre los 7 países de mayor diversidad de la Tierra, conocidos como países megadiversos, por su diversidad de ecosistemas, de especies, de recursos genéticos y de culturas aborígenes con conocimientos resaltantes”. Entre estos maravillosos recursos que la naturaleza nos brinda, esta investigación al desarrollarse en el sector energía que específicamente tiene como recurso o materia prima el uso del paso de agua a través de los ríos; este tipo de generación de energía se realiza a través de la construcción de represas dando lugar a las llamadas Hidroeléctricas que utilizan recursos energéticos renovables.

La energía eléctrica es uno de los recursos más importantes en estos tiempos para el hombre y su desarrollo en la vida, ya que permite el desarrollo de varias actividades sociales y sobre todo económicas. Nos brinda luz eléctrica para nuestros hogares, a nivel de empresa o industrias estas la utilizan en el proceso productivo y para brindar a la sociedad productos y servicios MIDAGRI 2013

Somos afortunados al tener un país favorecido por la naturaleza con valiosos recursos energéticos, petróleo y gas en hidrocarburos en la Costa Norte y la Selva. Además, debido al aprovechamiento de la energía hidráulica de los ríos tenemos un increíble potencial energético

eléctrico que brinda la mayor parte de la electricidad para los peruanos MIDAGRI 2018.

Como lo mencionamos líneas arriba una central hidroeléctrica aprovecha el recurso hídrico de los ríos, llamada energía hídrica. El modelo común en nuestro país y en el mundo es conocido como central de embalse; donde se utiliza para represar para acumular el agua, que luego cae desde la altura hacia una turbina eléctrica, cuya finalidad es que gire, los generadores eléctricos producen electricidad en la sala de máquinas. Esta energía es transportada e incorporada a la red eléctrica mientras el agua empleada retorna al cauce del río. EN EL 2018

Es importante señalar los ríos y lagunas más significativos en la generación de energía eléctrica en el Perú: Río Rímac, Río Chillón, Río Mantaro, Río Santa Eulalia, entre otros en diferentes partes del territorio que alimentan a las centrales hidroeléctricas. Así mismo las empresas más importantes del sector energía en generación son Kallpa Generación S.A, Engie, Enel Generación Perú S.A.A, Electroperú, Fenix Power Perú, Termochilca, entre otras más en el listado que nos brinda el Comité de Operación Económica del Sistema Interconectado Nacional (COES 2022).

El presente trabajo de investigación se realizará en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero ubicada en el distrito de Llama, provincia de Chota, Cajamarca; parte de la Empresa Kallpa Generación S.A, cuyo punto de captación es el Río Chancay, ubicada entre los departamentos de Lambayeque y Cajamarca.

En el 2020 el mundo y el Perú atravesaron por la pandemia Covid-19 que preocupó profundamente por su alta gravedad y propagación. En un primer momento no se sabía qué hacer, pues nadie estaba preparado para afrontar una epidemia como esta, mucho menos las empresas y los trabajadores desde la Alta Gerencia hasta los operarios; el sector energía no fue la excepción; si bien entramos en cuarentena y muchos negocios cerraron; la generación de energía no podía parar y hacerlo significa cuantiosas pérdidas económicas.

En el caso de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero, antes que el presidente declare al Perú

en estado de emergencia existían los regímenes de trabajo conocidos: 5x2 (lunes a viernes se trabaja - sábado y domingo se descansa) esto para la parte administrativa y Mante, 9x5 (nueve días consecutivos de trabajo y los demás de descanso), 12x9 para aquellos que se encuentran en sala de control cuyos empleados deben rotar para trabajar las 24 horas todos los días. Sin embargo rápidamente se tenían que tomar las medidas y decisiones pertinentes para afrontar esta situación; una de ellas fue cambiar esto, ahora el régimen de trabajo sería de 30x30 para todos, dividiendo al equipo en dos grupos; planificando las actividades de acuerdo al tiempo y el personal disponible pero además de ello es preciso mencionar que el contacto en la empresa con trabajadores de distintas áreas era mínimo, reuniones virtuales desde las oficinas, almuerzos en cada habitación dejando de usar el comedor, no se podía realizar actividades deportivas como fútbol o alguna reunión para compartir con los compañeros.

Con el desarrollo de las vacunas la situación empezó a mejorar, este régimen adoptado por la empresa disminuyó a un 15x15, luego a un 16X12, ya se podía hacer uso del comedor, realizar ciertas actividades entre compañeros y finalmente regresar al régimen de trabajo 5x2 y 12x9, poco a poco a la normalidad. Además de la reestructuración que líneas arriba mencionamos que se había realizado y los efectos que trajo consigo, esto para los trabajadores significó cambios en su motivación y un incremento de esfuerzo para realizar sus actividades.

Por todo ello, la presente investigación pretende establecer la relación que existe entre las variables de estudio: motivación laboral y desempeño laboral en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca.

1.2 Características y manifestaciones del problema de investigación

Arpasi (2019) en su investigación titulada “La Motivación según Herzberg y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A Período 2019”, aclara a la alta dirección de la empresa, investigar y tomar medidas: para corregir los factores que causan la insatisfacción; y factores asociados con la satisfacción de los trabajadores debido que afecta

de manera directa al rendimiento en los colaboradores, destacando una reducción en aspectos como la eficiencia, la conducta orientada hacia la entidad y eficacia en las responsabilidades. Además, el autor enfatiza la importancia de la realización de acciones de acuerdo al programa planteado, pues la práctica de estos puede contribuir en mejorar los elementos causales de la insatisfacción y optimizar aquellos factores vinculados con la misma, todo ello, con el propósito de contribuir a un mayor desempeño y lograr las metas que se proponga la organización (pág. 83).

Díaz & Consuelo (2022) en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la tienda por departamento Oechsle, cajamarca-2021”, en base a los estudios acerca del constructo de motivación interna, o también conocido como intrínseca, menciona que una organización tiene la responsabilidad de perpetuar las líneas de carrera que presenta, así como ser generadores de una mayor formación profesional para los colaboradores. En este último punto, la capacitación se destaca como un elemento que contribuye no solo con el crecimiento y satisfacción del propio trabajador sino también que se especializa al mismo para presentar un mejor grado de desenvolvimiento laboral.

En adición a eso, se considera la mejor de la motivación extrínseca por medio de programas en los que se implemente recompensas y/o reconocimientos, que pueden ser económicos o no. Esto incluye el otorgamiento de premios para quienes se destacan por desenvolverse mejor que los demás, así como el empleo de elogios o las recompensas económica, que facilitan y promueven un rendimiento más alto, pues estos notaran que su esfuerzo es valorado.

Por todo lo dicho anteriormente, se comprueba que los desempeños de los trabajadores están ligados al nivel de motivación que estos cuenten dentro de la empresa los cuales están influyen diversos factores. Además, se establece con las investigaciones detalladas que la aplicación de un programa de incentivos agrega y ayuda a poder mejorar la motivación y por consecuente su desempeño.

El problema radica de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca, ya que hemos observado en los colaboradores, cierto descontento con la empresa, en ocasiones poco compromiso con las tareas, lo que ha ocasionado algunos errores en los trabajos, accidentes de trabajo, llamadas de atención, demora en las actividades programadas no cumpliendo con los indicadores, quejas del personal que en consecuencia se ve reflejada en el desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos. En la experiencia que se tuvo dentro de la empresa hemos podido observar el comportamiento, actitudes, y sobre todo la comparación que se realizaba con antiguas gestiones que tuvo la Central aludiendo que antes gozaban de mejores condiciones no solo económicas sino en cuanto a trato, condiciones de trabajo, el ambiente, entre otros

Es por ello que buscaremos resolver el problema general y específico en la presente investigación.

1.2.1 Antecedentes

Nacionales

Arpasi (2019) en su investigación titulada “La Motivación según Herzberg y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A Período 2019”, presentó como finalidad reconocer qué relación existía entre las variables de motivación según Herzberg y el desempeño laboral en los empleados de Electro Puno S.A.A. en el año 2019. La metodología que se empleó fue considerada como descriptiva-correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 48, el total de los trabajadores. Para la toma de los datos se empleó la técnica de la encuesta, aplicándose dos instrumentos: uno por cada variable. Se obtuvieron como resultados que la motivación intrínseca en referencia a una motivación personal se encontró con una relación positiva alta de 0,881, por otro lado, la motivación extrínseca centrándose en la dimensión institucional se obtuvo una fuerte relación positiva de 0,978 en

relación al desempeño laboral correspondiente a las dimensiones de conducta, eficacia y eficiencia en los trabajadores de la empresa.

Pérez & Saavedra (2022) En su tesis busca identificar el nivel de incidencia de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores del Restaurante El Cántaro de Juanita S.A.C Lambayeque. Se utilizó como metodología de estudio la investigación descriptiva-y correlacional. La cantidad de personas incluidas en la muestra final fue el total de colaboradores de la empresa, siendo 23. El instrumento empleado para la toma de datos fueron dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio. Los resultados obtenidos fueron $\rho=0.698$, $p=,000 < ,05$; lo que demostró la existencia de la relación directa entre la motivación y el desempeño en el trabajo. Se concluyó que al aplicarse mejor el plan de motivación el desempeño de los trabajadores tendrá un nivel más elevado.

Rojas (2019) en su estudio publicado como “La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019”, propone identificar el grado de asociación entre la variable de motivación y el nivel de desempeño en los trabajadores de una empresa en Arequipa. La metodología empleada para la investigación es no experimental de tipo descriptivo correlacional. En cuanto la muestra obtenida, esta correspondió a un total de 192 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para conocer la motivación y otro para desempeño laboral. Entre los principales hallazgos se reconoció que una mayor motivación interna, presenta un impacto significativo en el grado de rendimiento que puede tener un colaborador, siendo observado por las puntuaciones de $0.0030 < 0,05$; ($\chi^2 = 7.029$, $p < 0.030$) . En conclusión, se encontró que a mayor nivel de motivación intrínseca habrá mayor desempeño laboral. Así mismo los trabajadores de la empresa Graña y Montero poseen un nivel de motivación mediano y que el nivel de desempeño también se encuentra en el nivel medio.

Barturen & Salazar (2019) en su investigación “influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Lambayeque”, cuya finalidad fue identificar la influencia de la motivación en base al enfoque de Herzberg en la variable de desempeño en el personal del área de administración de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Lambayeque. La metodología empleada fue de tipo mixto y descriptivo – correlacional con diseño no experimental. Por contar con datos finitos para la muestra, se eligió a los 56 trabajadores administrativos. Se aplicó para la evaluación de datos el análisis documental y la encuesta, cuyos instrumentos son las fichas y el cuestionario. Los resultados indican que la tiene influencia en el desempeño laboral en el personal con un grado de influencia mediante el $r^2 = (0,779)^2 = 0,607$; es decir en un 60.7%; indicando con ello que se presencia una influencia de tipo positiva y significativa, por lo que al mejor la motivación se verá un nivel más alto de rendimiento.

Díaz & Consuelo (2022) en su artículo titulado “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la tienda por departamento Oechsle, cajamarca-2021”, su objetivo fue analizar el vínculo entre la variable de motivación y el constructo de desempeño de los colaboradores, planteándose como un estudio de tipo no experimental y el corte, fue considerado como transversal. También se detalló que el método de análisis fue mediante la estadística inferencial y la descriptiva, de acuerdo a los resultados obtenidos de la muestra de 62 trabajadores. Entre los principales hallazgos se detalló que la motivación se vinculó en un valor de Rho de 0.271 con el nivel de desempeño, mientras que en el análisis entre dimensiones se observa el vínculo entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca en un grado más bajo. .

Cruzado (2021) en su investigación se presentó como finalidad reconocer el grado de impacto de la variable de motivación en el desempeño de los trabajadores de una oficina de Recursos humanos en la Municipalidad de la provincia de Cajamarca. El marco metodológico

que se planteó fue de tipo aplicado, mencionado que el alcance fue exploratorio, además de correlacional y descriptivo, considerando una muestra formada por 70 trabajadores. A ellos se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario con preguntas estructuradas para ambas variables (motivación y desempeño laboral). Los resultados determinaron que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral ($Rho = 0,524$; $p < 0,05$), se concluyó que un incremento en los niveles de motivación en los trabajadores también se verá mejorado el grado de desempeño que puedan presentar. Además también se reconoció que los factores de tipo motivacional pueden influir en la segunda variable, sobre todo los extrínsecos, comprobándose que existió un nivel alto de cada uno. Con ello se señala la importancia y el beneficio que proporcionan estas variables a un grado elevado de productividad.

Amorós & López (2019) en su investigación de pregrado, el propósito fue reconocer el nivel de asociación entre la variable de motivación en el contexto laboral con el grado de compromiso organizacional. El marco metodológico fue mencionado como básico, con un diseño correlacional, y de tipo no experimental, considerando como muestra a un grupo de 121 trabajadores. A ellos se les aplicó el instrumento de Escala motivacional, para la primera variable, mientras que para la segunda se consideró el cuestionario de ML- ORG, siendo basados en la teoría de los dos factores y los estudios planteados por Meyer y Allen. Entre los principales hallazgos se reconoció que el 87% del total manifestó un nivel de motivación alto y en un nivel bajo se encontró al 13%. En cuanto a la segunda variable se observó que un 70% describió que su nivel de compromiso era alto, mientras que el restante 30% era medio. En ambas variables se identificó un valor nulo para la categoría bajo. Para el análisis inferencial se observó una puntuación p menor al 0.05, y un valor por R de 0.385, entre los elementos de motivación y compromiso afectivo, mientras que entre higiene y compromiso de continuidad se presentó una correlación significativa a nivel estadístico, pero con un coeficiente de relación en un grado muy bajo ($r = 0.26$). Con ello se estableció como principal conclusión que los

factores estudiados, de motivación y compromiso, se encuentran vinculados, aunque en un nivel bajo.

Morales (2018) su estudio presentó como propósito final reconocer la conexión entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Institución Educativa de Jornada Completa “Chancay Baños”, se empleó el método cuantitativo y procedimientos estadísticos para procesar la información, se aplicó como instrumento un cuestionario con 38 preguntas. Los resultados de la investigación comprobaron el grado de vinculación entre las variables de estudio, motivación y satisfacción; así como haber realizado la contrastación de hipótesis por medio de la prueba de Pearson. Con todo el análisis hecho se reconoció que existía relación entre los constructos en la institución.

Andrade & Alvarez (2021) en su estudio de pregrado tuvieron como finalidad identificar el vínculo entre la variable de motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una organización dedicada a la seguridad. El diseño en la metodología fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, además de mencionarse que también fue descriptivo. El estudio englobó como muestra a un total de 50 participantes, en quienes se aplicaron dos instrumentos, que midieron las variables, correspondiendo a dos escalas. Se llegó a concluir que existía una relación baja y también positiva entre las variables, así como haber identificado que entre la variable motivación y la dimensión de poder y calidad no presentó puntuaciones que indicaran un vínculo significativo.

Internacionales

Nasir (2019) El propósito principal de su estudio fue investigar las asociaciones entre la capacitación en servicio y la influencia de la variable de motivación en el grado de desempeño que presentan los trabajadores de una institución de Educación y Formación Profesional Técnica (EFTP), mientras se analiza a la par el papel mediador de la adecuación persona-trabajo. El diseño de la metodología utilizada fue cuantitativa de diseño no experimental, descriptivo, transversal y método de medición de autoinforme, se empleó como instrumento un cuestionario, además de entrevistas de opinión personal. Esta investigación estuvo basada en la teoría del intercambio social y la teoría de la motivación de Herzberg, se concluyó que la primera variable tiene una relación significativa con el desempeño laboral de dichos docentes, además se halló que el ajuste persona- trabajo como mediador de dichas variables tiene una relación significativa entre la capacitación para el servicio, la motivación y el desempeño laboral. Este estudio de investigación se realizó en beneficio para que los gerentes y profesionales de recursos humanos utilicen el verdadero potencial de sus colaboradores para lograr los resultados trazados en una organización..

Manjarrez et al. (2020) en su estudio titulado “La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador” tuvo como propósito reconocer el entorno de acuerdo a las variables de desempeño y el nivel de motivación de los colaboradores. El enfoque en su metodología fue considerado como de tipo cualitativo - descriptiva. Se hizo uso de un método más teórico como el análisis sintético y el de histórico de tipo lógico, mientras que en los instrumentos para medir las variables fueron cuestionarios y entrevista. En las conclusiones se señala que los indicadores de motivación, tanto lo intrínsecos como los de formación profesional y de personal son relevantes para los trabajadores e influyen en el desempeño laboral y por ende pueden producir mejoras positivas empresariales.

Carvalho (2020) en su investigación tuvo como objetivo estudiar el efecto de la motivación en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, el estudio fue de enfoque cuantitativo con métodos de recopilación de datos a través de entrevistas y cuestionarios. La investigación concluyó que la motivación tiene un efecto positivo muy significativo en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, puesto que al estar motivados desempeñan mejor sus funciones y esto repercute en el desarrollo exitoso para la empresa, asimismo los trabajadores se sienten satisfechos cuando están motivados. Es por eso que la empresa debe propiciar condiciones de mejoras laborales para que los empleados logren estar motivados, por ende, satisfechos y alcanzando un buen rendimiento.

Anggrain et al.(2019) su artículo de investigación “Efecto de la remuneración, motivación laboral y compromiso organizacional con el desempeño laboral” tuvo el propósito de analizar la influencia de la remuneración, la motivación laboral y el compromiso organizacional en el desempeño laboral, a partir de diversas teorías sobre la relación de estas variables. Se concluyó que la remuneración tiene un efecto significativo en el desempeño laboral, la motivación y el compromiso organizacional, asimismo la motivación laboral influye en el desempeño de los trabajadores, y el compromiso organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral. Precisa que es de importancia realizar un proceso de evaluación en el rendimiento de los trabajadores porque puede afectar en su totalidad el desempeño de la organización, pues un mal desempeño de la organización refleja mal desempeño en sus colaboradores, afectando así el logro de su visión organizacional.

. Kuswati (2020) en su investigación “El efecto de la motivación en el rendimiento de los empleados”, su propósito fue probar empíricamente que los factores motivacionales tienen influencia en el desempeño de los trabajadores ya sea de forma descriptiva como verificativa. El método utilizado fue descriptivo, a través de encuestas con procesamiento y análisis de datos cuantitativos. Mientras que los parámetros empleados son la motivación y el desempeño de los

empleados en base a las percepciones de los encuestados con técnicas de muestreo realizadas en muestreo aleatorio. Los resultados obtenidos muestran que el efecto de la motivación en el desempeño de los empleados es bastante significativo, es así que se recomendó aumentar la motivación centrándose en sus necesidades fisiológicas, como concederles incentivos, asignaciones de alimentos, entre otras, y para mejorar el desempeño laboral los jefes deben de facilitar funciones que hagan desarrollar sus habilidades, asimismo brindarles cursos de capacitación y formación profesional.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Motivación Laboral

2.1.1 Definiciones

Uno de los factores de mayor influencia en el comportamiento y vida de los seres humanos es la motivación, es por ello que en los centros de trabajo se le da un especial interés puesto que es difícil entender a las personas sin tener algún conocimiento de aquello que los motiva.

Existen diversas definiciones para el termino motivación; mencionaremos algunos autores:

Chiavenato (1999), nos habla de motivación humana haciendo referencia al término motivo como aquello que provoca en el ser humano un comportamiento específico; que puede ser causado por un estímulo externo que se encuentra en el medio ambiente o propiciado desde nuestro sistema cognitivo.

Así mismo Newstrom (2011), define a la motivación como un conjunto de fuerzas de naturaleza interna y externa que hacen que un trabajador elija cierta acción o se comporte de cierta manera. Idealmente esta conducta se debería orientar al logro de las metas de la organización.

Por otra parte, Robbins & Judge (2009); nos habla de motivación como aquel esfuerzo que realizamos para lograr un objetivo cualquiera, en el campo laboral hablaremos de objetivos organizacionales. Existen tres elementos claves: intensidad, dirección y persistencia; de esta manera intensidad se refiere a la energía que pone una persona en una acción, pero no podría alcanzar resultados en el trabajo sin tener una dirección en beneficio de la organización y además dichos esfuerzos de los trabajadores deben ser persistentes y mantenerlo el suficiente tiempo para alcanzar los objetivos.

Según Hellriegel et al. (2008) señala que las personas se sienten motivadas debido a un estado psicológico en donde un comportamiento es estimulado, dirigido y mantenido por

fuerzas internas y/o externas. Para referirnos en las organizaciones, se habla de comportamientos productivos (por ejemplo, estar concentrado en la tarea) e improductivos (como perder el tiempo en el trabajo). Cuando se comprende cuáles son las motivaciones de los trabajadores, se puede impulsar aquello en razón de reducir los comportamientos improductivos e impulsar los productivos.

Para Peña & Villón (2017) señala la motivación como un elemento fundamental dentro de la organización para que esta se desarrolle, además se relaciona estrechamente con las relaciones laborales, satisfacción laboral y el entorno. Todas las organizaciones que pueden mantener un elevado grado de motivación en sus trabajadores tendrán en sus clientes un alto grado de satisfacción.

2.1.2 Tipos de motivación

Reeve (2010) Señala que nos impulsa a actuar de una u otra manera es consecuencia de los acontecimientos externos que genera esa motivación, podríamos referirnos a incentivos para ponernos en acción, de esta manera existe una recompensa por una determinada acción. Por otro lado, nos señala que existen fuentes internas que nos originan motivación refiriéndose a las necesidades por ejemplo las necesidades sociales determinan que algunas personas se sientan motivadas a influir en los demás.

A. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca produce que las personas actúen en base a su propio interés puesto que se sienten motivados por motivos internos, aquella conducta surge de manera natural y no es necesario otro elemento externo para incentivarlos a realizar una acción (Reeve, 2010).

B. Motivación extrínseca

Esta motivación surge de las consecuencias del entorno y los incentivos como dinero, privilegios, certificados, entre otros. De esta manera se puede afirmar que este tipo de

motivación surge no de la actividad propia, sino que es independiente, ya que si actuamos de cierta manera para obtener algo a cambio estamos motivados por las consecuencias deseables que pueden llegar a tener dicha acción así mientras más incentivos o recompensa existiera en nosotros estará presente el deseo de ser partícipes en ese comportamiento que nos llevará a obtener lo que es buscado (Reeve, 2010).

2.1.3 *Teorías motivacionales*

En los 1950 se desarrollaron de manera fructífera varias teorías sobre motivación, que hoy en día son cuestionables en cuanto a su validez, pero constituyen las más conocidas explicaciones acerca de la motivación en los empleados de la organización que sirvieron de fundamento para las teorías contemporáneas y aún son utilizadas por los profesionales para referirnos a motivación (Robbins & Judge, 2009, p.175).

➤ Teoría de la jerarquía de las necesidades

Robbins & Judge (2009), en motivación es esta la teoría más conocida, propuesta por Abraham Maslow, según refiere en toda persona presenta una escala jerárquica de cinco necesidades:

1. Fisiológicas: Aquí encontramos sed, necesidad de alimentación, abrigo, sexo y otras.
2. Seguridad: cuidado contra daños, tanto físicos como emocionales.
3. Social: Vínculo de identidad, cariño, compañerismo y reconocimiento.
4. Estima: Aspectos internos como el respeto propio, el éxito y la independencia; y externos como el estatus, la valoración y la atención..
5. Autorrealización: Motivación para alcanzar el máximo potencial, incluyendo el crecimiento, la evolución personal y la realización de metas.

Esta teoría explica que conforme se logra satisfacer una de estas necesidades, la siguiente en la jerarquía se vuelve dominante. La teoría también señala que, si bien ni una de estas necesidades se logra satisfacer por completo, cuando se logra satisfacer de forma parcial esta deja de motivar. Por lo tanto, según Maslow, para estimular a una persona es fundamental identificar en qué nivel de la jerarquía se encuentra y centrar los esfuerzos en cubrir esas necesidades o las de un nivel superior.

Maslow también agrupó estas cinco necesidades en dos categorías: inferiores y superiores. Las fisiológicas y las de seguridad pertenecen al primer grupo, ya que dependen de factores externos, mientras que las sociales, de reconocimiento y autorrealización corresponden al segundo grupo, pues se satisfacen internamente, dentro del individuo (Robbins & Judge, 2009, p.176).

Ilustración 1: Pirámide de las Necesidades de Maslow



Nota. El gráfico representa la Jerarquía de las necesidades según Maslow. Tomada de Comportamiento organizacional (Robbins & Judge, 2009, pág. 176).

➤ Las teorías X y Y

Teoría de Douglas McGregor, calificó a los seres humanos en dos visiones: de forma negativa que es la teoría X, y su lado positivo llamado teoría Y.

De acuerdo con la teoría X, los supervisores consideran que los empleados sienten aversión innata hacia sus responsabilidades laborales, por lo que requieren supervisión constante e

incluso coerción para que cumplan con sus tareas. En contraste, la teoría Y plantea que los líderes perciben a los trabajadores como individuos que asumen el trabajo de manera natural y propia, equiparándolo con actividades como el descanso o el entretenimiento, lo que los lleva a buscar activamente asumir responsabilidades.

(Robbins & Judge, 2009, p.177).

➤ **Teoría de los dos factores de Herzberg o teoría bifactorial**

También conocida como la teoría de higiene y motivación, fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg.

Según su investigación, el autor concluye que la motivación en los ambientes de trabajo depende de dos tipos de factores:

1. **Factores Higiénicos:** Están vinculados con las condiciones del puesto de trabajo, incluyendo la supervisión, el ambiente físico, las relaciones interpersonales, los beneficios, los salarios, las normativas y procedimientos de la empresa, así como la seguridad laboral, entre otros. Además, el autor sostiene que la ausencia o aplicación inadecuada de estos factores impide que los empleados experimenten satisfacción. Sin embargo, aunque se implementen correctamente, no generan una motivación intensa, sino que solo reducen o eliminan la insatisfacción.
2. **Factores motivadores:** se asocia al contenido de los puestos, incluye la realización personal, el reconocimiento al desempeño realizado, los retos de la tarea que se realiza, tener un mayor grado de responsabilidad, las oportunidades de avance y crecimiento profesional, entre otros. Para Herzberg la presencia de estos factores tiende a provocar en el trabajador un nivel elevado de motivación, por ende, se siente estimulado a un mejor desempeño (Manso , 2002, p. 81).

Así los empleados varían de manera significativa sus comportamientos cuando se sienten bien en su trabajo en comparación cuando se sienten mal. Además, la investigación realizada también afirma que satisfacción e insatisfacción no son términos opuestos, puesto que, al depurar los puntos insatisfactorios en un trabajo, esto no causa que se vuelva satisfactorio por lo tanto tampoco es motivador (Robbins & Judge, 2009, p. 178).



Ilustración 2: Visión tradicional en relación con la visión de Herzberg de satisfacción e insatisfacción

Nota: La imagen representa la afirmación de Herzberg al señalar que satisfacción e insatisfacción no son totalmente términos opuestos. Extraído de Comportamiento Organizacional, (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 179)

➤ Teoría de las necesidades de McClelland

Robbins & Judge (2009), esta teoría fue planteado por David McClelland y compañía. Se basa en tres necesidades:

- Necesidad de logro: Es el deseo de sobresalir, obteniendo un logro en comparación a una base de estándares, se lucha por conseguir el triunfo.
- Necesidad de poder: Necesidad de influir y lograr que los demás se comporten de cierta manera.
- Necesidad de afiliación: Necesidad de tener y desarrollar lazos de amistad.

Las personas desarrollan impulsos que los motivan como resultado del medio externo en el que se desarrolla (logro, afiliación y poder), estos intervienen en la manera como los empleados

ven su empleo y el enfoque de su vida. Unos tendrán mayores definidos uno o dos de estos patrones dependiendo de los antecedentes con los que crecieron. La motivación del logro se define como lo que impulsa a las personas para que vayan por sus metas y las alcancen, para ellas el logro no solo es importante por las recompensas sino por ellas mismas. La motivación de afiliación, el impulso es el deseo para desarrollar relaciones interpersonales, pues los motiva trabajar con compañeros con los que se sientan afines y sentirse parte del grupo. Por último, la motivación de poder es el estímulo de influir en los demás, sentir el control e intervenir en el cambio de situaciones; cuando se está motivado por el poder se desea marcar y tener un gran efecto en las organizaciones, estando dispuestos a asumir los riesgos a fin de conseguir este resultado (Newstrom, 2011, p. 109).

➤ **Modelo contingencial de motivación de Vroom**

Esta teoría específicamente nos habla de la motivación para ser productivos y de diferencias individuales. Señala que la motivación para producir es determinada por 3 factores que en cada uno existe.

1. Tenemos objetivos propios, el deseo por lograr los objetivos
2. Relación de productividad y los objetivos propios
3. La capacidad para influenciar en su nivel propio de productividad.

Según Vroom, una mayor productividad en la persona se puede dar en las siguientes condiciones:

1. Objetivos personales: Dinero, reconocimiento, un trabajo interesante, seguridad en el puesto, entre otros.
2. Relación que se percibe el logro de los objetivos individuales y una productividad alta: Por ejemplo, si el empleado tiene como objetivo un sueldo elevado y su trabajo depende de la producción, se sentirá muy motivado por elevar su producción. Por

otro lado, si su objetivo individual es ser aceptado por los demás puede producir menos pues pueden considerarlo una amenaza y tender a ser rechazado por sus compañeros.

3. Percepción de su influencia en su productividad: El empleado siente que su esfuerzo máximo no tiene el efecto esperado en el resultado, entonces provocará que no se esfuerce de igual manera

Vroom propuso un modelo de expectativas que tiene como base objetivos intermedios y progresivos a lo que llamó medios, que encaminan hacia un fin o al objetivo final. Este modelo entonces concluye que la motivación es el proceso que rige los comportamientos. Cada persona advierte las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como un resultado que simboliza un peldaño para alcanzar los objetivos intermedios esperando conseguir el fin (Chiavenato, 2011).

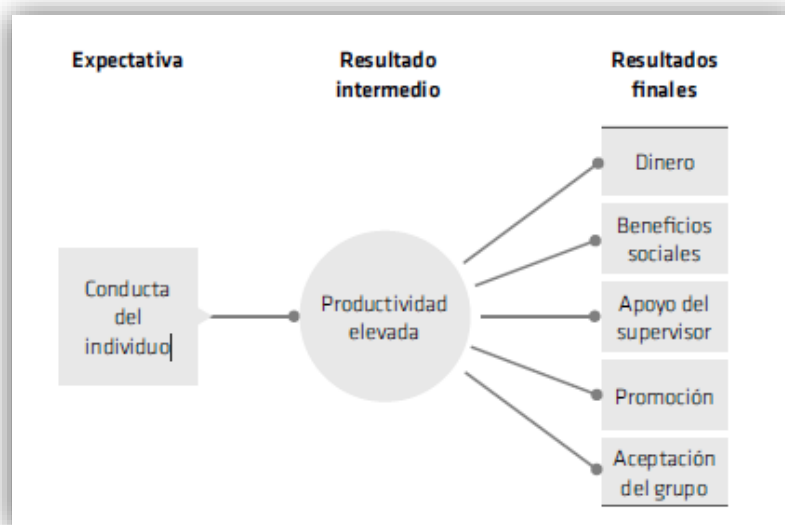


Ilustración 3: Modelo de Expectativas Aplicadas

Nota: La imagen nuestra a la motivación como proceso para llegar a un fin. Extraído de *Administración de Recursos Humanos*, (Chiavenato, 2011, pág. 47)

2.1.4 Dimensiones de la motivación

(Herzberg, 1968, como se citó en Palomo, 2013) “Los factores que contribuyen a la satisfacción (y motivación) en el trabajo son distintos e independientes de los factores que

tienden a provocar insatisfacción. Se deduce, por tanto, que estos sentimientos no son opuestos entre sí, ya que según estudiemos la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, los factores a considerar son completamente diferentes” (p.109).

Palomo (2013) señala que Herzberg sostuvo la hipótesis sobre la presencia de dos grupos de necesidades en los seres humanos y así mismo dos dimensiones de manera independientes de satisfacción e insatisfacción que fueron sometidas a prueba, en cuyos resultados se obtuvo lo siguiente:

Los elementos vinculados con factores como el reconocimiento, los logros, las tareas realizadas, las oportunidades de crecimiento y la asunción de responsabilidades suelen generar satisfacción en el ámbito laboral y, en raras ocasiones, provocan insatisfacción, por lo tanto, se les conoce como **factores motivadores o satisfactores**.

En contraste, aspectos como el salario, la gestión empresarial, las políticas organizacionales, las normas internas, la supervisión y el entorno laboral tienden a ser fuentes de insatisfacción cuando no se manejan adecuadamente, pero pocas veces generan satisfacción. Debido a esta particularidad, se les denomina **factores higiénicos o insatisfactores**, ya que, según Herzberg, su función es similar a la de la higiene en la salud: no generan bienestar por sí mismos, pero ayudan a prevenir el malestar (p.111).

2.2 Desempeño Laboral

2.2.1 Definiciones

(Murphy, 1990, como se citó en Salgado & Cabal, 2011) afirmó que el desempeño laboral es la agrupación de comportamientos del trabajador que son importantes para lograr metas que la organización se proponga, estos comportamientos están relacionados con las funciones que realiza, las relaciones interpersonales, la pérdida de tiempo en sus tareas y malos hábitos;

elementos claves para poder lograr los objetivos de la organización o empresa en la cual se trabaja.

Carmona et. al (2015) resalta que el desempeño laboral se enfoca en buscar cuales son las necesidades de capacitacion y mejora que necesite la persona, reconociendo previamente sus habilidades, conocimientos y manejo de sus funciones dentro de la organización.

Por otro lado Palmar & Valero (2014) consideran al desempeño laboral como el progreso de cada integrante y debe estar acorde a las obligaciones y requerimientos de la organización, este avance debe ser eficaz y competente en las actividades establecidas, asi se logrará cumplir las metas trazadas y conducirán al éxito empresarial.

Robbins & Coulter (2010) concluye que el desempeño es el resultado final de las acciones que realizamos para lograr una actividad, esto nos lleva a decir que deben ser acciones competentes para el éxito de la organización.

De acuerdo con Chiavenato (2009) el desempeño personal en una organización dependerá de distintas circunstancias, porque cada individuo posee un entorno diferente de diversos factores que influyen en él y hacen que su desempeño resulte bueno o malo.

(Campbell, 1990, como se citó en Salgado & Cabal, 2011) señala que el desempeño laboral puede ser tomado como alguna conducta intelectual, psicomotora, motriz e interpersonal, en la cual la persona tiene dominio por sus competencias, que hacen que sea indispensable para llegar a cumplir las metas organizacionales.

2.2.2 Evaluación del desempeño

Evaluar el desempeño de los trabajadores dará información relevante para el manejo de una organización, será de utilidad para analizar el estado actual en que el equipo humano viene desarrollando sus actividades diarias en la empresa, será clave para corregir o mejorar ciertas acciones en cuanto a cada persona y también al aporte para el progreso de una organización.

Según Chiavenato (2009) La evaluación del desempeño es un control organizado del comportamiento de cada trabajador dentro de la empresa de acuerdo a las funciones que tenga a cargo, los objetivos que tenga que lograr, las habilidades y destrezas que posee, así como el crecimiento profesional que quiera alcanzar, pero principalmente para estimar el valor que aporta al desarrollo de la empresa en el mercado.

2.2.3 Propósitos de la evaluación del desempeño.

La evaluación de desempeño tiene distintos propósitos, estos son algunos de ellos:

- Ayudan en la toma de decisiones de los gerentes porque les brinda información del desempeño de sus trabajadores, así podrán determinar si alguna persona se merece un ascenso, algún cambio de puesto o si deberá retirarse de la organización.
- Identifica las necesidades de capacitación y desarrollo profesional de los evaluados, también reconoce las aptitudes y competencias incorrectas para desarrollar programas correctivos, previniendo las fallas en el funcionamiento de la organización.
- Proporciona retroalimentación a los trabajadores del desempeño que está observando en ellos la organización, así podrán realizar cambios positivos que incrementen su rendimiento y podrán obtener recompensas salariales o u otro reconocimiento en la empresa (Robbins & Judge, 2009, p.595).

2.2.4 Metodologías para evaluar el desempeño

Existen diferentes métodos para evaluar el desempeño laboral, a continuación, se presentan los métodos tradicionales de evaluación más utilizados:

➤ Escalas gráficas

Método que consiste en colocar en un esquema doble de filas y columnas; los factores de evaluación que son los comportamientos y atributos que se pretende evaluar en las filas, estos deben tener una breve explicación y serán elegidos por la organización dependiendo de lo que

se quiera evaluar de cada trabajador y de la importancia que tenga para su organización; y en las columnas se colocan los grados de evaluación que frecuentemente se usan de 3 a 5 grados de variación (Óptimo, bueno, regular, apenas aceptable, deficiente).

Tabla 1: Método de escala gráfica

ESCALAS GRAFICAS					
Evaluación de desempeño					
Nombre del trabajador:			Fecha:		
Departamento/ Sección:			Puesto:		
Desempeño en la Función: Considerar únicamente el desempeño actual del trabajador en su función					
Factores	Óptimo	Bueno	Regular	Apenas aceptable	Deficiente
Producción					
Cantidad de trabajo realizado					
Calidad					
Esmero, eficacia, competente en su trabajo					
Conocimiento del Trabajo					
Experiencia en el trabajo					
Cooperación					
Formar buenas relaciones interpersonales					
Características individuales: considerar tan solo características individuales del trabajador y su comportamiento dentro y fuera de su función.					
Comprensión de las situaciones					
Capacidad para resolver problemas					
Creatividad					
Habilidad para innovar					

proyectos					
Realización					
Capacidad para realizar las labores establecidas					

Elaboración propia

➤ Elección forzada

Método en contraste con el de escala gráfica que mide el desempeño del trabajador de manera subjetiva, éste fue diseñado para evaluar el desempeño objetivamente, de una manera realista, calificando la conducta de cada persona durante la realización de sus funciones en el trabajo.

- La elección forzada consiste en crear bloques compuestos de dos o más frases representativas relacionadas al comportamiento de los evaluados, acorde a la labor que se está observando en el trabajo, para calificar la manera en que se desarrolla y la forma con la cual se desenvuelve el trabajador en cada tarea asignada.
- El evaluador tendrá que elegir obligatoriamente la frase que mejor describa el desempeño del evaluado y también deberá escoger la frase que menor se aplique al desempeño del trabajador evaluado.
- Para crear las frases en la evaluación se podrá establecer conductas positivas y también negativas, el evaluador llevará el control de acuerdo a lo que observe en el comportamiento de cada trabajador.

Tabla 2: Método elección forzada

ELECCIÓN FORZADA			
Evaluación de desempeño			
Trabajador:			
Puesto:			
Edad:			
A continuación, se presentan grupos de cuatro frases relacionadas con el desempeño. Marque con un “+” la que mejor represente su desempeño y con un “-” la que menos lo identifique.			
Ítem	N.º	Más	Menos
Realiza lo que se le ordena	1		
Acepta críticas constructivas	2		
Se reprime cuando está sometido a presión.	3		
Conducta intachable	4		
Es dinámico y eficiente.	5		
Mantiene su lugar de trabajo limpio y ordenado.	6		
Le cuesta concentrarse en el trabajo	7		
Le falta desarrollar habilidades interpersonales.	8		
Aporta ideas	9		
Le dificulta tomar decisiones.	10		
Tiene miedo pedir ayuda	11		
Se capacita para mejorar en su labor.	12		

Elaboración propia

➤ Investigación de campo

Método más completo para reconocer el desempeño laboral, se trabaja en base al principio de responsabilidad de línea y staff. Se realizan entrevistas entre un especialista en evaluación encargado de recursos humanos y los directivos de línea que se encargan directamente de dirigir y controlar las funciones de los trabajadores, en coordinación evalúan el desempeño de cada trabajador. Este método se despliega en 4 niveles :

1. Entrevista inicial de evaluación: el desempeño evaluado inicia con alguna de las siguientes elecciones:
 - Desempeño más que satisfactorio (+)
 - Desempeño satisfactorio ([])
 - Desempeño menos satisfactorio (-)

2. Entrevista de análisis complementario: a continuación, se procede a realizar una serie de preguntas por parte del especialista al jefe inmediato para evaluar a fondo al trabajador.
3. Planificación: terminadas las primeras etapas de evaluación se realiza el planteamiento de todas las acciones que pretenden aplicarse, el cual puede contener:
 - Orientación del evaluado
 - Reintegración del evaluado
 - La capacitación
 - Despido y reemplazo
 - Ascenso de puesto
 - Retención del evaluado
4. Seguimiento: comprobación del desempeño laboral del trabajador a lo largo de su permanencia en la empresa.

➤ **Método de los incidentes críticos**

Se basa en medir características extremas de los trabajadores en lo positivo y lo negativo, respecto a su desempeño exitoso en sus funciones y al mal desempeño de sus labores en la organización en su grado máximo. Este método solo se encarga de calificar comportamientos extraordinarios positivos con el fin de mejorarlos y negativos para erradicarlos en beneficio del desarrollo profesional del trabajador y el crecimiento de la organización.

➤ **Listas de verificación**

Método tradicional simple consiste en seleccionar una lista de factores de desempeño a evaluar de cada trabajador, el evaluador utilizará los factores para señalar la existencia o ausencia de cada atributo en las personas. Luego se asigna una puntuación cuantitativa a cada factor según su importancia para que el jefe pueda analizar todas las características de los evaluados.

➤ Evaluación de 360°

Es un método moderno más completo que entrega una visión más amplia de lo que rodea a cada trabajador. Consiste en evaluar a todos los elementos que tenga interrelación con el evaluado. En este método se involucrará ya sea el jefe inmediato, los compañeros de trabajo, los subordinados que tenga a cargo, los clientes del trabajador, así como los proveedores y otros que tengan interacción con el evaluado y su desarrollo en sus funciones laborales, los resultados dependerán de estos elementos.

Es una evaluación de desarrollo profesional y personal, el evaluador enviará un formulario a cada elemento para obtener información según el trabajo que desempeña el trabajador.

Seguidamente los datos obtenidos se procesan para su análisis, la información debe ser lógica y bien estructurada.

Luego se realiza la retroalimentación (feedback) a los evaluados, mediante un informe individual con resultados positivos que aporten a su desarrollo profesional y personal.

Finalmente, la organización liderados por el gerente y encargados de recursos humanos elaborarán un plan de desarrollo para los evaluados, con el fin de mejorar su desempeño laboral; mejorar sus habilidades, capacitarse, crear mejores relaciones interpersonales, reforzar sus valores y sobre todo aportar a la organización (Chiavenato, 2009, p.265).

2.2.5 Dimensiones del Desempeño Laboral

Para poder evaluar el desempeño laboral necesitamos de ciertos factores que seleccione la empresa de acuerdo a sus inclinaciones o lo que es de su mayor importancia para medir el desempeño de sus trabajadores.

Es así que los evaluados que obtengan un buen desempeño en sus funciones dentro de la empresa, van a conseguir puntuaciones altas en los factores elegidos, cabe resaltar que no importa el puesto que ocupen estos. La cantidad de factores s utilizados dependerá de cada

organización, según Chiavenato (2009) los más utilizados para las evaluaciones son los siguientes, cada uno de ellos contiene criterios que evaluará el rendimiento de cada trabajador.

- ✓ Habilidades/capacidades/necesidades/rasgos
- ✓ Comportamientos
- ✓ Metas y resultados

Tabla 3: Criterios para la evaluación del desempeño laboral – (Chiavenato, 2009)

Habilidades/capacidades/ necesidades/rasgos	Comportamientos	Metas y resultados
Conocimiento del puesto	Buen rendimiento en sus funciones	Cantidad de funciones
Conocimiento de la empresa	Trabajo en equipo	Calidad de funciones
Puntualidad	Relaciones interpersonales	Trato con el cliente
Esmero	Colaboración	Gusto del cliente
Lealtad	Innovación	Recortar costos
Honradez	Liderazgo	Ligereza para soluciones
Buena presencia	Seguridad	Limitación de errores
Madurez	Compromiso	Falta de accidentes
Capacidad de realizarse	Dispuesto y dinámico	Cuidado de los equipos de trabajo
Análisis de situaciones	Personalidad	Cumplimiento en tiempos establecidos
Capacidad para aprender rápido	Desenvoltura	Visión en los resultados

Elaboración propia

CAPITULO III: METODOLOGIA DESARROLLADA

3.1 Tipo De Estudio

La investigación es de enfoque cuantitativo ya que se recolectará datos para comprobar la hipótesis establecida, de nivel descriptivo y correlacional, porque busca especificar las propiedades, características, u otro atributo de las variables, además de conocer la relación que existe entre dichas variables.

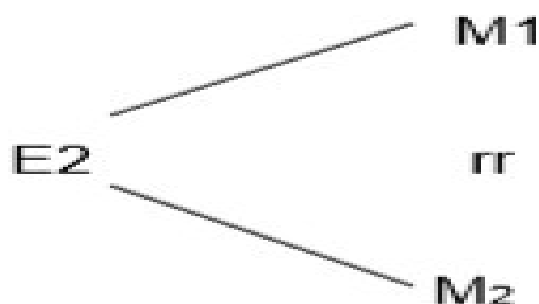
3.2 Diseño De Investigación

La investigación es de diseño no experimental, ya que no pretende manipular de alguna forma las variables que se plantean en el estudio, por lo que se enfoca en el análisis basado en el reconocimiento del cómo se desenvuelve la motivación y el desempeño en su entorno natural. También se menciona que es transversa, debido a la aplicación una vez de instrumentos, en un momento predeterminado. Además, también se especifica que será correlacional, pues se tiene como propósito describir la relación entre variables. (Hernández Sampieri et al., 2014).

3.3 Nivel de la investigación

Este estudio tiene como propósito lograr identificar en qué medida se encuentran correlacionadas la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, por lo que la investigación es de nivel correlacional.

El esquema a aplicarse en el presente estudio se muestra a continuación:



Donde:

- E2: Personal administrativo y operarios de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022
- M1: Motivación Laboral
- M2: Desempeño Laboral
- rr: Relación entre motivación laboral y el desempeño del personal administrativo y operario de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022

3.4 Contrastación de hipótesis

Ha: La Motivación Laboral influye de forma significativa, positiva y directamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022.

Ho: No existe influencia de forma significativa, positiva y directa de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022.

Los resultados que arrojen el análisis de la información recolectada, ayudaran a realizar con el objetivo general de la investigación: Determinar el nivel de influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022., así como también los objetivos específicos:

- a) Identificar los niveles de motivación laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022.
- b) Identificar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022.

3.5 Población

El total de elementos de interés, o, población se vio determinada por todo el personal de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca tanto administrativo como operativos. Siendo un total de 23 trabajadores que integran las diferentes áreas, los cuales se mencionan a continuación:

Tabla 4: Personal de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca

PERSONAL ADMINISTRATIVO	<i>N.º de personas</i>
Superintendente de planta	1
Administrador	1
Asistente de administración	1
Jefe de Operaciones	1
Jefe de Mantenimiento	1
Supervisor de Mantenimiento	2
Responsable de Responsabilidad Social	1
Coordinador de EHS	1
Encargado de Almacén	1
TOTAL	10
PERSONAL OPERATIVO	<i>N.º de personas</i>
Técnico de Mantenimiento Eléctrico	3
Técnico de Mantenimiento Mecánico	2
Operador de Sala de Control	4
Operador de Campo	2
Instrumentista (I&C)	2
TOTAL	13
POBLACIÓN TOTAL	23

3.6 Muestra

La muestra comprende a un subgrupo dentro de la población. De tal forma que ese subgrupo dentro del cual existen elementos que comparten características de la población al ser difícil llegar a mejor a toda la población se selecciona una muestra con la idea de que este grupo refleje a la población (Hernández et al., 2014).

Además, Hernández citado en Castro (2003), refiere que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

El autor menciona que , al integrar en la muestra, la misma cantidad de personas que se encuentran en la población, entonces se anula la aplicación del criterio de muestreo. Dado que la población está conformada por menos de 50 trabajadores; nuestra muestra será representada por toda la población que es igual a los 23 trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero.

3.7 Recopilación de información

3.7.1 Técnica de recolección de datos

Este estudio empleó la técnica de encuesta, un método que permite recopilar información de un segmento de la población analizada, cuyo tamaño varía según los objetivos del estudio, además de que la recolección de datos se lleva a cabo mediante procedimientos estandarizados, asegurando que todas las personas respondan las mismas preguntas (Behar, 2008, p. 62)

Tabla 5: Técnicas para la recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	UNIDAD DE INFORMACIÓN
Análisis documental	Fichas y formatos	Libros, artículos, revistas
Encuesta	Cuestionario de motivación laboral	Personal de la Central
	Cuestionario de desempeño laboral	Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca tanto administrativo como operativos

3.7.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral: Fue elaborado por los investigadores, con el propósito de reconocer cuales son los niveles que presenta la variable en todo el personal operativo y administrativo. El cuestionario contiene 14 ítems orientados a las dimensiones Motivadores e Higienizantes. Cada ítem del cuestionario está formulado con cinco opciones de respuesta, según la escala: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Cuestionario de desempeño laboral: Elaborado por los investigadores, con el objetivo de identificar el grado de desempeño laboral de todo el personal operativo y administrativo. El cuestionario contiene 17 reactivos, orientados a las siguientes dimensiones: Habilidades/ Necesidades/ Capacidades/ Rasgos, Comportamientos Y Metas y Resultados. Cada ítem del cuestionario está formulado con opciones de respuesta de escala Likert de 5 puntos, según la escala: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Variable	Dimensión	Población	Muestra	Fuentes de información	Técnica de recolección
Motivación laboral	Motivadores	23 trabajadores	23 trabajadores	Libros Publicaciones Artículos Estudios realizados	Encuesta
	Higienizantes				
Desempeño laboral	Habilidades/ Necesidades/ Capacidades/ rasgos				
	Comportamientos				
	Metas y resultados				

Tabla 6: Instrumentos para la recolección de datos

3.7.3 De su Validez

La aplicación de los instrumentos, antes de su aplicación a la muestra, exige de estándares de validez. Por ello, se consideró a un panel de expertos para que revisen los cuestionarios. Los jueces forman parte del grupo de docentes de la universidad de procedencia:

JUEZ 1: Mg. Zapata Sandoval Juan

JUEZ 2: Dr. Ríos Villacorta Mauro Adriel

JUEZ 3: Mg. Ramírez Namuche Héctor Segundo

Tabla 7: Validez Cuestionario Motivación

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Total
De acuerdo	X	X	X	X
Desacuerdo				

Nota: Esta tabla muestra la calificación que ha otorgado cada experto para poder validar y con ello poder aplicar el cuestionario de motivación laboral en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca.

Tabla 8: Validez Cuestionario Desempeño laboral

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Total
De acuerdo	X	X	X	X
Desacuerdo				

Nota: Esta tabla muestra la calificación que ha otorgado cada experto para poder validar con ello poder aplicar el cuestionario de desempeño laboral en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca.

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad tiene como objetivo evaluar la consistencia interna tanto del cuestionario de motivación como del desempeño. Para ello, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS 25. Los resultados obtenidos reflejan la confiabilidad de cada instrumento, según las preguntas estructuradas de los mismos.

Tabla 9: Confiabilidad de cuestionarios

Instrumento	Alfa de Cronbach	Cantidad de preguntas
Cuestionario Motivacional	0,834	14
Cuestionario Desempeño	0,922	17

Nota: En la tabla se muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el Alfa de Cronbach para cada cuestionario.

Los resultados obtenidos a través del análisis de fiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach muestran que el cuestionario de motivación alcanzó un índice de 0.834, lo que indica un nivel de confianza adecuado. Por otro lado, el cuestionario sobre desempeño laboral obtuvo una puntuación de 0.922, confirmando también su fiabilidad y validez para su aplicación en el contexto de estudio.

3.8 Operacionalización de variables

Tabla 10: Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
1. Motivación Laboral	1.1 Motivadores	1.1.1 Trabajo en sí
		1.1.2 Reconocimiento
		1.1.3 Afiliación
		1.1.4 Desarrollo personal
	1.2 Higienizantes	1.2.1 Condiciones de trabajo
		1.2.2 Remuneración
		1.2.3 Políticas
		1.2.4 Seguridad
		1.2.5 Relaciones interpersonales
2. Desempeño Laboral	2.1 Habilidades/ Necesidades/ Capacidades/ Rasgos	2.1.1 Conocimiento del puesto
		2.1.2 Conocimiento de la empresa
		2.1.3 Análisis de situaciones
		2.1.4 Capacidad para aprender
	2.2 Comportamientos	2.2.1 Buen rendimiento en sus funciones
		2.2.2 Trabajo en equipo
		2.2.3 Relaciones interpersonales
		2.2.4 Liderazgo
		2.2.5 Responsabilidad
	2.3 Metas y resultados	2.3.1 Cantidad de tareas
		2.3.2 Calidad de tareas
		2.3.3 Rápidas soluciones
		2.3.4 Falta de accidentes
		2.3.5 Visión hacia los logros

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Procesamiento de datos

Posterior a la administración de cuestionarios se procedió al análisis de resultados por medio del programa de SPSS en la versión 25 con este programa hemos podido obtener los datos resultados de los cuestionarios aplicados por medio de ilustraciones y tablas, los cuales se detallan a continuación:

CUADROS DE FRECUENCIA Y DIAGRAMA DE BARRAS

Interrogantes de Motivación Laboral

PREGUNTA N° 1

Tabla 11: ¿Pones en práctica todas tus habilidades en función de ejecutar un excelente trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	6	26.1	26.1	26.1
	SIEMPRE	17	73.9	73.9	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

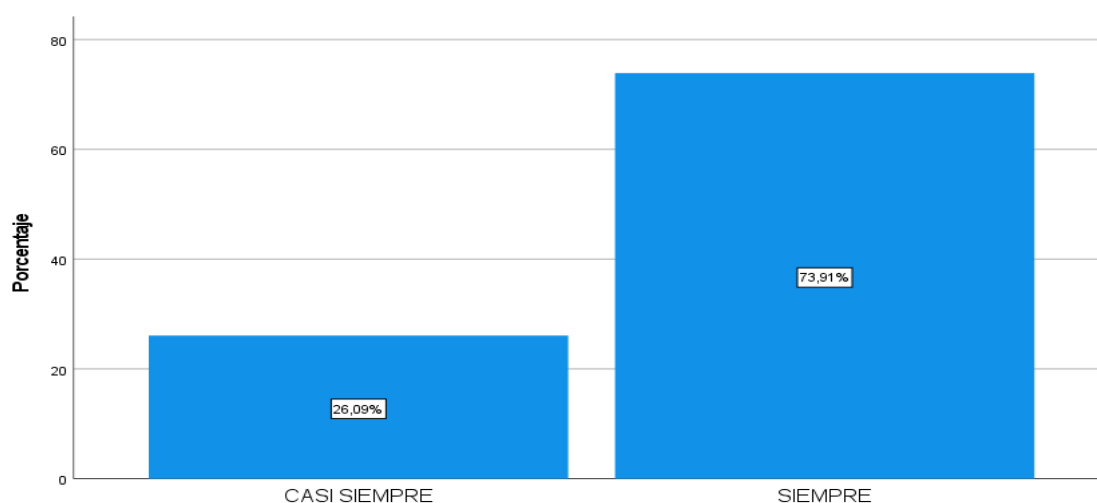


Ilustración 4: ¿Pones en práctica todas tus habilidades en función de ejecutar un excelente trabajo?

Conforme se visualiza la gráfica, de los colaboradores encuestados el 26,1% expresan que CASISIEMPRE ponen en práctica todas sus habilidades durante su jornada diaria, mientras que el 73,9% SIEMPRE aplica todas sus habilidades durante el trabajo.

PREGUNTA N° 2

Tabla 12: ¿Te sientes satisfecho con las tareas y funciones que te han sido designadas y las cuales desempeñas?

		Frecuencia	Porcentaje (%)	% válido	% acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	8.7	8.7	8.7
	CASI SIEMPRE	9	39.1	39.1	47.8
	SIEMPRE	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

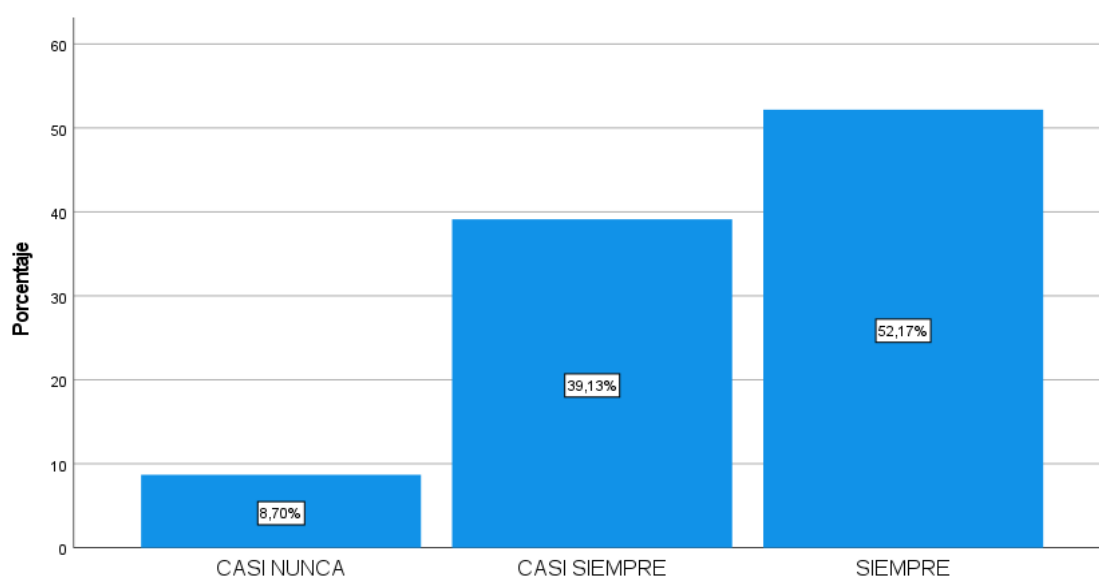


Ilustración 5: ¿Te sientes satisfecho con las tareas y funciones que te han sido designadas y las cuales desempeñas?

Según los resultados de la encuesta, un 8.7% de los colaboradores señala que rara vez se siente satisfecho con las funciones que le han sido asignadas. Por otro lado, un 39.1% manifiesta que casi siempre está conforme con sus tareas, mientras que el 52.2% expresa sentirse completamente satisfecho con sus responsabilidades laborales.

PREGUNTA N° 3

Tabla 13: ¿Al termino de tu jornada diaria de trabajo o al concluir una tarea recibes elogios o reconocimiento?

		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI NUNCA	6	26.1	26.1	30.4
	A VECES	10	43.5	43.5	73.9
	CASI SIEMPRE	5	21.7	21.7	95.7
	SIEMPRE	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

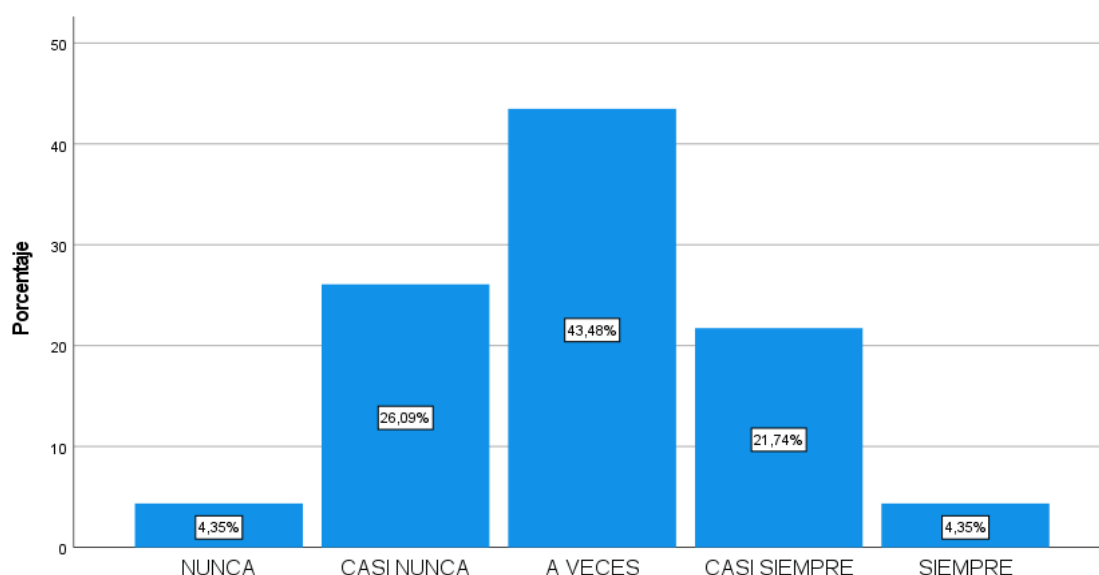


Ilustración 6: ¿Al termino de tu jornada diaria de trabajo o al concluir una tarea recibes elogios o reconocimiento?

Con base a los resultados , del total de los colaboradores encuestados, el 4,3% describió que jamás había recibido un reconocimiento, el 26,1% sienten que esporádicamente ha recibido elogios por parte de la empresa, por otra parte, el 43,5% expresan que A VECES suelen recibir algún elogio o algún reconocimiento, y, por último, el 21,7% y el 4,3% de los colaboradores SIEMPRE Y CASI SIEMPRE reciben un reconocimiento por parte de sus jefes.

PREGUNTA N° 4

Tabla 14: ¿Tus recomendaciones u opiniones son tomadas en cuenta en el momento de la toma de decisiones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	34.8	34.8	34.8
	CASI SIEMPRE	13	56.5	56.5	91.3
	SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

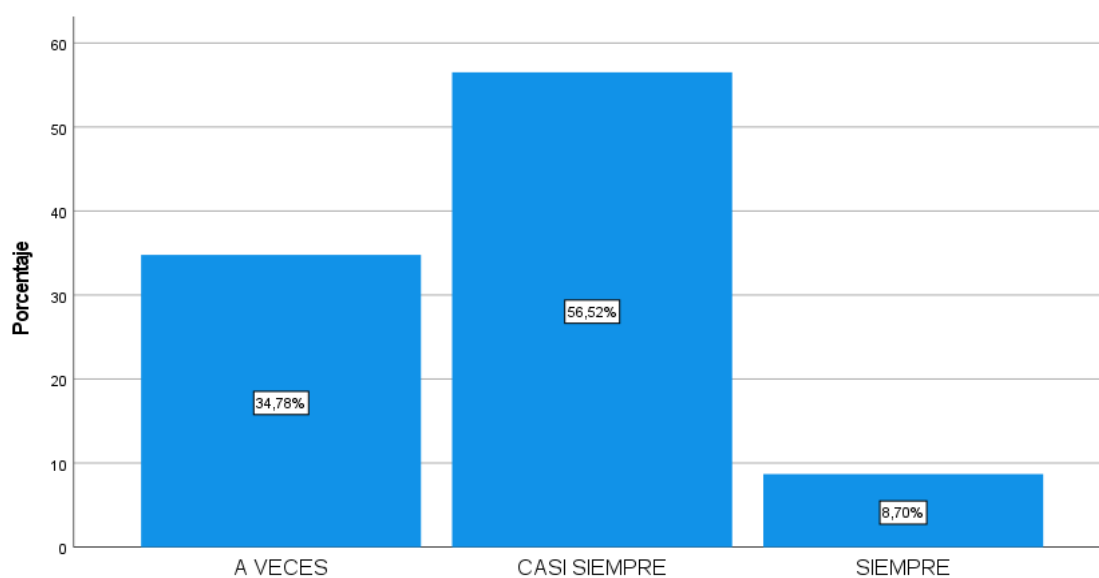


Ilustración 7: ¿Tus recomendaciones u opiniones son tomadas en cuenta en el momento de la toma de decisiones?

Con base a las respuestas obtenidas, de los colaboradores encuestados el 34,8% expresan que en algunas ocasiones son tomados en cuenta sus opiniones, el 56,5% detallan que usualmente sus opiniones son consideradas por sus jefes, por último, el 8,7% de los colaboradores saben que siempre sus opiniones serán tomadas en cuenta a la hora de tomar decisiones.

PREGUNTA N° 5

Tabla 15: ¿La empresa ofrece y facilita programas, cursos, entre otros para capacitarte y desarrollar tu potencial para mejorar tus habilidades?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	3	13.0	13.0	13.0
	A VECES	8	34.8	34.8	47.8
	CASI SIEMPRE	9	39.1	39.1	87.0
	SIEMPRE	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

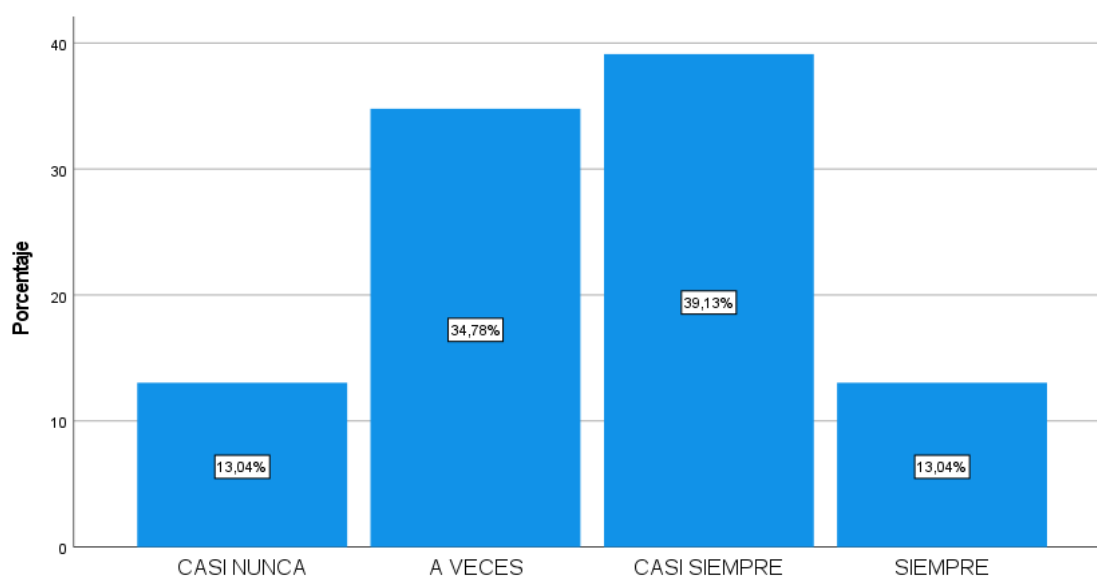


Ilustración 8: ¿La empresa ofrece y facilita programas, cursos, entre otros para capacitarte y desarrollar tu potencial para mejorar tus habilidades?

INTERPRETACION: De los colaboradores encuestados el 13% CASI NUNCA le han ofrecido programas o cursos por parte de la empresa, a su vez el 34,8% A VECES se les ofreció capacitarse en algún curso, por otra parte, el 13% y 39,1% de los colaboradores SIEMPRE Y CASI SIEMPRE la empresa les ofrece programas o cursos para que puedan mejorar sus habilidades.

PREGUNTA N° 6

Tabla 16: ¿Consideras que el trabajo que desempeñas te permite desarrollarte y crecer profesionalmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	13.0	13.0	13.0
	CASI SIEMPRE	13	56.5	56.5	69.6
	SIEMPRE	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

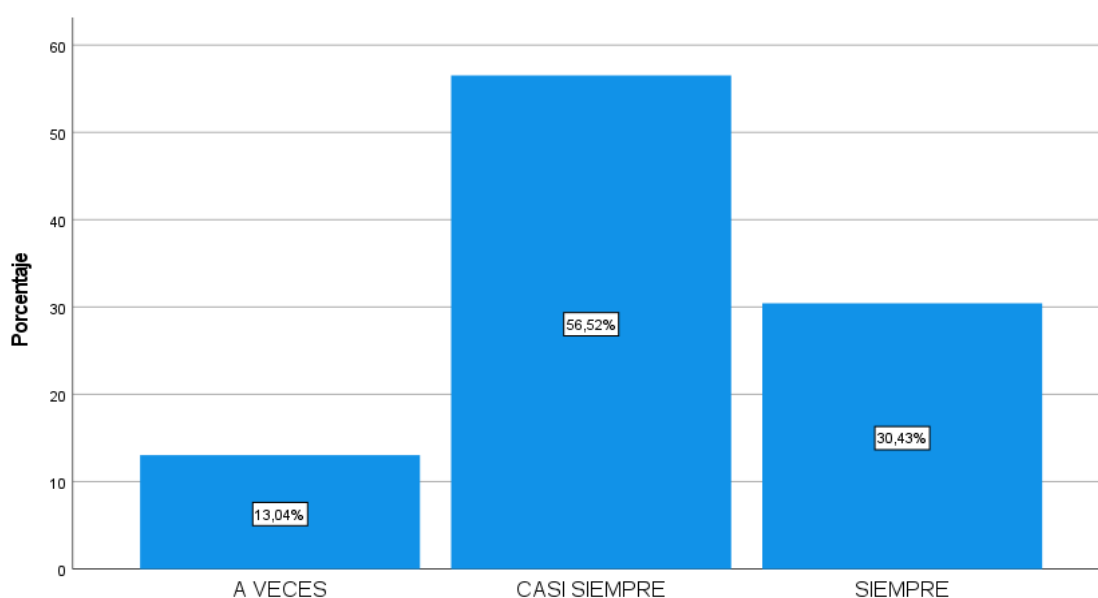


Ilustración 9: ¿Consideras que el trabajo que desempeñas te permite desarrollarte y crecer profesionalmente?

INTERPRETACION: De los colaboradores encuestados el 13% sienten A VECES que su trabajo actual lo está ayudando a mejorar profesionalmente, el 56,5% CASI SIEMPRE siente que su trabajo le ayudara profesionalmente, y el 30,4% expresan SIEMPRE que su labor en la empresa les permitirá desarrollarse en su profesión.

PREGUNTA N° 7

Tabla 17: ¿Mi superior o jefe se preocupa de mi persona?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	A VECES	6	26.1	26.1	30.4
	CASI SIEMPRE	12	52.2	52.2	82.6
	SIEMPRE	4	17.4	17.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

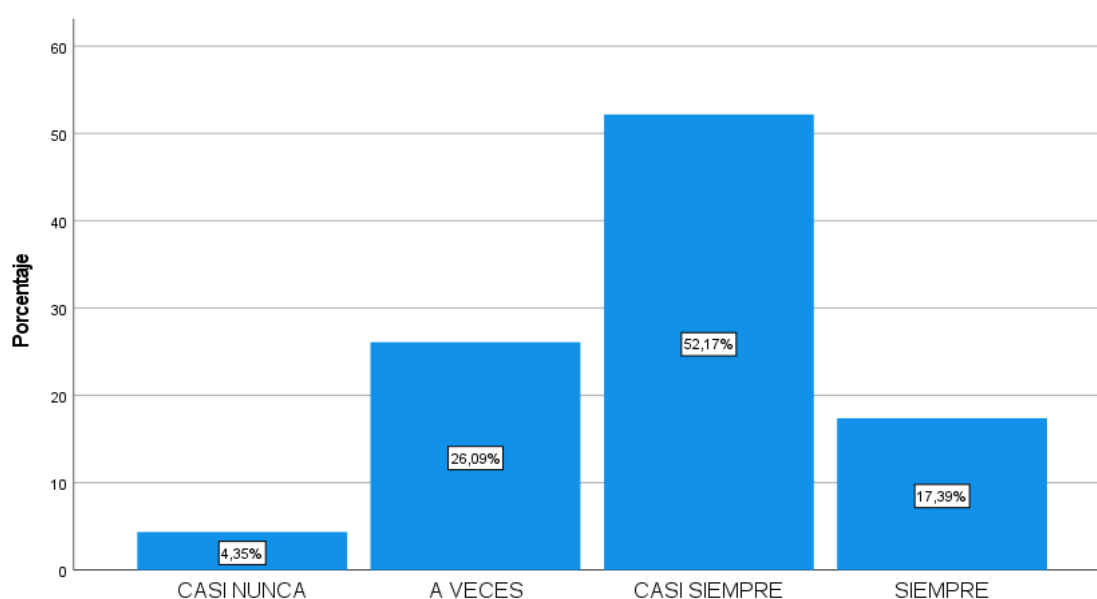


Ilustración 10: ¿Mi superior o jefe se preocupa de mi persona?

Con base al análisis de las respuestas, se llegó a identificar que los colaboradores encuestados el 4,3% sienten que sus jefes casi nunca se preocupan por ellos, el 26,1% sienten que a veces sienten sus jefes interés por ellos, por otra parte, el 17,4% y el 52,2% de los colaborados de que siempre y casi siempre consideran que sus jefes se preocupan y tienen interés en ellos.

PREGUNTA N° 8

Tabla 18: ¿Existen las herramientas, equipos y materiales necesarios para que usted pueda realizar un trabajo eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI SIEMPRE	16	69.6	69.6	73.9
	SIEMPRE	6	26.1	26.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

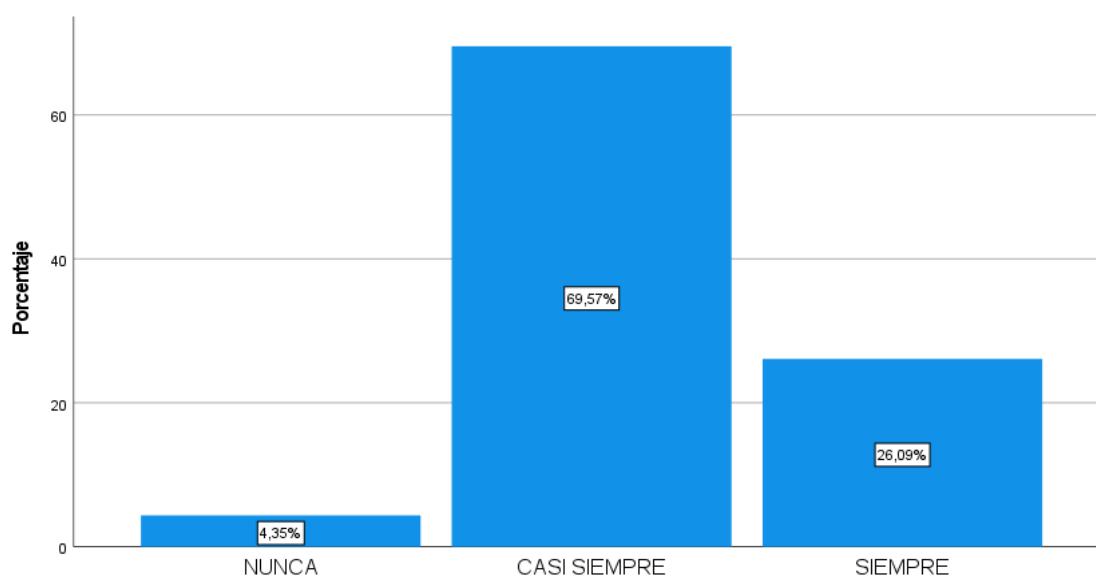


Ilustración 11: ¿Existen las herramientas, equipos y materiales necesarios para que usted pueda realizar un trabajo eficiente?

En el gráfico se reconoce que del total de los colaboradores encuestados el 4,3% expresan que nunca presentan con los equipos necesarios para hacer mejor su trabajo, el 69,6% expresan tener frecuentemente las herramientas a la mano para mejorar su trabajo, y el 26,1% detallan contar siempre con los materiales, equipos y herramientas en la empresa para hacer mejor su trabajo.

PREGUNTA N° 9

Tabla 19: ¿El espacio y entorno donde trabaja reúne las características adecuadas para que desempeñe su trabajo?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A VECES	3	13.0	13.0	13.0
	CASI SIEMPRE	12	52.2	52.2	65.2
	SIEMPRE	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

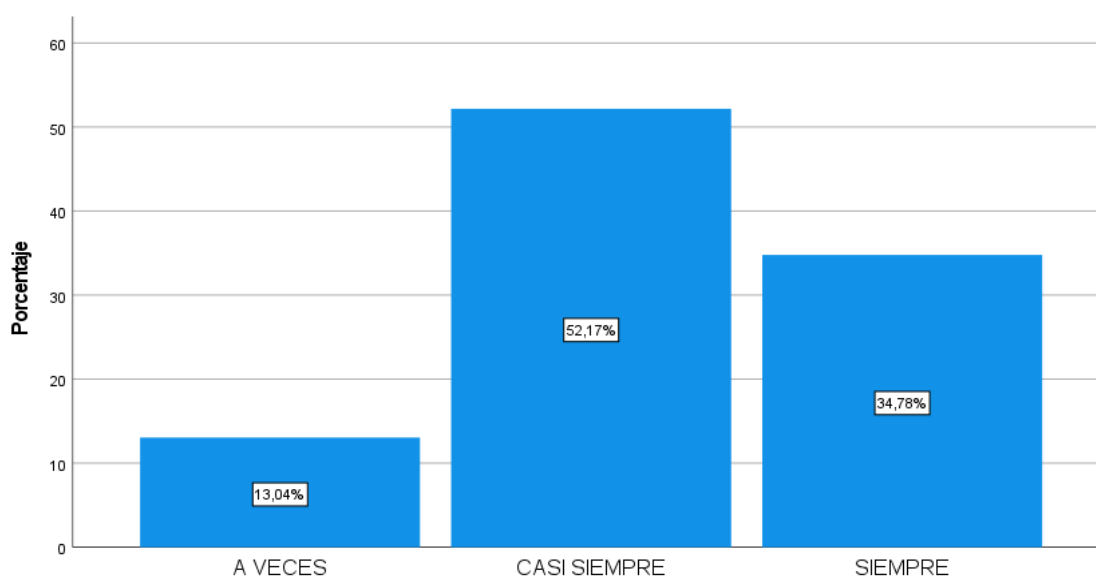


Ilustración 12: ¿El espacio y entorno donde trabaja reúne las características adecuadas para que desempeñe su trabajo?

De acuerdo a lo expuesto en la tabla de los colaboradores encuestados el 13% expresan que sus ambientes A VECES cumplen con las características para que se desempeñen mejor, por último, el 34,8% y 52,2% expresan que SIEMPRE y CASISIEMPRE sus espacios de trabajo cuentan con buenas características que les permite desempeñarse y hacer mejor su trabajo.

PREGUNTA N° 10

Tabla 20: ¿La remuneración que recibe es la adecuada según la función que realizas?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	2	8.7	8.7	8.7
	A VECES	6	26.1	26.1	34.8
	CASI SIEMPRE	8	34.8	34.8	69.6
	SIEMPRE	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

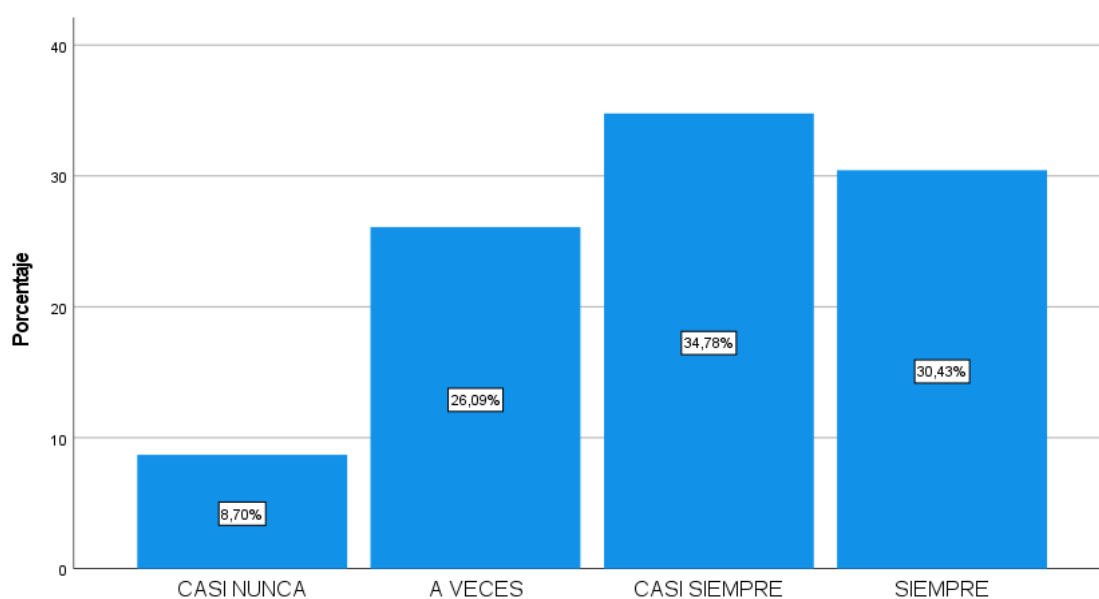


Ilustración 13: ¿La remuneración que recibe es la adecuada según la función que realizas?

En el análisis de datos, se reconoció que los colaboradores encuestados el 8,7% usualmente y nunca se siente satisfecho con el pago que reciben por su trabajo, mientras el 26,1% frecuentemente sienten que su paga es acorde a sus funciones, por otra parte, el 30,4% y el 34,8% de los colaboradores siempre y casi siempre están de acuerdo con sus salarios que reciben por su trabajo.

PREGUNTA N° 11

Tabla 21: ¿Cuándo se plantean metas, objetivos o se programan actividades de área realizas el esfuerzo necesario para alcanzarlas y cumplirlas?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI SIEMPRE	12	52.2	52.2	52.2
	SIEMPRE	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

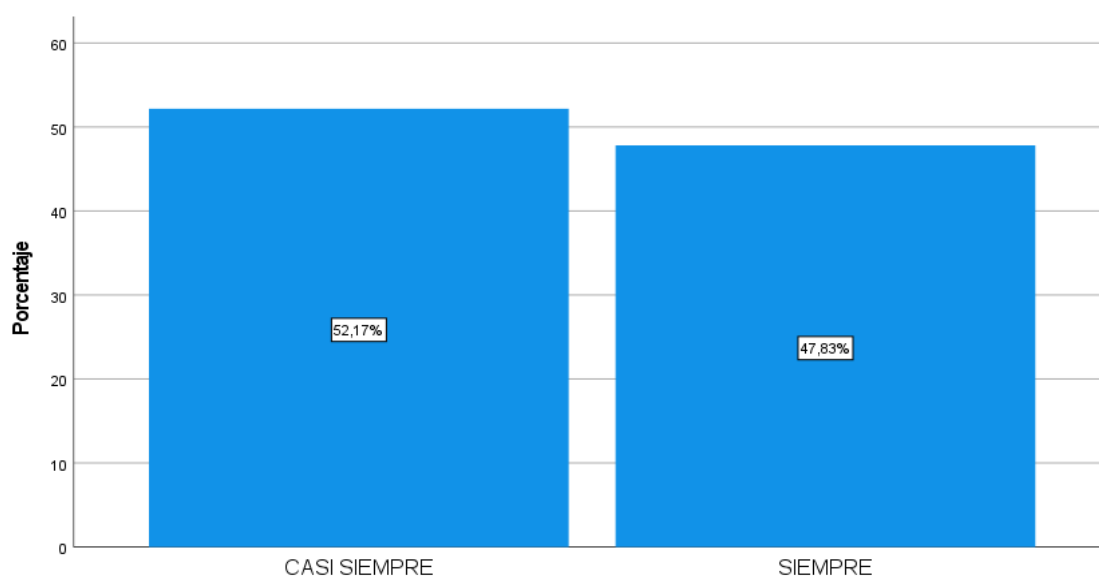


Ilustración 14: ¿Cuándo se plantean metas, objetivos o se programan actividades de área realizas el esfuerzo necesario para alcanzarlas y cumplirlas?

De acuerdo al análisis de datos se presenta como interpretación de esto: : De los colaboradores encuestados el 52,2% expresan que CASISIEMPRE se esfuerzan por alcanzarlos objetivos de la empresa, y el 47,8% SIEMPRE dan su mejor desempeño en alcanzar las metas trazadas en su trabajo.

PREGUNTA N° 12

Tabla 22: ¿El área correspondiente brinda condiciones de seguridad para prevenir, evitar y/o actuar ante accidentes de trabajo?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	2	8.7	8.7	8.7
	CASI SIEMPRE	8	34.8	34.8	43.5
	SIEMPRE	13	56.5	56.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

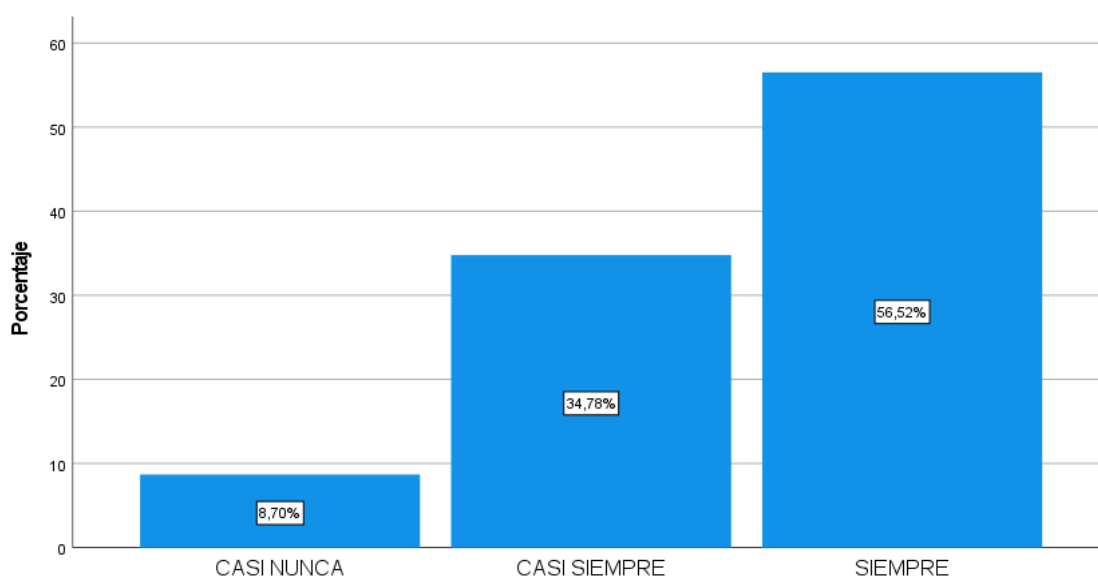
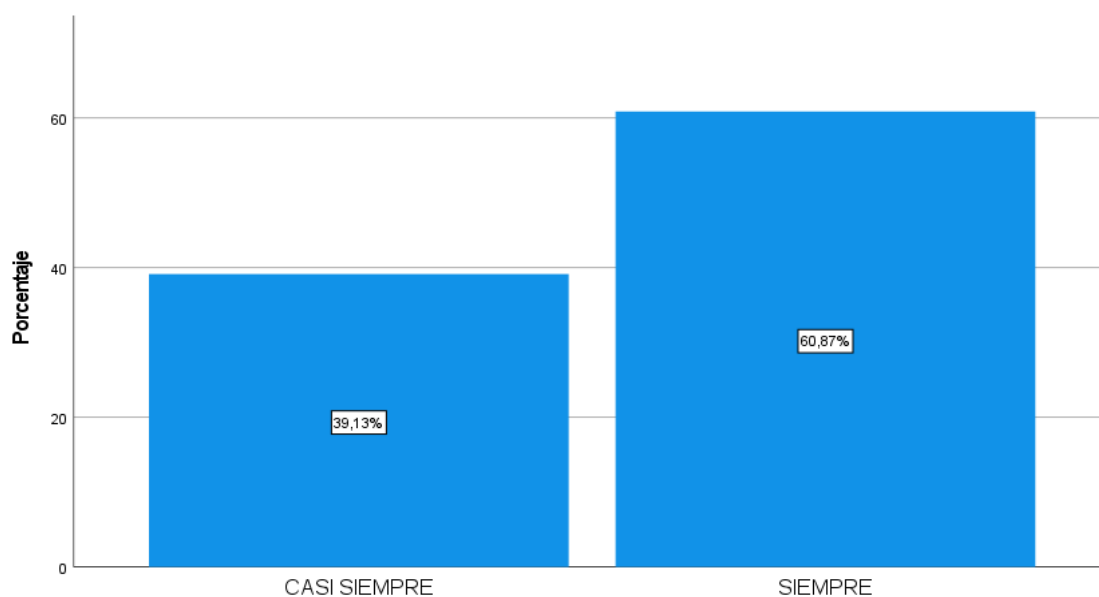


Ilustración 15: ¿El área correspondiente brinda condiciones de seguridad para prevenir, evitar y/o actuar ante accidentes de trabajo?

De los colaboradores encuestados el 8,7% expresan que casi nunca les proporcionan condiciones de seguridad dentro de sus áreas, el 34,8% casi siempre expresan contar con condiciones de seguridad, y el 56,5% SIEMPRE detallan tener las mejores condiciones de seguridad en sus áreas de trabajo.

PREGUNTA N° 13*Tabla 23: ¿Existe buena relación entre compañeros en su lugar de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	9	39.1	39.1	39.1
	SIEMPRE	14	60.9	60.9	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

*Ilustración 16: ¿Existe buena relación entre compañeros en su lugar de trabajo?*

Con el análisis del gráfico, se reconoció que el encuestados el 60,9% y 39,1% expresan que SIEMPRE y CASISIEMPRE tienen una buena relación entre compañeros dentro del trabajo.

PREGUNTA N° 14

Tabla 24: ¿Las relaciones con los compañeros de trabajo permiten la colaboración y ayuda mutua?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI SIEMPRE	14	60.9	60.9	60.9
	SIEMPRE	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

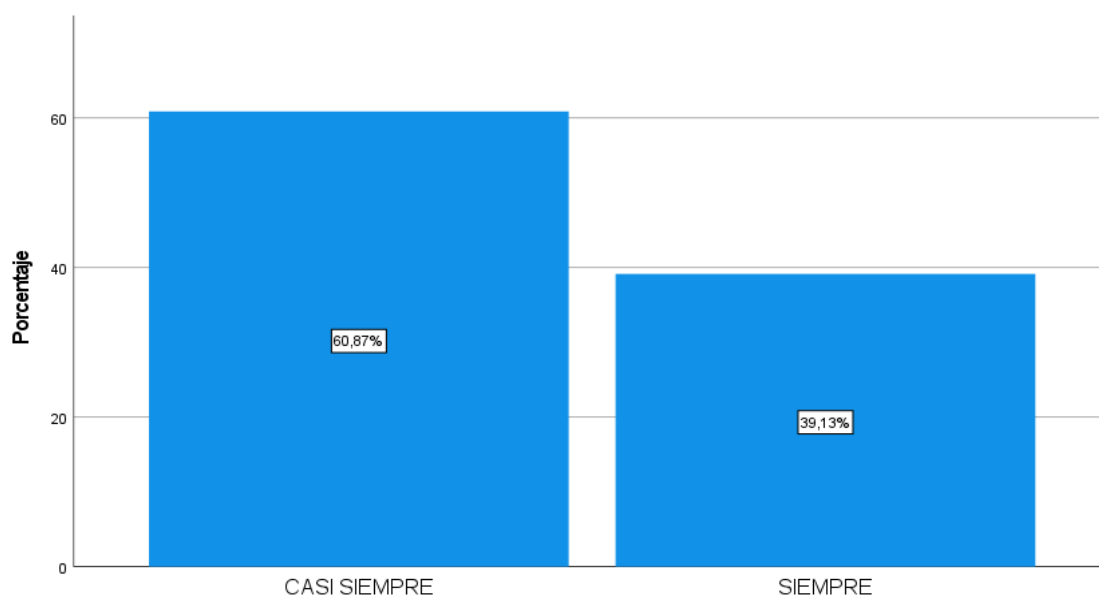


Ilustración 17: ¿Las relaciones con los compañeros de trabajo permiten la colaboración y ayuda mutua?

Se identifica que, del total de los colaboradores encuestados el 39,1% y 60,9% expresan que SIEMPRE y CASISIEMPRE hay colaboración y se prestan ayuda mutua entre compañeros de trabajo.

Interrogantes de Desempeño Laboral

PREGUNTA N° 1

Tabla 25: ¿Tiene el conocimiento adecuado de las funciones de su puesto de trabajo dentro de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	11	47.8	47.8	47.8
	SIEMPRE	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

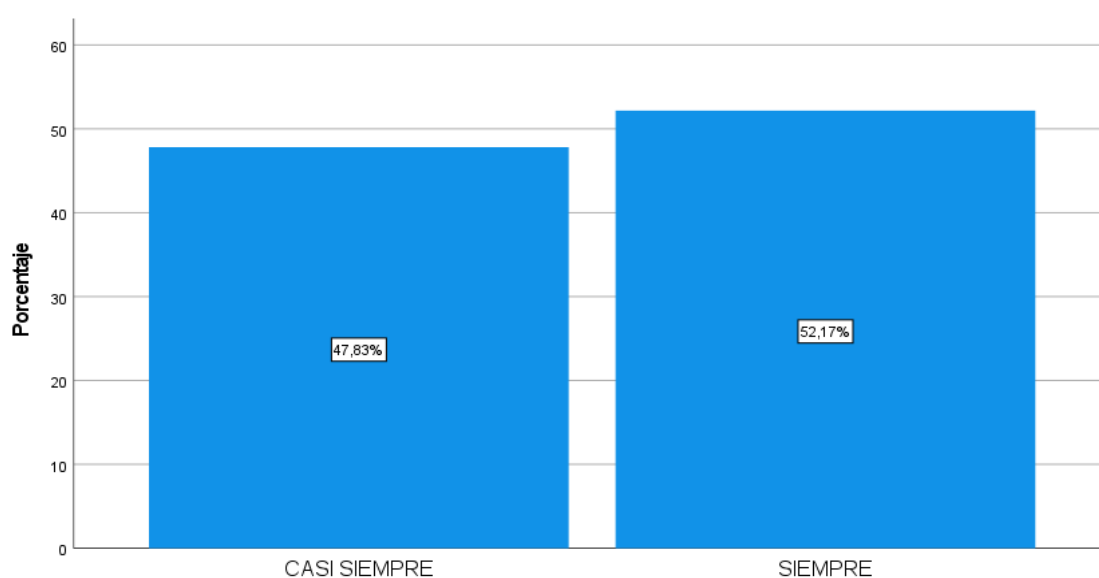


Ilustración 18: ¿Tiene el conocimiento adecuado de las funciones de su puesto de trabajo dentro de la empresa?

Se identifica que, de los colaboradores encuestados un 47,8% expresan que usualmente conocen a la perfección sus labores de trabajo, y el 52,2% detallan tener siempre el adecuado conocimiento de sus funciones.

PREGUNTA N° 2

Tabla 26: ¿Tiene los requisitos técnicos y habilidades que el puesto de trabajo requiere?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	8	34.8	34.8	34.8
	SIEMPRE	15	65.2	65.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

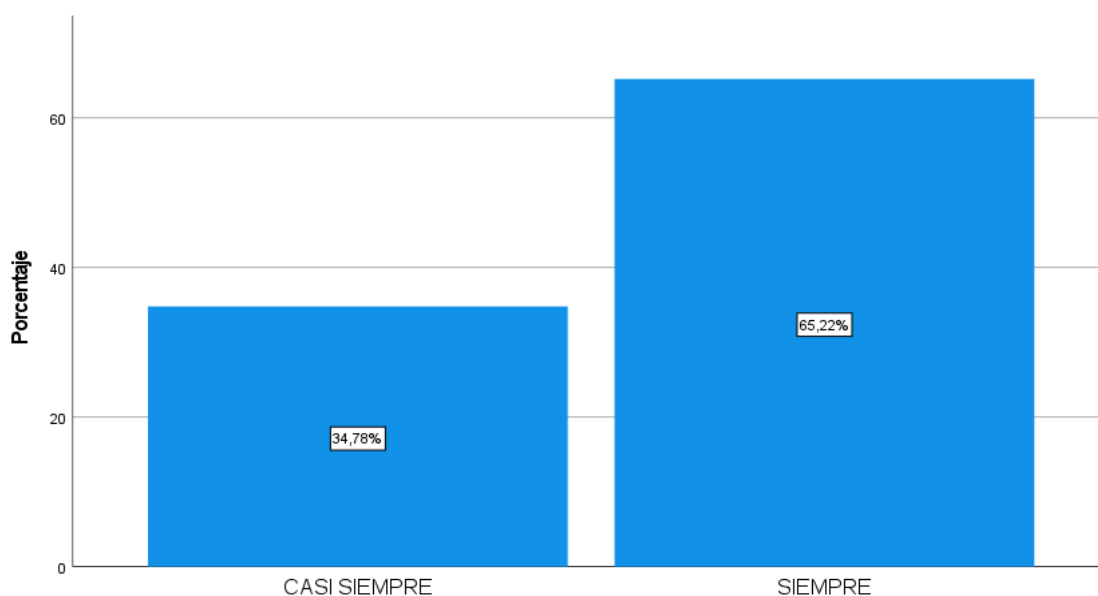


Ilustración 19: ¿Tiene los requisitos técnicos y habilidades que el puesto de trabajo requiere?

Con base al análisis de datos, hecho, del total de colaboradores encuestados el 34,8% expresan sentirse CASISIEMPRE adecuados para los puestos que desempeñan, y el 65,2% detallan que cuentan que SIEMPRE tienen las habilidades requerentes para el puesto que desempeñan.

PREGUNTA N° 3

Tabla 27: ¿Conoce y le interesa la estructura de la organización, políticas, normas, así como las comunicaciones que emite la empresa?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A VECES	4	17.4	17.4	17.4
	CASI SIEMPRE	9	39.1	39.1	56.5
	SIEMPRE	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

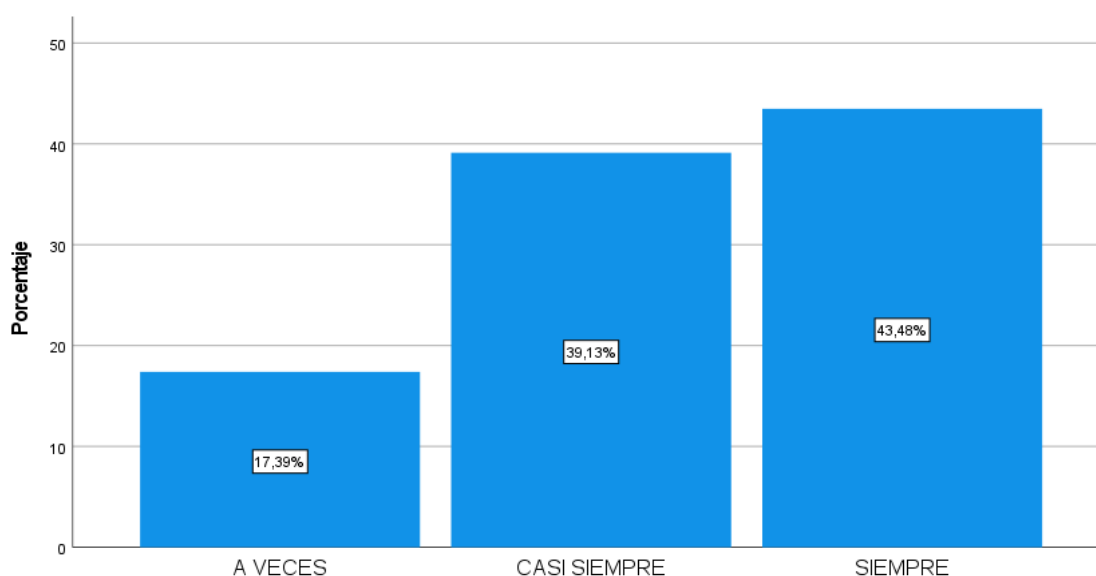


Ilustración 20: ¿Conoce y le interesa la estructura de la organización, políticas, normas, así como las comunicaciones que emite la empresa?

Con base a los resultados se menciona que los colaboradores encuestados el 17,4% expresan que usualmente saben las normas o políticas de la empresa, el 39,1% conocen la estructura y características de la empresa, y el 43,5% siempre conocen y están interesados en saber políticas, normal y los comunicados de la empresa.

PREGUNTA N° 4

Tabla 28: ¿Cuándo se detectan problemas puedo entender lo que ocurre y plantear una solución?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A VECES	2	8.7	8.7	8.7
	CASI SIEMPRE	10	43.5	43.5	52.2
	SIEMPRE	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

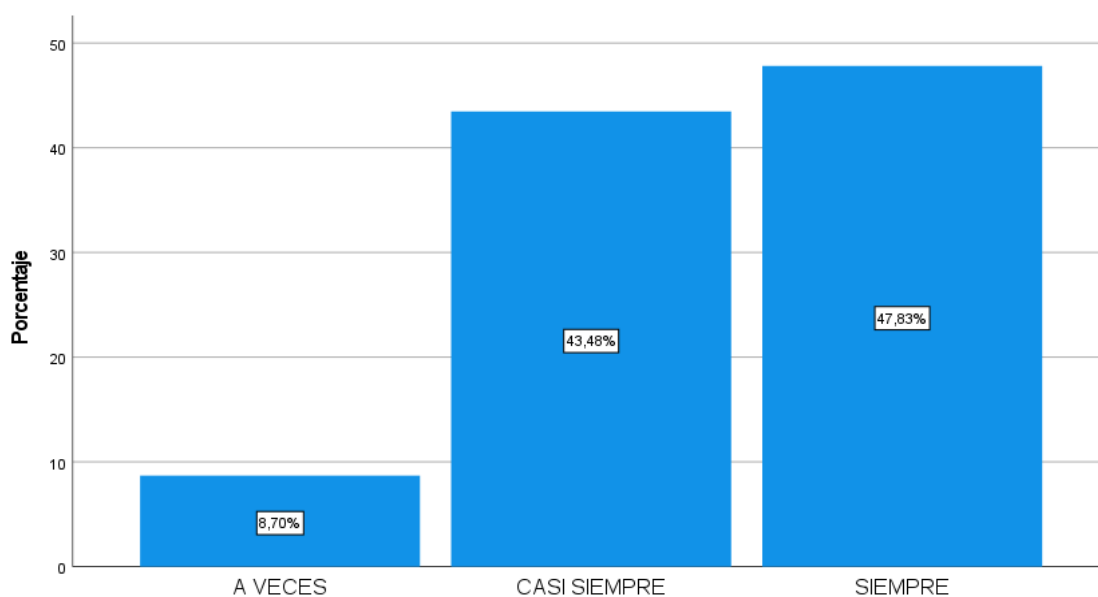


Ilustración 21: ¿Cuándo se detectan problemas puedo entender lo que ocurre y plantear una solución?

Con base a la observación y procesamiento de los colaboradores encuestados, se mencionó que el 8,7% expresan que frecuentemente detectan problemas en la empresa el 43,5% usualmente notan problemas en la empresa y dan sus opiniones, y el 47,8% siempre detectan problemas en la empresa y ayudan a dar soluciones.

PREGUNTA N° 5

Tabla 29: ¿Los nuevos conocimientos que la empresa o el entorno facilitan los puedo aprender con facilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	17.4	17.4	17.4
	CASI SIEMPRE	9	39.1	39.1	56.5
	SIEMPRE	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

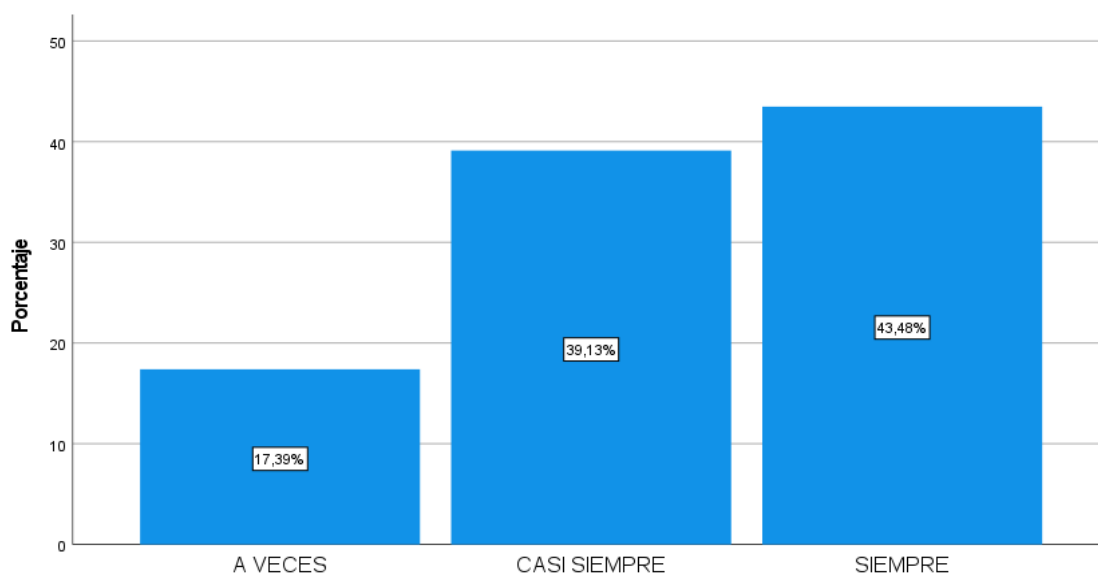


Ilustración 22: ¿Los nuevos conocimientos que la empresa o el entorno facilitan los puedo aprender con facilidad?

De los colaboradores encuestados el 17,4% expresan que A VECES logran aprender nueva información, el 39,1% CASI SIEMPRE aprenden rápido las distintas informaciones del trabajo, y el 43,5% SIEMPRE aprenden con mucha facilidad los nuevos conocimientos en la empresa.

PREGUNTA N° 6

Tabla 30: ¿La capacitación se realiza de manera constante e idónea?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	5	21.7	21.7	21.7
	A VECES	10	43.5	43.5	65.2
	CASI SIEMPRE	6	26.1	26.1	91.3
	SIEMPRE	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

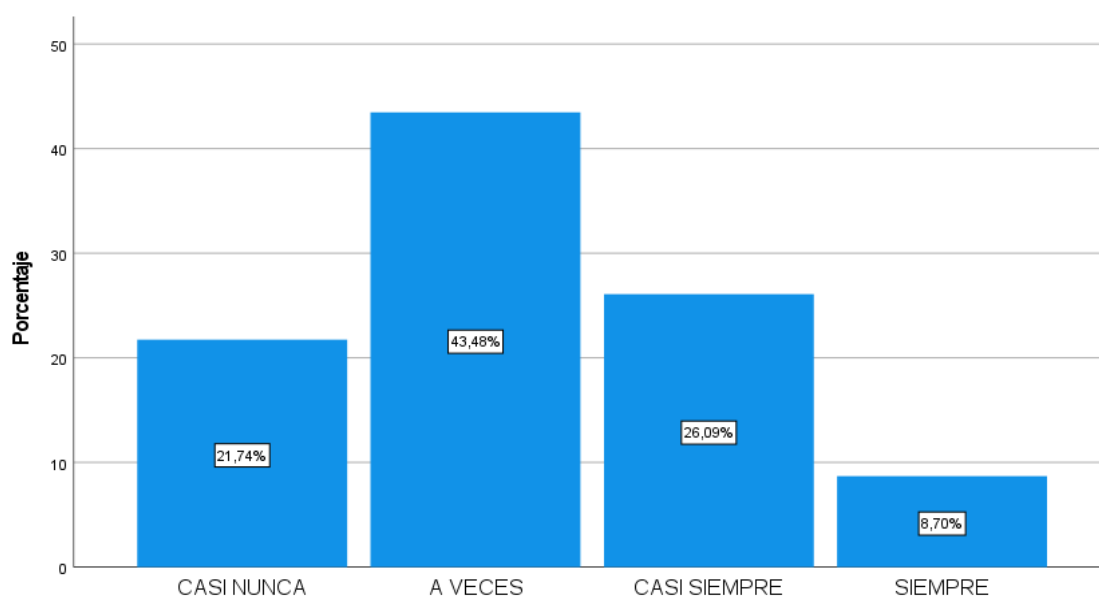


Ilustración 23: ¿La capacitación se realiza de manera constante e idónea?

De los colaboradores encuestados el 21,7% expresa que CASI NUNCA hay capacitaciones, el 43,5% detallan que A VECES realizan capacitaciones, por otra parte, el 8,7% y el 26,1% de los colaboradores manifiestan que SIEMPRE Y CASI SIEMPRE se realizan de forma constante capacitaciones dentro de la empresa.

PREGUNTA N° 7

Tabla 31: ¿Se mantiene activo en el desempeño de sus labores diarias realizándolas de manera eficiente?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI SIEMPRE	12	52.2	52.2	52.2
	SIEMPRE	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



Ilustración 24: ¿Se mantiene activo en el desempeño de sus labores diarias realizándolas de manera eficiente?

De los colaboradores encuestados el 47,8% y el 52,2% SIEMPRE y CASISIEMPRE se mantienen activo diariamente realizando sus actividades de forma eficiente.

PREGUNTA N° 8

Tabla 32: ¿Participa y colabora con el equipo de trabajo con esfuerzo de manera dinámica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	56.5	56.5	56.5
	SIEMPRE	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

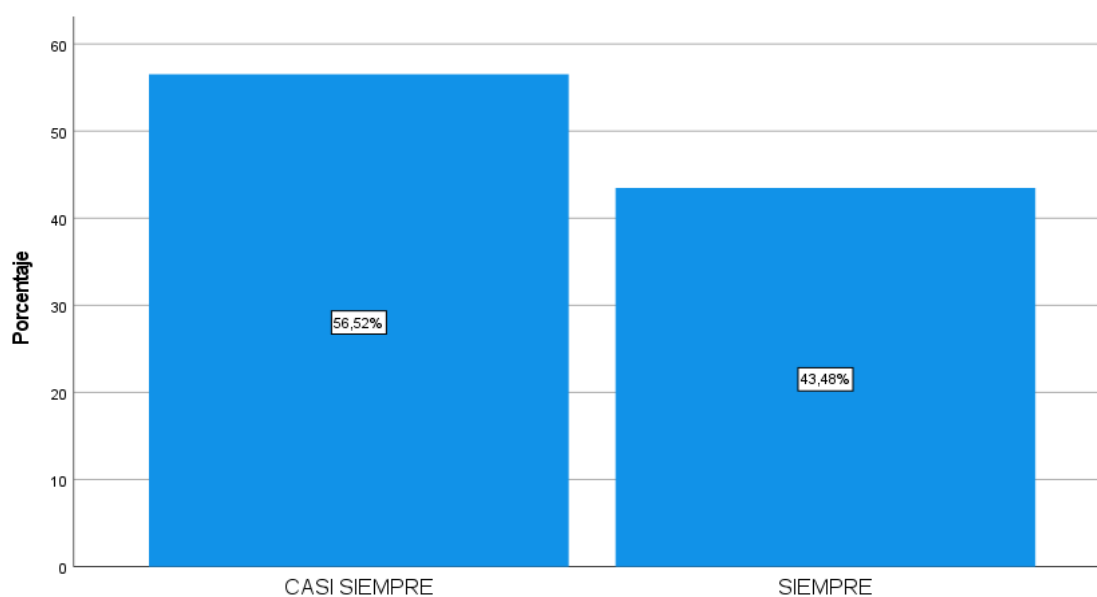


Ilustración 25: ¿Participa y colabora con el equipo de trabajo con esfuerzo de manera dinámica?

De los colaboradores encuestados el 56,5% expresan que CASISIEMPRE colaboran de forma dinámica con sus compañeros, y el 43,5% SIEMPRE dan todo su esfuerzo para poder realizar un buen trabajo en equipo.

PREGUNTA N° 9

Tabla 33: ¿La comunicación con sus compañeros se realiza de forma oportuna, fluida y clara?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	56.5	56.5	56.5
	SIEMPRE	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

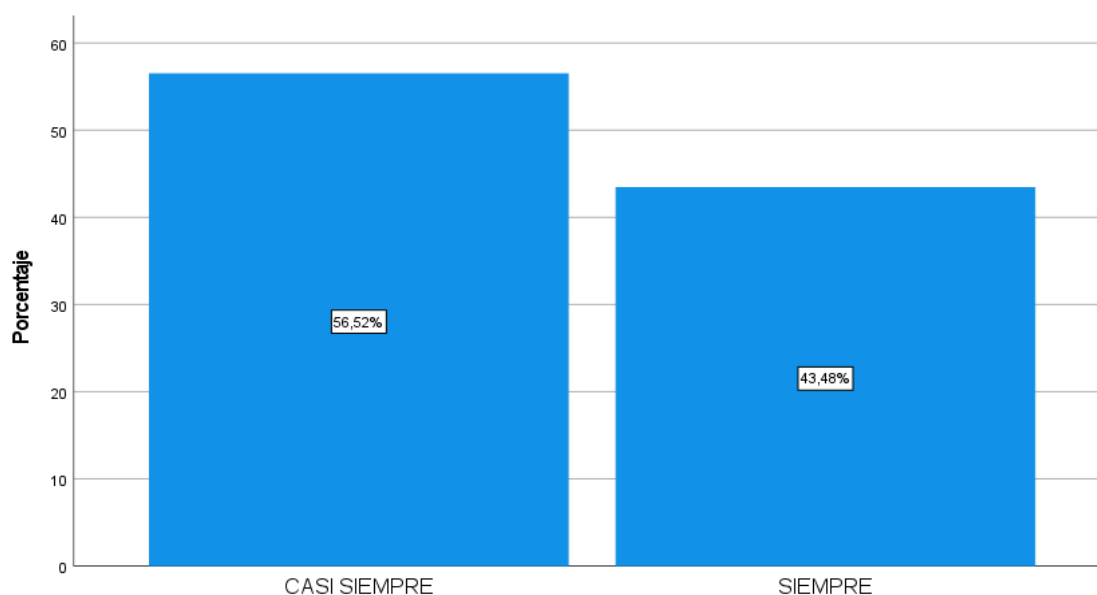


Ilustración 26: ¿La comunicación con sus compañeros se realiza de forma oportuna, fluida y clara?

De los colaboradores encuestados el 56,5% expresan que CASISIEMPRE su comunicación con los demás se realiza de forma clara, y el 43,5% detalla que su comunicación con sus compañeros SIEMPRE es de manera clara y fluida.

PREGUNTA N° 10

Tabla 34: ¿Puedo liderar situaciones en base a una correcta gestión de los procesos?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A VECES	3	13.0	13.0	13.0
	CASI SIEMPRE	11	47.8	47.8	60.9
	SIEMPRE	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

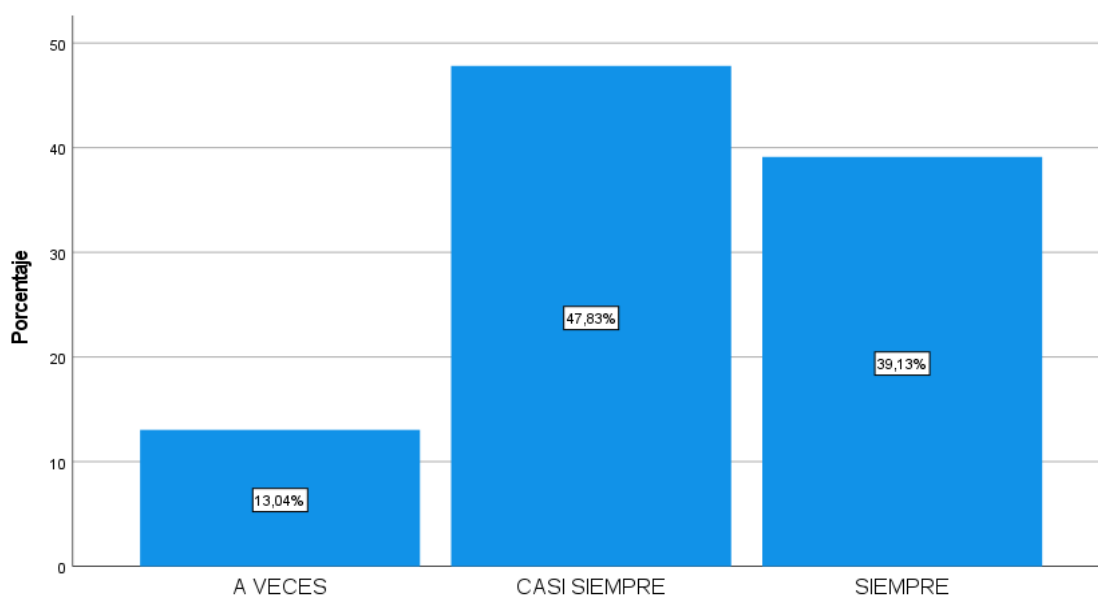


Ilustración 27: ¿Puedo liderar situaciones en base a una correcta gestión de los procesos?

De los colaboradores encuestados el 13% expresan que A VECES lideran cuando se presentan situaciones en el trabajo, el 43,8% CASI SIEMPRE pueden liderar situaciones de gestión durante su jornada laboral, y el 39,1% SIEMPRE están presto a liderar situaciones según su gestión de procesos.

PREGUNTA N° 11

Tabla 35: ¿Me comprometo en cumplir las tareas encomendadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	11	47.8	47.8	47.8
	SIEMPRE	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

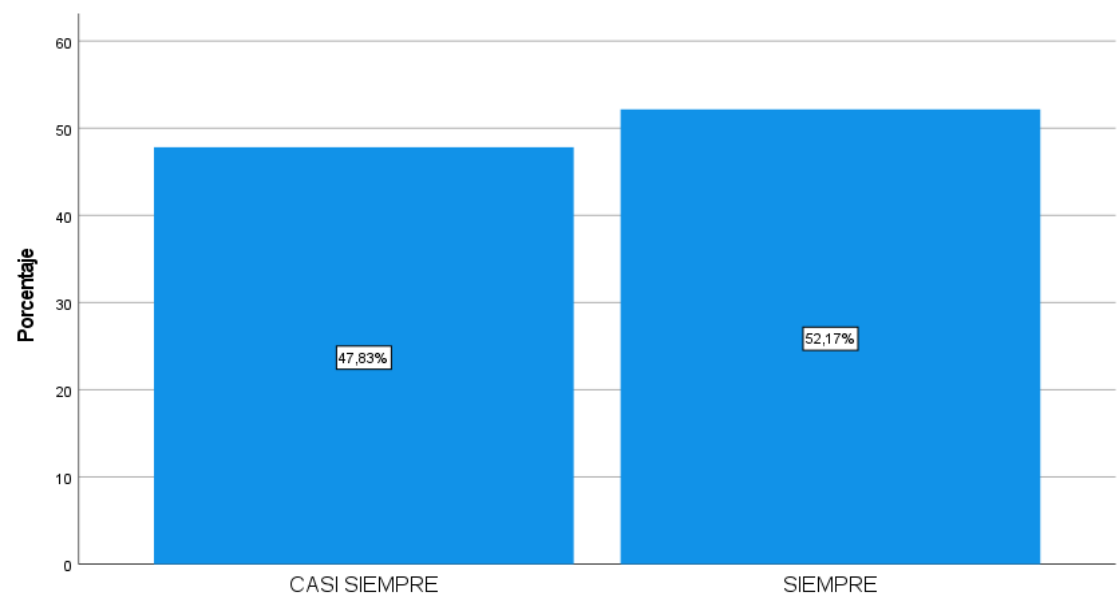


Ilustración 28: ¿Me comprometo en cumplir las tareas encomendadas?

De los colaboradores encuestados el 43,8% expresan que CASI SIEMPRE tienen el compromiso total para realizar su trabajo, y el 52,2% SIEMPRE detalla que siempre están comprometidos con cumplir sus tareas asignadas.

PREGUNTA N°12

Tabla 36: ¿Tiene cuidado de los bienes/activos que son entregados para la ejecución de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	8	34.8	34.8	34.8
	SIEMPRE	15	65.2	65.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

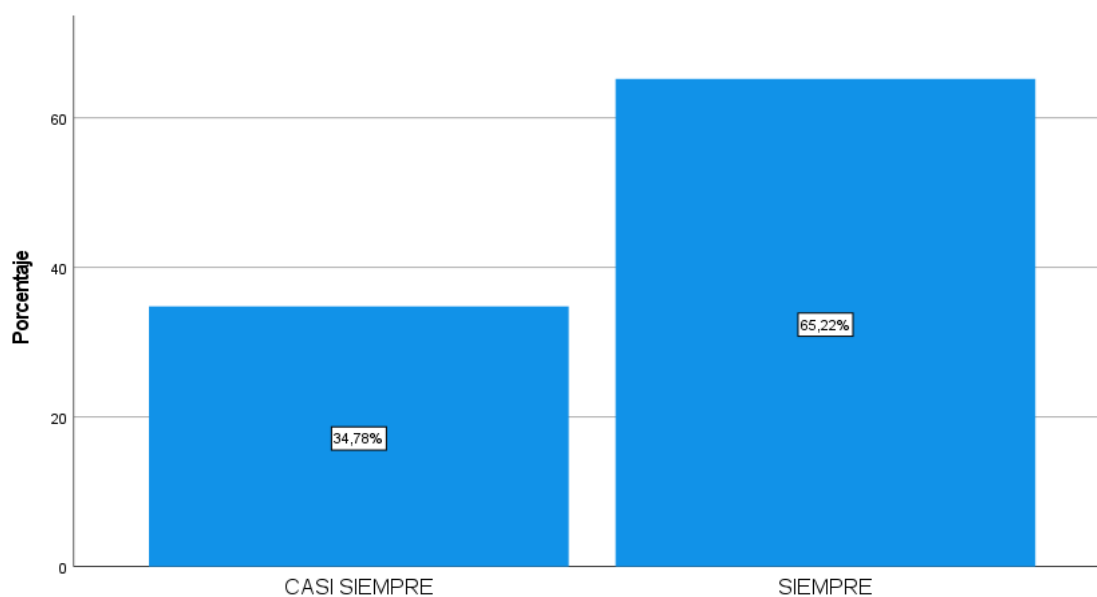
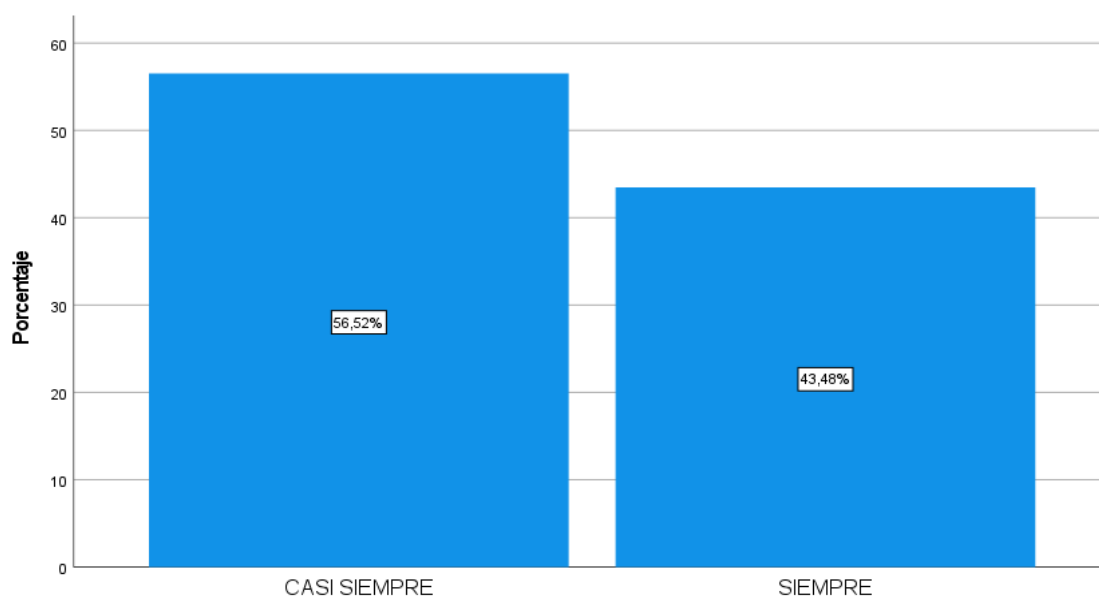


Ilustración 29: ¿Tiene cuidado de los bienes/activos que son entregados para la ejecución de sus funciones?

De los colaboradores encuestados el 34,8% expresan que CASI SIEMPRE tienen cuidado con los bienes/activos que les fueron entregados o suministrados, mientras el 65,2% SIEMPRE cuidan todos los bienes/activos que les fueron entregados para realizar sus funciones.

PREGUNTA N°13*Tabla 37: ¿Los compañeros logran cumplir las tareas encomendadas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	56.5	56.5	56.5
	SIEMPRE	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

*Ilustración 30: ¿Los compañeros logran cumplir las tareas encomendadas?*

De los colaboradores encuestados el 56,5% expresan que CASISIEMPRE cumplen con todas sus tareas, mientras el 43,5% SIEMPRE realizan en su totalidad todas sus funciones encomendadas.

PREGUNTA N°14

Tabla 38: ¿Se logra realizar los trabajos con ausencia de errores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	21.7	21.7	21.7
	CASI SIEMPRE	15	65.2	65.2	87.0
	SIEMPRE	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

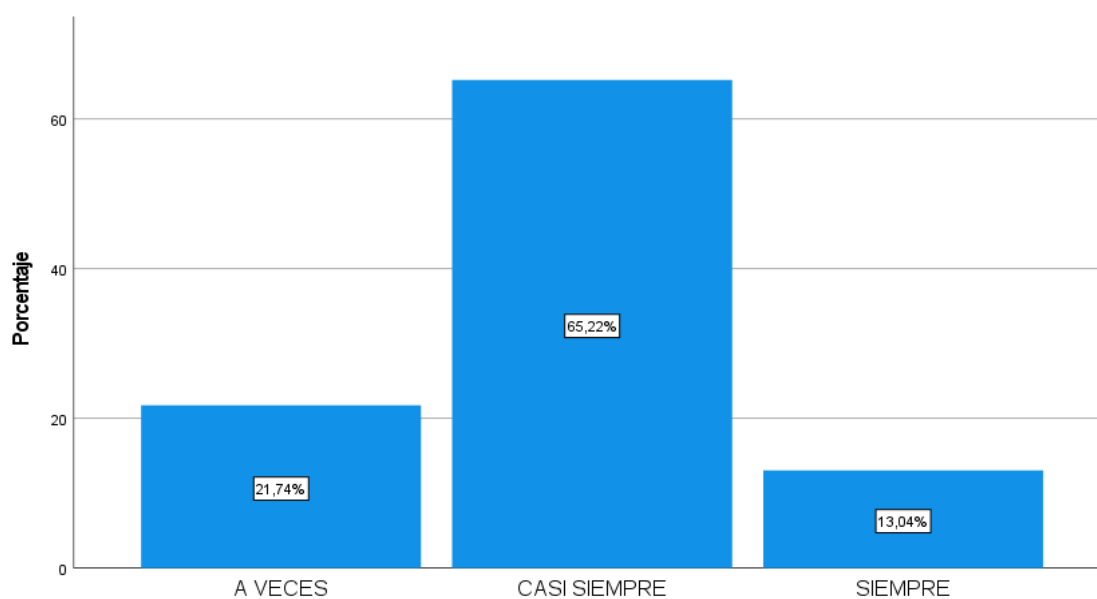


Ilustración 31: ¿Se logra realizar los trabajos con ausencia de errores?

De los colaboradores encuestados el 21,7% expresan que A VECES realizan sus trabajos sin errores, el 65,3% CASISIEMPRE ejecuta sus tareas sin contra tiempos, y el 13% SIEMPRE realiza sus actividades con ausencia de errores.

PREGUNTA N°15

Tabla 39: ¿Posee la destreza de brindar soluciones ante problemas considerando su experiencia en el área?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A VECES	3	13.0	13.0	13.0
	CASI SIEMPRE	15	65.2	65.2	78.3
	SIEMPRE	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

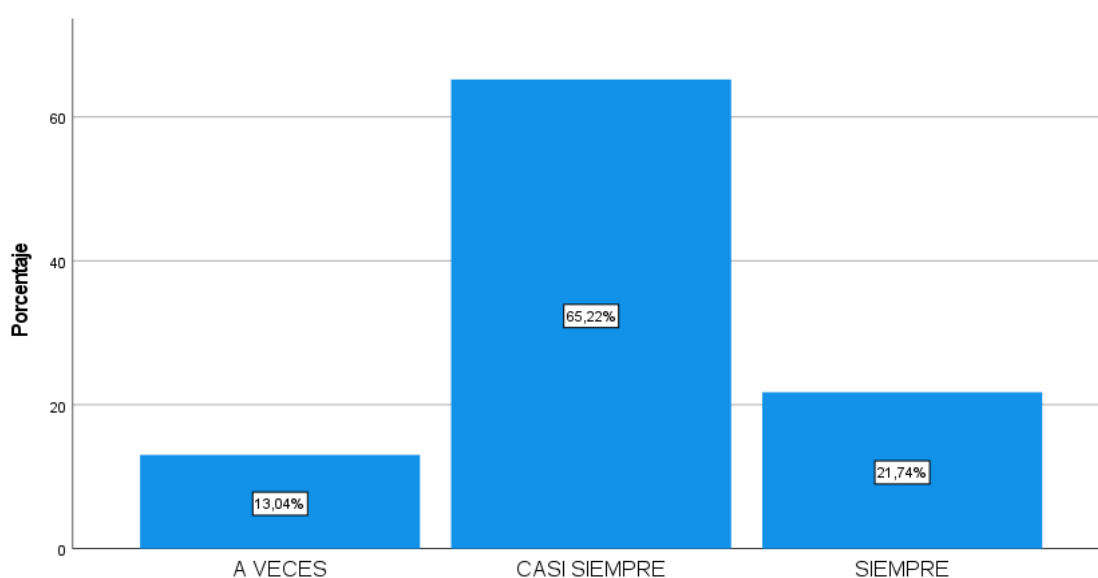


Ilustración 32: ¿Posee la destreza de brindar soluciones ante problemas considerando su experiencia en el área?

De los colaboradores encuestados el 13% expresan tener A VECES capacidades para brindar soluciones, el 65,3% poseen CASI SIEMPRE habilidades para poder comentar soluciones, y el 21,7% poseen SIEMPRE destrezas para brindar soluciones ante problemas.

PREGUNTA N°16

Tabla 40: ¿Existen medidas de seguridad que hacen posible minimizar los accidentes de trabajo?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A VECES	4	17.4	17.4	17.4
	CASI SIEMPRE	5	21.7	21.7	39.1
	SIEMPRE	14	60.9	60.9	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

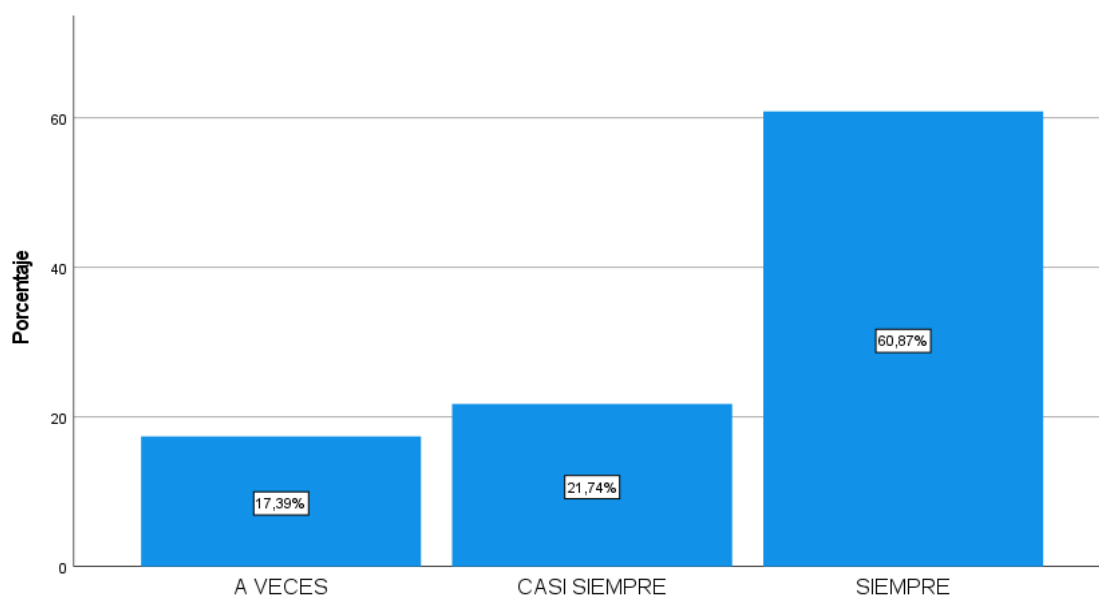
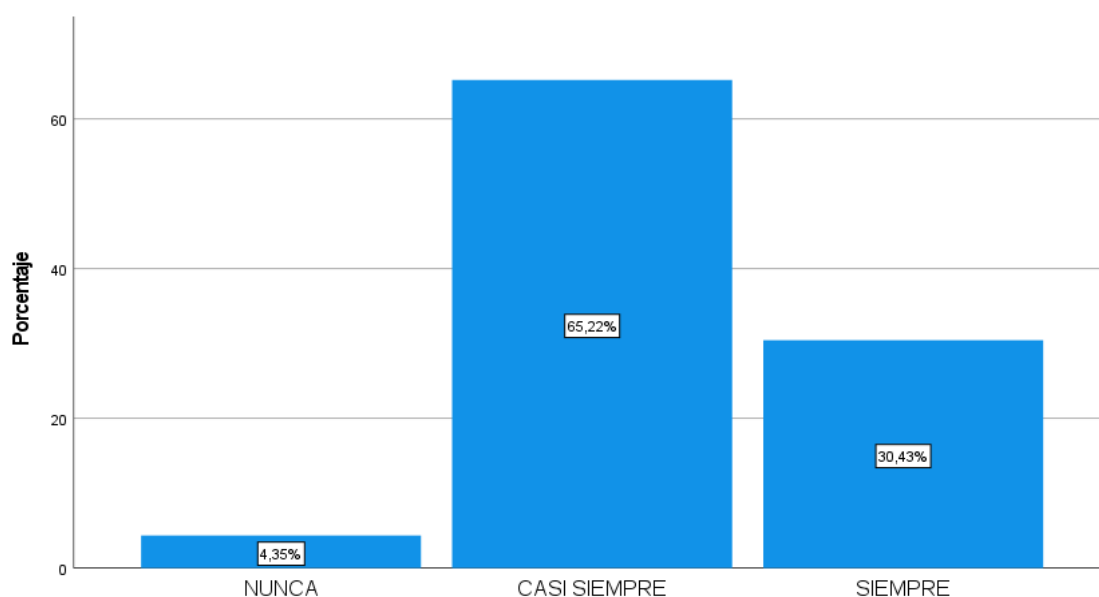


Ilustración 33: ¿Existen medidas de seguridad que hacen posible minimizar los accidentes de trabajo?

De los colaboradores encuestados el 17,4% expresan que A VECES cuentan con medidas de seguridad en el trabajo, el 21,7% detallan que CASI SIEMPRE su trabajo cuenta con medidas de seguridad ante accidentes, y el 60,9% precisan que SIEMPRE existen medidas de seguridad que ayudan a minimizar accidentes en el trabajo.

PREGUNTA N°17*Tabla 41: ¿La calidad de trabajo es constante y permite alcanzar las metas e indicadores que se trazan?*

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	1	4.3	4.3	4.3
	CASI SIEMPRE	15	65.2	65.2	69.6
	SIEMPRE	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

*Ilustración 34: ¿La calidad de trabajo es constante y permite alcanzar las metas e indicadores que se trazan?*

De los colaboradores encuestados el 4,3% expresan que la calidad de trabajo A VECES ayuda a lograr los objetivos, el 65,2% detallan que CASI SIEMPRE la calidad en el trabajo ayuda al alcance de las metas, y el 30,4% opina que la calidad de trabajo SIEMPRE permite alcanzar los indicadores trazados por la empresa.

4.2 Contrastación de hipótesis

Para desarrollar este capítulo se utilizó el análisis estadístico de coeficiente de Pearson, con la finalidad de observar y analizar la correlación de dichas variables.

Análisis Inferencial

Desarrollo del objetivo general:

Determinar el nivel de influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022

Tabla 42: Relación entre la motivación y el desempeño laboral

		MOTIVACION	DESEMPEÑO
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	,825**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	23	23
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,825**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	23	23

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

Hipótesis General

Ha: La Motivación Laboral influye de forma significativa, positiva y directamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022.

Ho. No existe influencia de forma significativa, positiva y directa de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022

Según la tabla obtenida de correlacionar los resultados de ambos cuestionar se evidencia que el coeficiente Rho de Spearman es 0.825 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman, se evidencia que existe una influencia alta de la motivación en el desempeño. Asimismo, el nivel de significancia al ser menor que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), determina rechazar

la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por todo esto se concluye que la motivación influye de forma directa, positiva y significativamente en la segunda variable analizada en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca. Es decir, que, a mayor motivación, mayor será el desempeño dentro de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero.

Objetivo Especifico 1

Identificar los niveles de motivación laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022.

Tabla 43: Niveles de motivación en Central Hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	16	69,6	69,6	69,6
	MUY ALTO	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

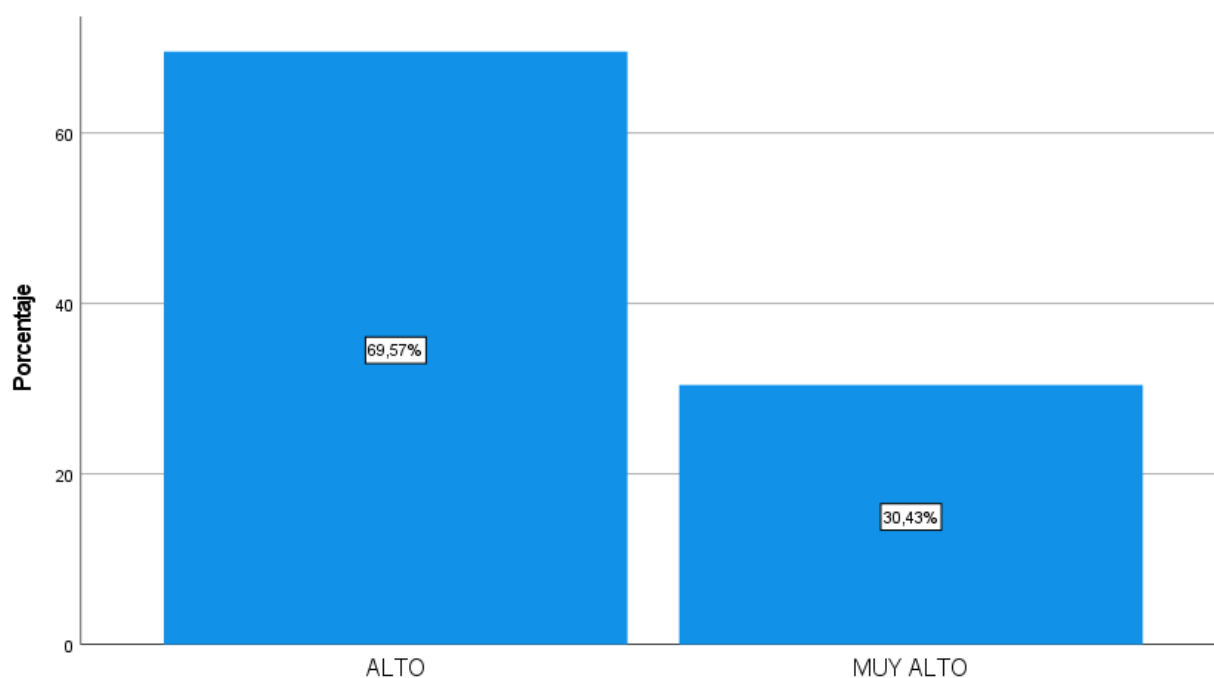


Ilustración 35: Niveles de motivación en Central Hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca

Los resultados en los gráficos y tablas muestran un NIVEL ALTO en lo motivacional un 70% de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero y el 30% reflejo niveles MUY ALTOS motivacionales.

Objetivo Especifico 2

Identificar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, 2022.

Tabla 44: Niveles de desempeño en Central Hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	14	60,9	60,9	60,9
	MUY ALTO	9	39,1	39,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

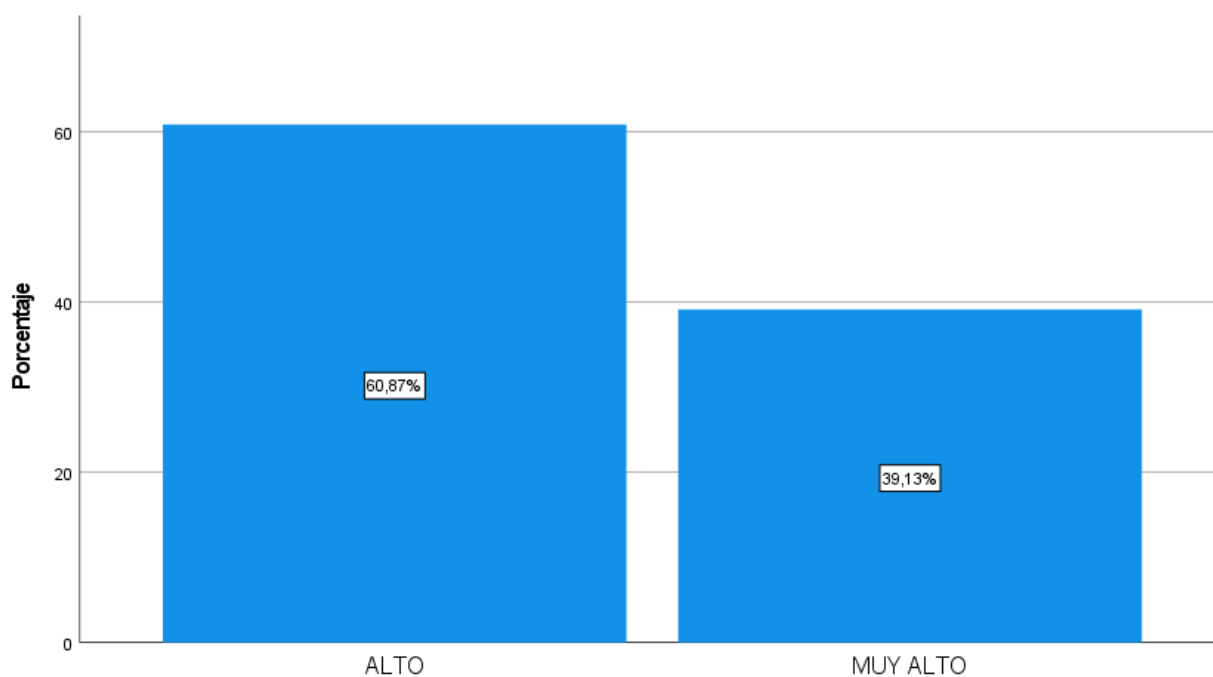


Ilustración 36: Niveles de desempeño en Central Hidroeléctrica Carhuaquero - Cajamarca

Los resultados en los gráficos y tablas muestran que 61 % de los colaboradores presentan un grado muy alto en su desempeño, por otro lado, el 39 % muestra niveles muy elevados desempeñándose en el trabajo.

4.3 Discusión

Según los datos que se obtuvieron de forma general se presenta debido a la necesidad de reconocer una relación alta entre variables. Con ello se logra concluir un valor de rho de 0.825, así como un valor de significancia menor de 0.005. Con base a eso se demuestra existencia de influencia alta y positiva de los factores motivacionales en los desempeños de los colaboradores, por lo que a mayor sea la motivación en los colaboradores, mayor será el desempeño que estos realicen.

Los resultados que obtuvimos tienen relación con la tesis de Díaz & Consuelo (2022) en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la tienda por departamento Oechsle, cajamarca-2021”, en la que arrojó como resultado al mismo objetivo general un valor de $\rho = 0,271$ y un valor de significancia igual a 0,033, concluyendo que existe una correlación moderada pero directa de la motivación con los desempeños de los trabajadores de Oechsle – Cajamarca. Esto nos demuestra que no importa el tipo de rubro que sea la empresa, ni el tipo de personal o el lugar de funcionamiento, la motivación siempre va a jugar un papel como pareja del desempeño laboral por lo que es necesario darle énfasis a esta variable para poder lograr un funcionamiento eficiente y un ambiente agradable dentro de la empresa.

A partir de los datos presentados en la tabla N° 43, correspondiente al primer objetivo específico, se determinó que la mayoría de los colaboradores de la Central Hidroeléctrica perciben un alto nivel de motivación; sin embargo, los resultados sugieren que no existe una gran preocupación por los reconocimientos y elogios por parte del empleador, ni se percibe una valoración significativa del desempeño. Además, algunos colaboradores consideran que no cuentan con todas las herramientas necesarias para desempeñar sus tareas de manera óptima. En cuanto a los niveles de motivación, el 69.6% de los encuestados indicó tener un nivel alto,

mientras que el 30.4% reportó un nivel muy alto. Este resultado refleja una presencia favorable de factores motivacionales, ya que los trabajadores mantienen presentes sus funciones clave para alcanzar los objetivos institucionales y, además, consideran que su salario es adecuado..

Los resultados presentan relación con los resultados que obtiene Pérez & Saavedra (2022) en su tesis titulada " La motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa El Cántaro de Juanita S.A.C – Lambayeque - 2021", ya que al analizar las respuestas obtenidas de realizar el cuestionario de motivación, se aprecia que el 74% de los trabajadores del restaurant denotar contar con un NIVEL MEDIO de motivación y el 26% de ellos tienen un NIVEL ALTO de motivación, demostrando que el gerente del restaurant está realizando buenas estrategias dentro de la empresa logrando que ninguno de sus colaboradores se encuentre desmotivado.

Finalmente, en relación con los resultados obtenidos para el segundo objetivo específico, Araujo y Leal (2007) señalan que el desempeño laboral se define por la manera en que el colaborador ejecuta sus funciones y orienta sus acciones hacia el logro de objetivos. En este sentido, los datos presentados en la tabla N° 44 reflejan un nivel de desempeño mayoritariamente alto y muy alto. De manera más detallada, se observa que el 60.9% de los trabajadores reporta un desempeño alto, mientras que el 39.1% alcanza un desempeño muy alto. Esto indica que los colaboradores no solo cumplen eficazmente con sus funciones, sino que también muestran un alto compromiso con la empresa, alineando sus metas individuales con los objetivos organizacionales.

En contraste, los resultados obtenidos en esta investigación difieren significativamente de los hallazgos de Rojas (2019) en su estudio "La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019". En dicho estudio, se evidenció que un 27.6% de los trabajadores presentó un

bajo nivel de desempeño, mientras que el 72.4% mostró un desempeño medio. Esto sugiere la presencia de factores que afectan negativamente el rendimiento laboral, como la falta de preparación o la desmotivación.

CONCLUSIONES

Primera:

Existe una correlación positiva, muy fuerte y significativa de acuerdo a la correlación de Spearman según los valores arrojados en el análisis de las variables estudiadas en nuestra investigación teniendo como resultado un valor de coeficiente de correlación de 0,825 y a su vez un valor 0,000. Concluyendo que a cuanto mayor sea el nivel de motivación en los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca, mayor será los niveles de desempeño que estos realicen dentro de la empresa.

Segunda:

Referente a los niveles de motivación en los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca según la Tabla N°43 encontramos unos resultados muy satisfactorios tanto para la empresa como para el personal, ya que ningún colaborador cuenta con una motivación media o baja, al contrario, todo el personal tiene un Nivel Alto o Muy Alto en lo motivacional, siendo más preciso el 69,6% cuenta con una motivación Alta y el 30,4% cuenta con una motivación Muy Alta.

Estos resultados son frutos de una correcta gestión y planificación por parte de la directiva hacia su personal, otorgándoles un ambiente agradable, una remuneración correcta y sobre todo por el interés que tienen ellos por ayudar a mejorar a sus colaboradores entregándoles las mejores herramientas, medios y/o capacitaciones.

Tercera:

Referente a los niveles de desempeño en c en cuanto a los porcentajes obtenidos vemos que el 60,9% del personal cuenta con un Nivel de Desempeño Alto y el 39,1% cuenta con un Desempeño Muy Alto.

Estos resultados obtenidos parte de una correcta estrategia de motivación, ya que según el estudio que realizamos y los resultados que obtuvimos, según el nivel de motivación que cuente

el personal, este repercutirá en el desempeño de sus funciones; a su vez no solo la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca realiza estrategias de motivación sino que también va mejorando como empresa, modernizándose e incorporando tecnologías mejorando los procedimientos y por consiguiente haciendo más fácil las actividades de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la alta dirección seguir manteniendo las estrategias motivacionales los cuales están generando resultados positivos, a su vez también se sugiere que cada cierto tiempo se realicen entrevistas a los colaboradores de la empresa teniendo como fin el obtener información para poder mejorar la organización o los ambientes dentro de la empresa o ya sea también para corregir fallas que uno de la alta dirección no percibe, y si lo percibe en trabajador de puestos mas abajo, para así lograr que los colaboradores se mantengan animados y se desempeñen de la mejor manera.

Se recomienda a la empresa realizar un programa de reconocimientos y logros cada mes, haciendo notar los altos desempeños de nuestros colaboradores y entregándoles algún beneficio que puede ser un incentivo, un producto, un curso, etc; lo que generara que todo el personal diariamente se desempeñe de la mejor forma para poder pertenecer al programa de reconocimiento y poder obtener un beneficio adicional a su remuneración.

Como ultima recomendación se sugiere realizar reuniones periódicamente según áreas de trabajo con la finalidad de poder conocer como realizan sus actividades los colaboradores, de esta forma se puede conocer si están siendo eficientes en su puesto y si no lo están siendo, poder ayudarlos durante la charla dándoles consejos para que puedan realizar mejor su trabajo y puedan ser mas productivos para la empresa.

Bibliografía

- Amorós Martínez, F. M., & López Prado, V. J. (2019). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la universidad nacional de Cajamarca 2019*. Tesis pregrado, Cajamarca. Obtenido de <file:///D:/Descargas/Motivacion%20Laboral%20y%20el%20Compromiso%20Organizacional%20en%20los%20Trabajadores%20Administrativos%20De%20La%20Universidad%20Nacional%20De%20Cajamarca%202019.pdf>
- Andrade León, J. A., & Alvarez Cabrera, J. B. (2021). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca*. Tesis pregrado, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1541/ANDRADE%2c%20A.%20%20%20ALVAREZ%2c%20B.%20%20%282021%29%20-%20INFORME%20DE%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anggrain, D., Muchtar, B., & Masdupi, E. (2019). Effect Of Remuneration, Work Motivation And Organizational Commitment To Job Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64. Obtenido de <https://www.atlantispress.com/proceedings/piceeba2-18/125907936>
- Arpasi, G. (2019). *La motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A Período 2019*. Puno.
- Barturen, J., & Salazar, R. (2019). *Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Lambayeque*. Lambayeque.
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom. Obtenido de https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1_
- Carmona Fuentes, P., Vargas Hernández, J., & Rosas Reyes, R. (2015). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. México: Sapienza Organizacional. Obtenido de <http://www.revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/sapienza/v2n3/art04.pdf>

- Carvalho, A. d. (septiembre de 2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13-23. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/328143505.pdf>
- Chenet Zuta, M. E., Bollet Ramírez, F., Vargas Espinoza, J. L., & Canchari Fierro, Y. E. (Diciembre de 2020). . Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica - Perú. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 4(3). doi:<https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). México: McGraw-Hill.
- Cruzado Ramírez, E. F. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos del municipalidad provincial de Cajamarca, 2020*. Tesis de maestría, Cajamarca. Obtenido de <file:///D:/Descargas/Tesis%20Erick%20Cruzado.pdf>
- Díaz Zamora, F. L., & Consuelo Meneses, M. G. (2022). *"Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la tienda por departamento Oechsle, Cajamarca -2021"*. Tesis pregrado, Cajamarca. Obtenido de <file:///D:/Descargas/TESIS%20CONSUELO%20MENESES%20MILUSKKA%20GUADALUPE,%20DIAZ%20ZAMORA%20FATIMA%20LISETTE.pdf>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2008). *Administración, un enfoque basado en competencias* (11a. edición ed.). México: CENGAGE Learning Editores, S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Iqbal, N., Khan, M. M., Mohmand, Y. T., & Mujtaba, B. G. (27 de Agosto de 2019). The Impact of in-Service Training and Motivation on Job Performance of Technical & Vocational Education Teachers: Role of Person-Job Fit. *Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2019*, 20(529-548). Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s11115-019-00455-3>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002. Obtenido de <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/928/1247>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*.
- Medina, A., Cecilia, G., & Patricia, L. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*.
- Morales Julcamoro, E. A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la institución educativa secundaria de jornada escolar completa "Chancay baños. 2018"*. Tesis pregrado, Cajamarca. Obtenido de <file:///D:/Descargas/Morales%20Julcamoro%20Eder%20Alberto.pdf>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimotercera edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Palmar G., R. S., & Valero U., J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista Espacios Públicos*, 17(39). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (Octava ed.). Madrid: ESIC.
- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito Organizacional. *Revista Scientific*.

- Pérez , A., & Saavedra , V. (2022). *La motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa El Cántaro de Juanita S.A.C - Lambayeque - 2021*. Lambayeque.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de <https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera edición ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rojas, C. (2019). *La Motivación Instrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019*. Arequipa.
- Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27(2), 75-91.

ANEXOS

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO N° 1 MOTIVACION LABORAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información para determinar los niveles de motivación de los trabajadores en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero, Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X” la opción con la que se considere de acuerdo para cada uno de los enunciados propuestos, cabe señalar que **este cuestionario es anónimo y solo para fines de investigación. Puesto desempeñado:** _____

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Pones en práctica todas tus habilidades en función de ejecutar un excelente trabajo?					
2	¿Te sientes satisfecho con las tareas y funciones que te han sido designadas y las cuales desempeñas?					
3	¿Al termino de tu jornada diaria de trabajo o al concluir una tarea recibes elogios o reconocimiento?					
4	¿Tus recomendaciones u opiniones son tomadas en cuenta en el momento de la toma de decisiones?					
5	¿La empresa ofrece y facilita programas, cursos, entre otros para capacitarte y desarrollar tu potencial para mejorar tus habilidades?					
6	¿Consideras que el trabajo que desempeñas te permite desarrollarte y crecer profesionalmente?					
7	¿Mi superior o jefe se preocupa de mi persona?					
8	¿Existen las herramientas, equipos y materiales necesarios para que usted pueda realizar un trabajo eficiente?					
9	¿El espacio y entorno donde trabaja reúne las características adecuadas para que desempeñe su trabajo?					
10	¿La remuneración que recibe es la adecuada según la función que realizas?					
11	¿Cuándo se plantean metas, objetivos o se programan actividades de área realizas el esfuerzo necesario para alcanzarlas y cumplirlas?					
12	¿El área correspondiente brinda condiciones de seguridad para prevenir, evitar y/o actuar ante accidentes de trabajo?					
13	¿Existe buena relación entre compañeros en su lugar de trabajo?					
14	¿Las relaciones con los compañeros de trabajo permiten la colaboración y ayuda mutua?					

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO N° 2 DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información para determinar los niveles de desempeño de los trabajadores en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero, Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X” la opción con la que se considere de acuerdo para cada uno de los enunciados propuestos, cabe señalar que **este cuestionario es anónimo y solo para fines de investigación. Puesto desempeñado:** _____

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Tiene el conocimiento adecuado de las funciones de su puesto de trabajo dentro de la empresa?					
2	¿Tiene los requisitos técnicos y habilidades que el puesto de trabajo requiere?					
3	¿Conoce y le interesa la estructura de la organización, políticas, normas, así como las comunicaciones que emite la empresa?					
4	¿Cuándo se detectan problemas puedo entender lo que ocurre y plantear una solución?					
5	¿Los nuevos conocimientos que la empresa o el entorno facilitan los puedo aprender con facilidad?					
6	¿La capacitación se realiza de manera constante e idónea?					
7	¿Se mantiene activo en el desempeño de sus labores diarias realizándolas de manera eficiente?					
8	¿Participa y colabora con el equipo de trabajo con esfuerzo de manera dinámica?					
9	¿La comunicación con sus compañeros se realiza de forma oportuna, fluida y clara?					
10	¿Puedo liderar situaciones en base a una correcta gestión de los procesos?					
11	¿Me comprometo en cumplir las tareas encomendadas?					
12	¿Tiene cuidado de los bienes/activos que son entregados para la ejecución de sus funciones?					
13	¿Los compañeros logran cumplir las tareas encomendadas?					
14	¿Se logra realizar los trabajos con ausencia de errores?					
15	¿Posee la destreza de brindar soluciones ante problemas considerando su experiencia en el área?					
16	¿Existen medidas de seguridad que hacen posible minimizar los accidentes de trabajo?					
17	¿La calidad de trabajo es constante y permite alcanzar las metas e indicadores que se trazan?					

**VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE
INVESTIGACION**

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Ríos Villacorta Mauro Adriel

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora

- **Grado académico:** Doctor

- **Cargo:** Vicerrector de investigación en la UNPRG

- **Institución donde labora:** Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario

1.4 Título de la Investigación: La influencia de la motivación laboral según el enfoque de Herzberg en el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca - 2022

1.5 Autor(a): Bances Ordoñez Helen Nicole y Seclen Castro Rosa Amelia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al La avance de ciencia y la tecnología.					100
4.SUFICIENCIA	Comprende los En aspectos cantidad y calidad					100
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					100
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado					100

	para el propósito de la investigación.					
PROMEDIO DE VALIDACION						100

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 11 de octubre 2022



.....
Firma del Experto

Años de experiencia: 36 **DNI. N.º:** 16500982 **Teléfono N.º:**

995701628

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información para determinar los niveles de motivación de los trabajadores en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero, Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X” la opción con la que se considere de acuerdo para cada uno de los enunciados propuestos, cabe señalar que **este cuestionario es anónimo y solo para fines de investigación.**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Pones en práctica todas tus habilidades en función de ejecutar un excelente trabajo?					
2	¿Te sientes satisfecho con las tareas y funciones que te han sido designadas y las cuales desempeñas?					
3	¿Al termino de tu jornada diaria de trabajo o al concluir una tarea recibes elogios o reconocimiento?					
4	¿Tus recomendaciones u opiniones son tomadas en cuenta en el momento de la toma de decisiones?					
5	¿La empresa ofrece y facilita programas, cursos, entre otros para capacitarte y desarrollar tu potencial para mejorar tus habilidades?					
6	¿Consideras que el trabajo que desempeñas te permite desarrollarte y crecer profesionalmente?					
7	¿Mi superior o jefe se preocupa de mi persona?					
8	¿Existen las herramientas, equipos y materiales necesarios para que usted pueda realizar un trabajo eficiente?					
9	¿El espacio y entorno donde trabaja reúne las características adecuadas para que desempeñe su trabajo?					
10	¿La remuneración que recibe es la adecuada según la función que realizas?					
11	¿Cuándo se plantean metas, objetivos o se programan actividades de área realizas el esfuerzo necesario para alcanzarlas y cumplirlas?					
12	¿El área correspondiente brinda condiciones de seguridad para prevenir, evitar y/o actuar ante accidentes de trabajo?					
13	¿Existe buena relación entre compañeros en su lugar de trabajo?					
14	¿Las relaciones con los compañeros de trabajo permiten la colaboración y ayuda mutua?					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Ríos Villacorta Mauro Adriel

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora

- **Grado académico:** Doctor

- **Cargo:** Vicerrector de investigación en la UNPRG

- **Institución donde labora:** Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario

1.4 Título de la Investigación: La influencia de la motivación laboral según el enfoque de Herzberg en el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca – 2022

1.5 Autor(a): Bances Ordoñez Helen Nicole y Seclen Castro Rosa Amelia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al La avance de ciencia y la tecnología.					100
4.SUFICIENCIA	Comprende los En aspectos cantidad y calidad					100
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					100
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado					100

	para el propósito de la investigación.					
PROMEDIO DE VALIDACION						100

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** ...100... %.

IV. **: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 11 de octubre 2022



Firma del Experto

Años de experiencia: 36 **DNI. N.º:** 16500982 **Teléfono N.º:**

995701628

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información para determinar los niveles de desempeño de los trabajadores en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero, Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X” la opción con la que se considere de acuerdo para cada uno de los enunciados propuestos, cabe señalar que **este cuestionario es anónimo y solo para fines de investigación.**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Tiene el conocimiento adecuado de las funciones de su puesto de trabajo dentro de la empresa?					
2	¿Tiene los requisitos técnicos y habilidades que el puesto de trabajo requiere?					
3	¿Conoce y le interesa la estructura de la organización, políticas, normas, así como las comunicaciones que emite la empresa?					
4	¿Cuándo se detectan problemas puedo entender lo que ocurre y plantear una solución?					
5	¿Los nuevos conocimientos que la empresa o el entorno facilitan los puedo aprender con facilidad?					
6	¿La capacitación se realiza de manera constante e idónea?					
7	¿Se mantiene activo en el desempeño de sus labores diarias realizándolas de manera eficiente?					
8	¿Participa y colabora con el equipo de trabajo con esfuerzo de manera dinámica?					
9	¿La comunicación con sus compañeros se realiza de forma oportuna, fluida y clara?					
10	¿Puedo liderar situaciones en base a una correcta gestión de los procesos?					
11	¿Me comprometo en cumplir las tareas encomendadas?					
12	¿Tiene cuidado de los bienes/activos que son entregados para la ejecución de sus funciones?					
13	¿Los compañeros logran cumplir las tareas encomendadas?					
14	¿Se logra realizar los trabajos con ausencia de errores?					
15	¿Posee la destreza de brindar soluciones ante problemas considerando su experiencia en el área?					
16	¿Existen medidas de seguridad que hacen posible minimizar los accidentes de trabajo?					
17	¿La calidad de trabajo es constante y permite alcanzar las metas e indicadores que se trazan?					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 **Apellidos y Nombres del validador:** Ramírez Namuche Héctor Segundo

1.2 **Grado académico, cargo e institución donde labora**

Grado académico: Maestro

-Cargo: Docente

-Institución: Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”

1.3 **Nombre del Instrumento:** Cuestionario

1.4 **Título de la Investigación:** La influencia de la motivación laboral según el enfoque de Herzberg en el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca - 2022

1.5 **Autor(a):** Bances Ordoñez Helen Nicole y Seclen Castro Rosa Amelia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100
PROMEDIO DE VALIDACION						100

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 100 %.

IV. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 12 de octubre del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Ramírez', with a horizontal line drawn underneath it.

Firma del Experto

Años de experiencia:15

DNI. N° 16625524

Teléfono N° 978056217

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información para determinar los niveles de motivación de los trabajadores en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero, Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X” la opción con la que se considere de acuerdo para cada uno de los enunciados propuestos, cabe señalar que **este cuestionario es anónimo y solo para fines de investigación.**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPR E
1	2	3	4	5

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Pones en práctica todas tus habilidades en función de ejecutar un excelente trabajo?					
2	¿Te sientes satisfecho con las tareas y funciones que te han sido designadas y las cuales desempeñas?					
3	¿Al termino de tu jornada diaria de trabajo o al concluir una tarea recibes elogios o reconocimiento?					
4	¿Tus recomendaciones u opiniones son tomadas en cuenta en el momento de la toma de decisiones?					
5	¿La empresa ofrece y facilita programas, cursos, entre otros para capacitarte y desarrollar tu potencial para mejorar tus habilidades?					
6	¿Consideras que el trabajo que desempeñas te permite desarrollarte y crecer profesionalmente?					
7	¿Mi superior o jefe se preocupa de mi persona?					
8	¿Existen las herramientas, equipos y materiales necesarios para que usted pueda realizar un trabajo eficiente?					
9	¿El espacio y entorno donde trabaja reúne las características adecuadas para que desempeñe su trabajo?					
10	¿La remuneración que recibe es la adecuada según la función que realizas?					
11	¿Cuándo se plantean metas, objetivos o se programan actividades de área realizas el esfuerzo necesario para alcanzarlas y cumplirlas?					
12	¿El área correspondiente brinda condiciones de seguridad para prevenir, evitar y/o actuar ante accidentes de trabajo?					
13	¿Existe buena relación entre compañeros en su lugar de trabajo?					
14	¿Las relaciones con los compañeros de trabajo permiten la colaboración y ayuda mutua?					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Ramírez Namuche Héctor Segundo

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora:

-Grado académico: Maestro

-Cargo: Docente

-Institución: Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario

1.4 Título de la Investigación: La influencia de la motivación laboral según el enfoque de Herzberg en el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca – 2022

1.5 Autor(a): Bances Ordoñez Helen Nicole y Seclen Castro Rosa Amelia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					100
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					100
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100

PROMEDIO DE VALIDACION						
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 12 de octubre del 2022



Firma del Experto

Años de experiencia :15

DNI. N°:16625524

Teléfono N°: 978056217

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información para determinar los niveles de desempeño de los trabajadores en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero, Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X” la opción con la que se considere de acuerdo para cada uno de los enunciados propuestos, cabe señalar que **este cuestionario es anónimo y solo para fines de investigación.**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Tiene el conocimiento adecuado de las funciones de su puesto de trabajo dentro de la empresa?					
2	¿Tiene los requisitos técnicos y habilidades que el puesto de trabajo requiere?					
3	¿Conoce y le interesa la estructura de la organización, políticas, normas, así como las comunicaciones que emite la empresa?					
4	¿Cuándo se detectan problemas puedo entender lo que ocurre y plantear una solución?					
5	¿Los nuevos conocimientos que la empresa o el entorno facilitan los puedo aprender con facilidad?					
6	¿La capacitación se realiza de manera constante e idónea?					
7	¿Se mantiene activo en el desempeño de sus labores diarias realizándolas de manera eficiente?					
8	¿Participa y colabora con el equipo de trabajo con esfuerzo de manera dinámica?					
9	¿La comunicación con sus compañeros se realiza de forma oportuna, fluida y clara?					
10	¿Puedo liderar situaciones en base a una correcta gestión de los procesos?					
11	¿Me comprometo en cumplir las tareas encomendadas?					
12	¿Tiene cuidado de los bienes/activos que son entregados para la ejecución de sus funciones?					
13	¿Los compañeros logran cumplir las tareas encomendadas?					
14	¿Se logra realizar los trabajos con ausencia de errores?					
15	¿Posee la destreza de brindar soluciones ante problemas considerando su experiencia en el área?					
16	¿Existen medidas de seguridad que hacen posible minimizar los accidentes de trabajo?					
17	¿La calidad de trabajo es constante y permite alcanzar las metas e indicadores que se trazan?					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Zapata Sandoval Juan

1.2 Grado académico: Maestro en ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa.

-Cargo: Docente principal.

-Institución donde labora: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario

1.4 Título de la Investigación: La influencia de la motivación laboral según el enfoque de Herzberg en el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca - 2022

1.5 Autor(a): Bances Ordoñez Helen Nicole y Seclen Castro Rosa Amelia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 18 de octubre 2022

.....
Firma del Experto

Años de experiencia: 39 años

DNI. N.º: 16455600

Teléfono N.º: 942490183

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información para determinar los niveles de motivación de los trabajadores en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero, Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X” la opción con la que se considere de acuerdo para cada uno de los enunciados propuestos, cabe señalar que **este cuestionario es anónimo y solo para fines de investigación.**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Pones en práctica todas tus habilidades en función de ejecutar un excelente trabajo?					
2	¿Te sientes satisfecho con las tareas y funciones que te han sido designadas y las cuales desempeñas?					
3	¿Al término de tu jornada diaria de trabajo o al concluir una tarea recibes elogios o reconocimiento?					
4	¿Tus recomendaciones u opiniones son tomadas en cuenta en el momento de la toma de decisiones?					
5	¿La empresa ofrece y facilita programas, cursos, entre otros para capacitarte y desarrollar tu potencial para mejorar tus habilidades?					
6	¿Consideras que el trabajo que desempeñas te permite desarrollarte y crecer profesionalmente?					
7	¿Mi superior o jefe se preocupa de mi persona?					
8	¿Existen las herramientas, equipos y materiales necesarios para que usted pueda realizar un trabajo eficiente?					
9	¿El espacio y entorno donde trabaja reúne las características adecuadas para que desempeñe su trabajo?					
10	¿La remuneración que recibe es la adecuada según la función que realizas?					
11	¿Cuándo se plantean metas, objetivos o se programan actividades de área realizas el esfuerzo necesario para alcanzarlas y cumplirlas?					
12	¿El área correspondiente brinda condiciones de seguridad para prevenir, evitar y/o actuar ante accidentes de trabajo?					
13	¿Existe buena relación entre compañeros en su lugar de trabajo?					
14	¿Las relaciones con los compañeros de trabajo permiten la colaboración y ayuda mutua?					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

II. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Juan Zapata Sandoval

1.2 Grado académico: Maestro en ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa.

-Cargo: Docente Principal.

-Institución donde labora: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario

1.4 Título de la Investigación: La influencia de la motivación laboral según el enfoque de Herzberg en el desempeño laboral de los trabajadores de la Central Hidroeléctrica Carhuaquero – Cajamarca - 2022

1.5 Autor(a): Bances Ordoñez Helen Nicole y Seclen Castro Rosa Amelia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACION						100%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 18 de octubre 2022

.....
Firma del Experto

Años de experiencia: 39 años.

DNI. N.º 16455600:

Teléfono N.º 942490183

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información para determinar los niveles de desempeño de los trabajadores en la Central Hidroeléctrica Carhuaquero, Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X” la opción con la que se considere de acuerdo para cada uno de los enunciados propuestos, cabe señalar que **este cuestionario es anónimo y solo para fines de investigación.**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Tiene el conocimiento adecuado de las funciones de su puesto de trabajo dentro de la empresa?					
2	¿Tiene los requisitos técnicos y habilidades que el puesto de trabajo requiere?					
3	¿Conoce y le interesa la estructura de la organización, políticas, normas, así como las comunicaciones que emite la empresa?					
4	¿Cuándo se detectan problemas puedo entender lo que ocurre y plantear una solución?					
5	¿Los nuevos conocimientos que la empresa o el entorno facilitan los puedo aprender con facilidad?					
6	¿La capacitación se realiza de manera constante e idónea?					
7	¿Se mantiene activo en el desempeño de sus labores diarias realizándolas de manera eficiente?					
8	¿Participa y colabora con el equipo de trabajo con esfuerzo de manera dinámica?					
9	¿La comunicación con sus compañeros se realiza de forma oportuna, fluida y clara?					
10	¿Puedo liderar situaciones en base a una correcta gestión de los procesos?					
11	¿Me comprometo en cumplir las tareas encomendadas?					
12	¿Tiene cuidado de los bienes/activos que son entregados para la ejecución de sus funciones?					
13	¿Los compañeros logran cumplir las tareas encomendadas?					
14	¿Se logra realizar los trabajos con ausencia de errores?					
15	¿Posee la destreza de brindar soluciones ante problemas considerando su experiencia en el área?					
16	¿Existen medidas de seguridad que hacen posible minimizar los accidentes de trabajo?					
17	¿La calidad de trabajo es constante y permite alcanzar las metas e indicadores que se trazan?					