

Articulo Final - Jhor y Gina.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:543643804

Fecha de entrega

30 dic 2025, 7:53 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 dic 2025, 7:58 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Articulo Final - Jhor y Gina.docx

Tamaño del archivo

172.4 KB

11 páginas

5504 palabras

32.047 caracteres

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 4%

 Fuentes de Internet
- 3%

 Publicaciones
- 7%

 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2025-11-07	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Trabajos entregados	Colegio Columbia on 2024-07-04	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-12-06	<1%
6	Internet	www.monografias.com	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-12-18	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-08-05	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2024-10-23	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-12-09	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2024-08-07	<1%

12	Internet	core.ac.uk	<1%
13	Internet	www.coursehero.com	<1%
14	Publicación	Joaquín Bahamondes, Fabiola Gómez, Jaime Barrientos, Manuel Cárdenas, Mónica...	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-11-26	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-07-17	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica de los Andes on 2025-07-16	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad de Guadalajara - Posgrados on 2025-03-10	<1%
19	Publicación	Fatima Roxana, Castillo Castañeda Guicela Inocencia, Gerónimo Cuba. "Motivaci...	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Moquegua on 2025-10-12	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-12-03	<1%

Relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en una empresa documental de Lima, 2025.

Relationship between work motivation and job performance in a documentary company in Lima, 2025.

Gina Mavel, Lozano Palomino¹, Jhor Pierre, Moscol Garay²

Resumen

Analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral constituye el propósito central de este estudio, el cual se desarrolló con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de nivel descriptivo-correlacional. La población inicial estuvo conformada por 162 trabajadores de una empresa documental, pero la muestra efectiva fue de 154 colaboradores que aceptaron participar mediante consentimiento informado. Para la medición se aplicaron instrumentos validados: la Escala de Motivación Laboral Multidimensional y un cuestionario de desempeño laboral basado en el modelo de Koopmans, que evalúa las dimensiones de tarea, contextual y contraproducente. Los resultados mostraron que la motivación alcanzó una media de 69.28 puntos y el desempeño 55.75 puntos, ambos con altos niveles de confiabilidad ($\alpha > 0.85$). El análisis correlacional evidenció una relación positiva y significativa entre motivación y desempeño general ($Rho = 0.592$; $p < 0.001$), así como con las dimensiones de tarea ($Rho = 0.640$) y contextual ($Rho = 0.677$). No obstante, no se encontró correlación significativa con la dimensión contraproducente ($Rho = -0.049$; $p = 0.548$). En conclusión, la motivación laboral se confirma como un factor clave para fortalecer la eficiencia y la cooperación, mientras que las conductas negativas dependen de otros factores organizacionales.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, desempeño en la tarea

Abstrac

Analyzing the relationship between work motivation and job performance constitutes the central purpose of this study, which was conducted using a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and descriptive-correlational design. The initial population consisted of 162 employees from a documentary company, but the effective sample included 154 participants who agreed to take part through informed consent. Validated instruments were applied for measurement: the Multidimensional Work Motivation Scale and a job performance questionnaire based on the Koopmans model, which evaluates the dimensions of task, contextual, and counterproductive performance. The results showed that motivation reached an average of 69.28 points and performance 55.75 points, both with high reliability levels ($\alpha > 0.85$). The correlational analysis revealed a positive and significant relationship between motivation and overall job performance ($Rho = 0.592$; $p < 0.001$), as well as with the task ($Rho = 0.640$) and contextual ($Rho = 0.677$) dimensions. However, no significant correlation was found with counterproductive performance ($Rho = -0.049$; $p = 0.548$). In conclusion, work motivation is confirmed as a key factor in strengthening efficiency and cooperation, while negative behaviors depend on other organizational factors.

Palabras clave: *Work motivation, job performance, task performance.*

Introducción

Importancia

La motivación laboral constituye un factor esencial para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, en tanto orienta la conducta de los trabajadores hacia el logro de metas individuales y colectivas. De acuerdo con Tuya Ramírez et al. (2025), un alto nivel de motivación se traduce en compromiso, productividad y satisfacción en el trabajo. En la misma línea, Villasana Arreguín & Sánchez Macías (2022) afirman que la motivación es un determinante clave en la permanencia del talento humano, lo cual resulta fundamental en contextos donde el conocimiento especializado es un recurso estratégico. Por su parte, el desempeño laboral se ha consolidado como un indicador central de la eficiencia organizacional, ya que refleja la capacidad del trabajador para cumplir con sus funciones de manera eficaz, responsable y orientada a resultados. Según Hanco Gómez et al. (2021), el desempeño no solo impacta en la productividad individual, sino también en la calidad de los procesos y en la competitividad institucional. En este sentido, Dolores Ruiz et al. (2023) señalan que un alto nivel de desempeño se asocia con organizaciones más resilientes y sostenibles en el tiempo.

Asimismo, la interacción entre motivación y desempeño laboral ha sido objeto de diversas investigaciones que coinciden en destacar una relación positiva entre ambas variables (Arauco Jiménez et al., 2024; Guido Jara et al., 2024). No obstante, se ha encontrado que esta relación no siempre es uniforme, ya que factores como el clima organizacional, el liderazgo y la gestión de recursos humanos pueden mediar o moderar el impacto de la motivación sobre el rendimiento.

Antecedentes

Los antecedentes de la investigación muestran que la motivación laboral ha sido objeto de estudio en diferentes contextos organizacionales, encontrándose resultados consistentes sobre su importancia en el rendimiento del personal. Por ejemplo, Dolores Ruiz et al. (2023) comprobaron que niveles elevados de motivación se asocian directamente con un mejor desempeño, lo cual confirma que los trabajadores motivados tienden a mostrar mayor compromiso con la organización. En un sentido similar, Arauco Jiménez et al. (2024) evidenciaron que la satisfacción laboral incrementa la productividad, resaltando especialmente el papel de la motivación intrínseca como fuente de mayor rendimiento y permanencia en el puesto de trabajo. Asimismo, Guido Jara et al. (2024) destacan que la motivación laboral constituye un factor decisivo en la reducción de la rotación de personal, ya que los colaboradores motivados tienden a permanecer más tiempo en la organización, fortaleciendo la estabilidad de los equipos de trabajo. En esta misma línea, Villasana Arreguín & Sánchez Macías (2022) concluyen que la ausencia de estrategias motivacionales efectivas genera un deterioro del clima laboral y una disminución en la eficiencia organizacional, lo que repercute negativamente en el logro de objetivos institucionales.

En cuanto al desempeño laboral, Hanco Gómez et al. (2021) señalan que este no solo impacta en la productividad individual, sino también en la calidad de los procesos y en la competitividad de las organizaciones, siendo un indicador crucial de eficiencia y sostenibilidad. En línea con ello, Alonso Ramírez y Nahum Lajud (2024) encontraron que la falta de reconocimiento, la sobrecarga de tareas y una deficiente organización del tiempo afectan tanto la motivación como el desempeño, reforzando la idea de que ambos constructos se encuentran estrechamente relacionados. De igual forma, Zapata Huamaní et al. (2023) plantean que el desempeño laboral debe analizarse no únicamente desde la perspectiva de la tarea, sino también considerando dimensiones contextuales y conductas contraproducentes, las cuales reflejan en mayor medida la dinámica organizacional actual. En esa dirección, Guido Jara et al. (2024) subrayan que el desempeño contextual, entendido como aquellas conductas que facilitan el buen funcionamiento de la organización más allá de la tarea principal, guarda una relación estrecha con los niveles de motivación de los trabajadores. En síntesis, los antecedentes revisados coinciden en señalar que la motivación laboral influye directamente en el desempeño de los trabajadores, aunque los estudios también evidencian que esta relación puede variar según el tipo de organización, el sector económico y las estrategias de gestión implementadas, lo que justifica la necesidad de ampliar la investigación en

empresas documentales, donde todavía se carece de evidencia empírica suficiente que explique la relación entre ambas variables de manera integral.

Problemática

En el caso de la empresa documental analizada, se evidencia que los trabajadores atraviesan situaciones de desmotivación laboral que repercuten en su desempeño. A pesar de contar con procesos definidos, se observa limitada claridad en los mecanismos de reconocimiento, escasas oportunidades de crecimiento y deficiencias en la gestión de incentivos. Estas condiciones han generado una disminución en la productividad, así como inconsistencias en la calidad del servicio, afectando directamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización. La falta de estrategias motivacionales claras también se refleja en una mayor rotación del personal y en dificultades para mantener un clima laboral favorable.

Vacíos en la literatura

Aunque la relación entre motivación laboral y desempeño ha sido ampliamente estudiada, persisten vacíos importantes. La mayoría de investigaciones previas se han centrado en sectores industriales, educativos o de servicios generales (Dolores Ruiz et al., 2023; Zapata Huamaní et al., 2023), pero existen pocas evidencias en el ámbito de las empresas documentales, las cuales poseen dinámicas laborales específicas. Asimismo, la literatura ha explorado con mayor profundidad los efectos de la motivación intrínseca en el desempeño, mientras que la motivación extrínseca y su posible relación con conductas contraproducentes continúa siendo un campo insuficientemente abordado. Un segundo vacío identificado es la escasez de estudios que integren simultáneamente las dimensiones del desempeño laboral —tarea, contextual y contraproducente— en relación con la motivación laboral. La mayoría de trabajos se han limitado a evaluar únicamente el rendimiento en la tarea, dejando de lado los comportamientos contextuales y, sobre todo, las conductas contraproducentes, que resultan determinantes para entender integralmente el rendimiento organizacional.

Finalmente, se evidencia un vacío metodológico, ya que buena parte de los estudios revisados utilizan únicamente análisis descriptivos o correlacionales básicos, sin aplicar pruebas estadísticas más precisas que permitan identificar con mayor claridad la fuerza y dirección de la relación entre las variables. En consecuencia, existe la necesidad de investigaciones que, además de profundizar en las dimensiones de motivación y desempeño, incorporen métodos de análisis más rigurosos, como pruebas de correlación no paramétricas o modelos de análisis multivariado, que fortalezcan la validez de los hallazgos y su aplicabilidad en diferentes contextos laborales.

Teorías de la investigación

La presente investigación se fundamenta en diversas teorías que sustentan la relación entre motivación y desempeño. En primer lugar, la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985), confirmada en estudios recientes como los de Dolores Ruiz et al. (2023), plantea que la motivación se ubica en un continuo que va desde la desmotivación hasta la motivación intrínseca. Asimismo, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959), reforzada por Guido Jara et al. (2024), diferencia entre factores motivacionales (logro, reconocimiento) y factores higiénicos (salario, condiciones), influyendo de manera diferenciada en la satisfacción laboral.

Por otro lado, el modelo de desempeño laboral de Koopmans et al. (2011), validado en contextos actuales por Arauco Jiménez et al. (2024), clasifica el rendimiento en tres dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamiento contraproducente. Finalmente, la teoría de expectativas de Vroom (1964), retomada por Zapata Huamaní et al. (2023), sostiene que los trabajadores ajustan su nivel de esfuerzo en función de la expectativa de que este conducirá a recompensas valiosas.

Objetivo de investigación

En este contexto, surge la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa documental en Lima durante el año 2025? En

respuesta, el presente estudio tuvo como objetivo general analizar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa documental en Lima durante el año 2025. De manera complementaria, se establecieron como objetivos específicos determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño de tarea, determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño contextual, y determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño contraproducente, con el propósito de aportar evidencia empírica que contribuya a una comprensión integral de estas variables en el sector documental.

Hipótesis de investigación

La presente investigación se sustenta en la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985), que plantea que la motivación intrínseca impulsa conductas orientadas a un mejor desempeño; en la Teoría de las Expectativas de Vroom (1964), que sostiene que el esfuerzo laboral se relaciona con la expectativa de obtener recompensas valiosas; y en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959), que diferencia entre factores higiénicos y motivacionales como determinantes de la satisfacción y el rendimiento. Asimismo, la literatura revisada evidencia que la motivación laboral se vincula de manera significativa con el desempeño en sus distintas dimensiones (Arauco Jiménez et al., 2024; Guido Jara et al., 2024; Zapata Huamaní et al., 2023).

En este marco teórico y empírico, se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis general:

La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa documental en Lima, 2025.

Hipótesis específicas:

- Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño en la tarea.
- Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño contextual.
- Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño contraproducente.

Materiales y métodos

Esta investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por analizar datos numéricos de manera objetiva y mediante el uso de técnicas estadísticas que permiten establecer relaciones entre variables y comprobar hipótesis de investigación. Según la perspectiva de la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985), la motivación laboral puede evaluarse de manera estructurada y cuantificable a partir de dimensiones intrínsecas y extrínsecas, lo que respalda el uso de un enfoque estadístico para el presente estudio. En esa misma línea, el análisis cuantitativo resulta pertinente para examinar el desempeño laboral, ya que este puede ser desagregado en dimensiones observables como la tarea, lo contextual y lo contraproducente, de acuerdo con el modelo propuesto por Koopmans et al. (2011). De esta forma, el enfoque adoptado asegura un abordaje riguroso y empírico de las variables en estudio.

En correspondencia con ello, el nivel de investigación fue descriptivo–correlacional, en tanto se buscó describir las características actuales de la motivación y el desempeño laboral, así como determinar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Este tipo de diseño permite identificar patrones y asociaciones, sin necesidad de manipular deliberadamente las condiciones de los participantes, lo que coincide con lo planteado por Guadalupe y López Ojeda (2022) en su adaptación de la Escala de Motivación Laboral Multidimensional (MWMS) al contexto peruano, al señalar que los estudios correlacionales permiten evidenciar cómo la motivación se vincula con otros factores organizacionales. Del mismo modo, investigaciones como la de Geraldo Campos (2022), que

validó un cuestionario de desempeño laboral, refuerzan la importancia de emplear metodologías que busquen correlacionar variables psicosociales en poblaciones específicas. En este marco, el diseño metodológico fue no experimental y de tipo transversal, ya que las variables fueron observadas en su contexto natural y los datos se recolectaron en un único momento.

Población y muestra

La población estuvo conformada por 162 trabajadores de una empresa documental en Lima, distribuidos en diferentes áreas operativas. Sin embargo, tras la aplicación de los criterios de consentimiento informado, la muestra final efectiva quedó constituida por 154 trabajadores, garantizando así la participación voluntaria y ética de los colaboradores. Se consideró un diseño censal, tomando en cuenta a todos los trabajadores activos con un mínimo de tres meses de antigüedad en la organización, lo que aseguró que los participantes tuvieran un grado adecuado de adaptación al entorno laboral. La unidad de análisis correspondió a cada trabajador cuyas funciones estaban vinculadas, de manera directa o indirecta, con el flujo operativo de documentos. En concordancia con lo señalado, se establecieron los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

Se incluyó en el estudio a todo el personal de la empresa documental en Lima, independientemente del área o tipo de función desempeñada, siempre que los trabajadores se encontraran laborando activamente al momento de la recolección de datos y contaran con una antigüedad mínima de tres meses en la organización. Asimismo, se consideró como criterio de inclusión la aceptación voluntaria de participación, formalizada mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Se excluyó del estudio a los trabajadores que presentaban una antigüedad menor a tres meses en la empresa al momento de la aplicación de los instrumentos. Este criterio se estableció considerando que dicho periodo corresponde al tiempo mínimo necesario de adaptación organizacional, así como al periodo de prueba contractual vigente en la empresa, lo que permite obtener percepciones más estables y representativas sobre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Procedimiento

El procedimiento de la investigación se desarrolló en dos etapas principales. En una primera etapa, se realizó la búsqueda, revisión y selección de información teórica y empírica relacionada con las variables de motivación laboral y desempeño laboral, con el propósito de sustentar el marco teórico, los antecedentes y la discusión de resultados. Para ello, se consultaron artículos científicos publicados en revistas indexadas y repositorios académicos, accesibles a través de páginas web especializadas y bases de datos académicas, las cuales se detallan en los archivos adjuntos del estudio. La selección de los autores se realizó considerando criterios de actualidad, relevancia temática y rigor metodológico, priorizando investigaciones desarrolladas en los últimos cinco años y estudios clásicos ampliamente validados.

En una segunda etapa, se procedió a la recolección de datos empíricos en la empresa documental objeto de estudio. Previamente, se solicitó la autorización correspondiente a la organización y se informó a los trabajadores sobre los objetivos de la investigación, garantizando la confidencialidad de la información y el carácter voluntario de su participación mediante la firma del consentimiento informado.

Posteriormente, se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos. Los cuestionarios fueron administrados de manera presencial durante el horario laboral, asegurando condiciones adecuadas para su correcta cumplimentación. Una vez concluida la aplicación, se realizó la revisión y depuración de los instrumentos, descartando aquellos que presentaban inconsistencias o datos incompletos.

Finalmente, la información obtenida fue codificada e ingresada al software estadístico SPSS versión 25, donde se efectuaron los análisis descriptivos e inferenciales correspondientes, permitiendo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, así como entre la motivación y las dimensiones del desempeño.

Instrumentos de recolección de datos

En relación con los instrumentos de recolección de datos, se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert. Para la variable motivación laboral, se utilizó la Escala de Motivación Laboral Multidimensional (MWMS), adaptada al contexto peruano por Guadalupe y López Ojeda (2022) fundamentada en la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985). Esta teoría plantea que la motivación puede comprenderse desde factores intrínsecos y extrínsecos, por lo que la aplicación de un instrumento validado y adaptado al contexto nacional asegura la pertinencia y validez de los datos recolectados.

En el caso de la variable desempeño laboral, se empleó el cuestionario validado por Geraldo Campos (2022), construido a partir del modelo de Koopmans et al. (2011). Este modelo concibe el desempeño laboral como un constructo multidimensional que incluye las dimensiones de tarea, contextual y contraproducente, lo que permite un análisis integral del rendimiento de los trabajadores dentro de la organización. Ambos instrumentos demostraron adecuados niveles de confiabilidad, con valores de alfa de Cronbach superiores a 0.85, lo cual respalda la consistencia interna de las mediciones y otorga robustez a los resultados obtenidos.

Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos, se empleó el software estadístico SPSS versión 25, que permitió realizar análisis descriptivos de las variables mediante el cálculo de media, desviación estándar, asimetría y curtosis, con el fin de caracterizar las respuestas obtenidas. Posteriormente, en la fase inferencial, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) como técnica principal para evaluar la hipótesis, dado que las variables no presentaron una distribución normal, lo cual fue confirmado mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Este coeficiente resulta idóneo en estudios donde se pretende establecer la fuerza y dirección de la relación entre variables ordinales o de distribución no paramétrica, como en el presente caso. Se adoptó un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, lo que permitió determinar la existencia de asociaciones estadísticamente significativas entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño.

Resultados y discusion

Resultados

En la Tabla 1, vemos que la muestra estuvo compuesta por 154 trabajadores, predominando el sexo masculino (57.1%) frente al femenino (42.9%). En cuanto a la edad, el grupo más numeroso fue el de 26 a 30 años (43.5%), seguido por los de 31 a 35 años (29.2%), mientras que los trabajadores más jóvenes (18 a 25 años) representaron el 16.2%. En lo que respecta al tiempo de trabajo, se evidenció que el 45.5% tenía menos de un año de antigüedad, el 42.2% entre uno y dos años, y solo una minoría superaba los tres años. Estos datos reflejan una población laboral joven y con poca antigüedad, lo cual puede influir en su nivel de motivación y adaptación al trabajo, como lo sugieren Alzamora Lázaro et al. (2024) y Guido Jara et al. (2024), quienes destacan que los factores de permanencia e identificación con la organización inciden directamente en la motivación laboral.

Tabla 1
Característica de la muestra

		Recuento	% de N tablas
Sexo	Masculino	88	57.1%
	Femenino	66	42.9%
Edad	18 a 25 años	25	16.2%
	De 26 a 30 años	67	43.5%
	De 31 a 35 años	45	29.2%
	De 36 a 45 años	17	11.0%
	Menos de 1 año	70	45.5%
	De 1 a 2 años	65	42.2%
Tiempo de trabajo	De 3 a 4 años	13	8.4%
	De 5 años a mas	6	3.9%
Total		154	100%

Elaboración propia a partir del procesamiento de encuestas con SPSS (2025).

Como vemos en la Tabla 2, respecto a los estadísticos descriptivos, la variable motivación laboral obtuvo una media de 69.28 puntos (DE = 11.14), indicando un nivel moderadamente alto. El desempeño laboral presentó una media de 55.75 (DE = 6.61), reflejando un rendimiento percibido favorable. Los valores de asimetría y curtosis para ambas variables estuvieron cercanos a cero, sugiriendo distribuciones equilibradas. Además, los coeficientes Alfa de Cronbach fueron de 0.858 para motivación y 0.874 para desempeño, lo cual respalda la fiabilidad de los instrumentos empleados. Estos resultados son coherentes con estudios previos como los de Dolores Ruiz et al. (2023) y Guido Jara et al. (2024), quienes también encontraron altos niveles de confiabilidad en investigaciones similares con escalas tipo Likert.

Tabla 2
Descriptivos de las variables

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	α
Motivación laboral	154	69.28	11.136	-0.089	0.006	0.858
Desempeño laboral	154	55.75	6.610	-0.296	0.035	0.874

Elaboración propia a partir del procesamiento de encuestas con SPSS (2025).

En la Tabla 3, vemos que al aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ambas variables arrojaron valores de significancia de 0.000, lo que implica que no siguen una distribución normal. Por esta razón, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis. El resultado general arrojó una correlación positiva moderadamente fuerte ($Rho = 0.592$; $p < 0.001$) entre la motivación laboral y el desempeño laboral, evidenciando que, a mayor motivación, mayor rendimiento percibido. Esta relación fue consistente con lo hallado por Alonso Ramírez y Nahum Lajud (2024) y Arauco Jiménez et al. (2024), quienes demostraron que la motivación actúa como un impulsor clave del desempeño en contextos organizacionales.

Tabla 3
Correlación general

		Desempeño laboral
Motivación laboral	Rho de Spearman	.592**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	154

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).
Elaboración propia a partir del procesamiento de encuestas con SPSS (2025).

En la tabla 4, Los resultados descriptivos de la muestra evidencian que, en cuanto a la motivación laboral, la mayoría de los trabajadores (60%) se encuentra en un nivel medio, seguido por un 36% en nivel alto y apenas un 3% en nivel bajo. Estos resultados sugieren que, si bien existe un porcentaje importante de colaboradores altamente motivados, la mayor parte presenta un nivel moderado, lo cual representa una oportunidad para implementar estrategias que fortalezcan la motivación intrínseca y extrínseca. Por otro lado, respecto al desempeño laboral, el 79% de los trabajadores alcanzó un nivel alto, mientras que el 21% se ubicó en un nivel medio y ninguno en un nivel bajo. Esto refleja una tendencia positiva en la eficiencia y productividad general de los colaboradores, evidenciando que el desempeño global se encuentra en condiciones favorables dentro de la empresa documental.

Tabla 4
Niveles de variables

Variable	Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Motivación laboral	Alto	56	36%
	Medio	93	60%
	Bajo	5	3%
Desempeño laboral	Alto	121	79%
	Medio	33	21%
	Bajo	0	0%
Total		154	100%

Elaboración propia a partir del procesamiento de encuestas con SPSS (2025).

En la tabla 5, al analizar las dimensiones específicas del desempeño laboral, se encontró una correlación significativa entre motivación laboral y desempeño en la tarea ($Rho = 0.640$; $p < 0.001$), así como con el desempeño contextual ($Rho = 0.677$; $p < 0.001$). Esto refuerza lo planteado por Manjarrez Fuentes et al. (2020) y Estacio Flores (2024), quienes argumentan que una mayor motivación estimula conductas proactivas y colaborativas en el entorno laboral. Por otro lado, no se halló una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño contraproducente ($Rho = -0.049$; $p = 0.548$), lo cual sugiere que las conductas negativas pueden depender de otros factores distintos a la motivación, como la gestión emocional o las condiciones laborales adversas, tal como lo exponen Zapata Huamaní et al. (2023) y Dolores Ruiz et al. (2023).

Tabla 5
Correlaciones no paramétricas

		Motivación laboral	Desempeño en la tarea	Desempeño contextual	Desempeño contraproducente
Motivación laboral	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	1			
Desempeño en la tarea	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,640**	1		
Desempeño contextual	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,677**	,891**	1	
Desempeño contraproducente	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	-.049	-.047	-.038	1
		0.548	0.565	0.640	

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

Elaboración propia a partir del procesamiento de encuestas con SPSS (2025).

Discusión

Los resultados obtenidos permiten confirmar que la motivación laboral se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral ($Rho = 0.592$; $p < 0.001$). Este hallazgo guarda coherencia con la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985), que plantea que la satisfacción de necesidades psicológicas básicas fortalece la motivación intrínseca, favoreciendo conductas productivas. Asimismo, coincide con la Teoría de las Expectativas de Vroom (1964), en tanto los trabajadores motivados orientan su esfuerzo cuando perciben que este se traduce en recompensas y logros organizacionales. De manera similar, investigaciones recientes como las de Guido Jara et al. (2024) y Arauco Jimenez et al. (2024) también reportaron la existencia de esta relación en distintos contextos laborales, lo que refuerza la validez externa de los hallazgos.

En el caso del desempeño en la tarea, los resultados evidenciaron una correlación significativa con la motivación ($Rho = 0.640$; $p < 0.001$). Este resultado se vincula con el modelo de Koopmans et al. (2011), que considera la tarea como la dimensión central del rendimiento, y se relaciona con la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959), que explica cómo los factores motivacionales, como el logro y el reconocimiento, fortalecen la eficacia individual. Concordantemente, Arauco Jimenez et al. (2024) encontraron que la motivación intrínseca incrementa la productividad en las actividades principales del puesto, lo que refuerza la relevancia de este hallazgo. De igual forma, se confirmó la asociación entre motivación laboral y desempeño contextual ($Rho = 0.677$; $p < 0.001$). Este resultado evidencia que los colaboradores motivados tienden a mostrar actitudes de cooperación, apoyo mutuo y compromiso con el clima organizacional. La Teoría de la Autodeterminación respalda este comportamiento al señalar que la motivación intrínseca favorece conductas prosociales, mientras que la actualización de la Teoría de Herzberg presentada por Guido Jara et al. (2024) enfatiza que los factores motivacionales fomentan la colaboración y cohesión en los equipos de trabajo. Por otro lado, no se halló una relación significativa entre motivación laboral y desempeño contraproducente ($Rho = -0.049$; $p = 0.548$). Este resultado sugiere que las conductas negativas en el trabajo no dependen de la motivación, sino de otros factores, como la gestión emocional o el clima organizacional. Este hallazgo coincide con lo señalado por Zapata Huamaní et al. (2023), quienes sostienen que este tipo de comportamientos se originan más en condiciones estructurales y emocionales que en los niveles de motivación. Desde la perspectiva de

Herzberg, también resulta consistente, ya que los factores higiénicos, cuando son insuficientes, generan insatisfacción y predisponen a conductas negativas que trascienden la motivación.

En conjunto, los hallazgos refuerzan la importancia de la motivación laboral como variable clave para comprender y potenciar las dimensiones positivas del desempeño, al tiempo que ponen en evidencia la necesidad de considerar otros factores organizacionales para explicar las conductas contraproducentes.

Conclusiones

La presente investigación permitió determinar que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa documental estudiada, aunque dicha relación se manifiesta de manera parcial. En ese sentido, se determinó que la motivación laboral se relaciona significativamente con las dimensiones de desempeño en la tarea ($Rho = 0.640$) y desempeño contextual ($Rho = 0.677$), mientras que no se evidenció una relación estadísticamente significativa con el desempeño contraproducente ($Rho = -0.049$). Estos resultados evidencian que la motivación laboral se asocia principalmente con las manifestaciones positivas del desempeño, sin presentar una relación directa con las conductas negativas en el entorno organizacional.

De manera específica, se determinó que los trabajadores con mayores niveles de motivación presentan una mejor eficiencia en la ejecución de sus funciones, lo cual se refleja en un mayor desempeño en la tarea. Asimismo, se identificó una relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño contextual, lo que indica que los colaboradores más motivados tienden a mostrar conductas de cooperación, compromiso y apoyo dentro de la organización. Por el contrario, no se determinó una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño contraproducente, lo que sugiere que este tipo de conductas podría estar asociado a otros factores organizacionales, como el clima laboral, el estilo de liderazgo o la gestión emocional.

Desde una perspectiva descriptiva, se determinó que el 36% de los trabajadores presentó un nivel alto de motivación, el 60% un nivel medio y el 3% un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 79% alcanzó un nivel alto y el 21% un nivel medio, sin registrarse niveles bajos. Estos resultados permiten concluir que el contexto organizacional evaluado presenta condiciones mayormente favorables en términos de desempeño, aunque persisten oportunidades de mejora en el nivel de motivación laboral. En conjunto, los hallazgos se encuentran alineados con los planteamientos de la Teoría de la Autodeterminación y la Teoría de los Dos Factores, aportando evidencia empírica relevante para la comprensión de la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en el sector documental.

Recomendaciones

La presente investigación permitió determinar que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa documental estudiada, aunque dicha relación se manifiesta de manera parcial. En ese sentido, se determinó que la motivación laboral se relaciona significativamente con las dimensiones de desempeño en la tarea ($Rho = 0.640$) y desempeño contextual ($Rho = 0.677$), mientras que no se evidenció una relación estadísticamente significativa con el desempeño contraproducente ($Rho = -0.049$). Estos resultados evidencian que la motivación laboral se asocia principalmente con las manifestaciones positivas del desempeño, sin presentar una relación directa con las conductas negativas en el entorno organizacional.

REFERENCES

- Alonso Ramírez, K., & Nahum Lajud, P. (2024). Impacto de la motivación laboral en el desempeño del personal administrativo en home office: un caso de estudio en una empresa comercializadora de plásticos. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 17(50), 25. <https://doi.org/10.35588/xbxe4b22>
- Alzamora Lázaro, C. V., Ludeña Travi, J. P., & Salas Canales, H. J. (2024). Impacto de la motivación laboral en la calidad de atención en una cadena peruana de restaurantes: Caso sede Ate en Lima-Perú, 2023. *Revista Científica En Ciencias Sociales*, 6(1), 01–10. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601114>
- Arauco Jimenez, K. C., Enríquez Villavicencio, P., & Huachaca Urbina, A. R. (2024). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Revista Científica de La UCSA*, 11(1), 19–29. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Guadalupe, T. Á., & López Ojeda, R. N. (2022). *EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN UNA DEPENDENCIA PÚBLICA EN MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO: UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO*. www.grupocieg.org
- Guido Jara, J. E., Carbonell García, Z. M., Pérez De La Cruz, N. M., & Alva Olivos, M. A. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(1), 228–237. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>
- Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Tuya Ramírez, D., Chumpitaz Caycho, H. E., Espinoza Gamboa, E. N., & Espinoza Cruz, M. A. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *Impulso, Revista de Administración*, 5(9), 322–337. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.86>
- Villasana Arreguín, L. M., & Sánchez Macías, A. (2022). *Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento*. 1–19. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>
- Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de La UCSA*, 10(2), 20–31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>