

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



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

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Gina Mavel Lozano Palomino
Jhor Pierre Moscol Garay

Asesor:

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

Lima, diciembre de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Lizardo Vásquez Villanueva, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DOCUMENTAL DE LIMA, 2025”** del (los) autor (autores) Gina Mavel Lozano Palomino y Jhor Pierre Moscol Garay, tiene un índice de similitud del 8% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 12 días del mes de diciembre del año 2025.



Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Perú, Villa Unión, a 12 día(s) del mes de diciembre del año 2015 siendo las 11:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a).

Dr. Jesus Bejarano Augui el (a) secretario(a) Hg. Alcides Alberto Flores Sáenz y los demás miembros Hg. Ruth Marne González Córdova y el (a) asesor(a) Hg. Lizardo Vázquez Villanueva

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado "Relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en una empresa documental de Lima, 2015"

del(s) bachiller(es):

- a) Jhor Pierre Moscol Garay
- b) Gina Havel Lozano Palomino
- c)

conducente a la obtención del título profesional de:

Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Jhor Pierre Moscol Garay

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy bueno

Bachiller (b): Gina Manuel Lozano Palomino


CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy bueno

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.


Presidente
J. Bejarano


Secretaría
A. Alcides


Miembro
R. Marne


Miembro
L. Vázquez

Miembro

Bachiller (a)
Jhor


Bachiller (b)
Gina

Bachiller (c)

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

Abstract

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.*