

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de
empresas de la ciudad de Juliaca**

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

Autores:

Alda Solorzano Cahuana
Darwin Cruz Ampuero

Asesor:

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, julio de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Julio Samuel Torres Miranda, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE EMPRESAS DE LA CIUDAD DE JULIACA”** de los autores Darwin Cruz Ampuero y Alda Solorzano Cahuana, tiene un índice de similitud de 20 % 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 Juliaca, a los 10 días del mes de setiembre del año 2025.



Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 23 día(s) del mes de Julio del año 20 25 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a) Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco el (la) secretario(a) Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani y los demás miembros: Mtro. Amed Vargas Martinez y el (la) asesor(a) Mtro Julio Samuel Torres Miranda con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de empresas de la ciudad de Juliaca.

- del(los) bachiller/es:
- a) Alda Solorzano Cahuana
 - b) Darwin Cruz Ampuero
 - c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

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 adaraciones 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): Alda Solorzano Cahuana

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (b): Darwin Cruz Ampuero

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	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.

[Firma]
Presidente/a

[Firma]
Asesor/a

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (b)

[Firma]
Secretario/a

Miembro

Bachiller (c)

INDICE

1. Introducción	7
2. Metodología	11
2.1 Diseño Metodológico.....	11
2.2 Diseño muestral	12
2.3 Técnicas de Recolección de Datos	12
2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información	13
3. Resultados.....	13
4. Discusión	18
5. Conclusión	21
6. Recomendaciones	22
7. Referencias bibliográficas	23
8. Anexos.....	27

La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de empresas de la ciudad de Juliaca

Cruz Ampuero, Darwin¹ Solorzano Cahuana, Alda²

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, Perú

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de la ciudad de Juliaca. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un alcance correlacional-explicativo y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 220 colaboradores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos validados: la escala de motivación laboral de Steers y Braunstein, y el cuestionario de desempeño laboral de Ramos-Villagrasa et al., ambos adaptados al contexto peruano. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($Rho = 0,249$; $p = 0,000$), así como un impacto positivo según el análisis de regresión lineal ($B = 0,079$; $\beta = 0,136$; $p = 0,044$). Estos hallazgos confirman que, a mayor nivel de motivación, mayor es la tendencia a un mejor desempeño en el entorno organizacional. En conclusión, que la motivación laboral es un factor predictor clave del rendimiento de los colaboradores, por lo que se recomienda a las empresas de Juliaca implementar estrategias que fortalezcan las distintas dimensiones motivacionales como medio para elevar la productividad y la eficiencia institucional.

Palabras clave: *Motivación, necesidades, desempeño laboral*

Abstract

The general objective of this study was to determine the impact of motivation on the job performance of employees at companies in the city of Juliaca. To this end, a basic quantitative approach was used, with a correlational-explanatory scope and a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 220 employees selected through non-probability convenience sampling. Two validated instruments were used: the Steers and Braunstein Work Motivation Scale and the Ramos-Villagrasa et al. Job Performance Questionnaire, both adapted to the Peruvian context. The results showed a positive and significant relationship between work motivation and job performance ($Rho = 0.249$; $p = 0.000$), as well as a positive impact according to the linear regression analysis ($B = 0.079$; $\beta = 0.136$; $p = 0.044$). These findings confirm that the higher the level of motivation, the greater the tendency toward better performance in the organizational environment. In conclusion, work motivation is a key predictor of employee performance, so companies in Juliaca are encouraged to implement strategies that strengthen the various motivational dimensions as a means of increasing productivity and institutional efficiency.

Keywords: *Motivation, needs, job performance*

1. Introducción

El éxito y sostenibilidad de una empresa dependen, principalmente del compromiso y desempeño de sus colaboradores. En este sentido, la motivación laboral representa un aspecto esencial que repercute en la productividad, bienestar de los colaboradores. Diversos estudios sugieren que la motivación no solo impulsa el cumplimiento de tareas, sino que también puede determinar el nivel de rendimiento y la calidad del trabajo ejecutado (Sánchez & Vásquez, 2024). A pesar de su relevancia, múltiples organizaciones aún enfrentan dificultades para implementar estrategias motivacionales eficaces, lo que se expresa en grados bajos o moderados de desempeño en el ámbito del trabajo.

El personal representa un aspecto clave que debe permanecer comprometido con la organización para cumplir con la misión empresarial, es por ello que deben estar motivados, ya que sus actitudes repercutirán en su desempeño laboral, (Marin & Placencia, 2017).

En el contexto laboral peruano (Chacón, 2024), señala que el 62.5 % de los trabajadores experimentan un nivel medio de autorrealización, lo que indica que, si bien cumplen con sus funciones, no necesariamente buscan el desarrollo personal o profesional continuo. Por su parte, Bohórquez et al. (2023) reportaron que el 80 % de los colaboradores se sienten satisfechos con su remuneración, lo cual revela la importancia de los incentivos extrínsecos como elementos motivacionales.

Por lo tanto, la revisión evidenció que estudios pasados que trabajaban sus investigaciones de forma autónoma o en función de variables particulares: motivación laboral y desempeño laboral.

En el estudio realizado por Melchor et al. (2023), la satisfacción laboral y la motivación están estrechamente relacionadas. En especial, se encontró que la motivación intrínseca y la extrínseca influyen significativamente en la satisfacción del personal. Adicionalmente, la satisfacción laboral también se identificó como una herramienta importante que impacta en la motivación del personal para desenvolverse en sus actividades de forma eficiente. Es por ello,

que es importante entender y fomentar el vínculo de la satisfacción laboral y la motivación, debido a que es de suma importancia para incrementar desempeño en las empresas.

Chavez et al. (2023) en su estudio referente a la motivación y satisfacción laboral evidenciaron que un 54.1% del personal indicó una motivación intrínseca media. Asimismo, el 70.3% evidenció una motivación extrínseca intermedia. Respecto a la satisfacción laboral, se halló en un grado medio (43.2%). En base a ello, las técnicas deben enfocarse en planificar técnicas de motivación que no únicamente incrementen el costo de los servicios, también debe incrementar la dedicación de la organización para conseguir un mejor ambiente de trabajo para los empleados.

En otro sentido, Baltazar-Gómez et al. (2022) evidencia un elevando vínculo entre el clima y el desempeño laboral. Quienes evaluaron el desempeño y satisfacción laboral, hallaron que estos dos factores se correlacionan con la efectividad del trabajo grupal. Esto pone en manifiesto que estas variables son importantes para diseñar métodos adecuados de unión que refuercen el clima organizacional, repercutiendo positivamente en la calidad brindada.

Asimismo, Pradoto et al. (2022) señala que un buen ambiente en las empresas repercute considerablemente en el desempeño laboral del personal, siendo capaz de aliviar el estrés en el trabajo y elevar el desempeño del personal, en contraparte un mal entorno tiene un impacto adverso. Y no solo ello, sino que un buen ambiente laboral es un aspecto importante que repercute en las actitudes y productividad del personal. De modo que, es fundamental que las empresas adopten un ambiente de trabajo positivo para incrementar el desempeño y sostenibilidad a través del tiempo.

De igual forma, Trejo (2023) evidencia la existencia de un vínculo considerable entre el ambiente laboral y desempeño laboral. En el menciona que un entorno de trabajo favorable contribuye a la capacidad innovadora y rendimiento del personal en cambio un entorno negativo puede generar todo lo adverso. De modo que, para tener un buen desempeño, las empresas

adopten ambientes laborales correctos, incentivando al fomento de seguridad, enseñanza de forma innovadora y alineación del personal con la empresa.

Del mismo modo, Olivera-Garay et al., (2021) evidencian un vínculo directo entre el clima organizacional y desempeño laboral, confirmando sus hipótesis propuestas. De igual manera, ponen en manifiesto la importancia de la aptitud para afrontar a nuevos entornos, los cuales están influenciados por el entorno organizacional.

A su vez, Paredes & Quiroz (2021) evidenciaron un vínculo entre el clima de las empresas y el desempeño laboral, si bien no es algo fuera de lo común. Encontraron que un clima no cambiante puede repercutir significativamente en un mejor desempeño del personal. Del mismo modo, sugieren la adopción de equipos tecnológicos y de maquinaria para incrementar y mejorar los procesos en el trabajo, generando efectos beneficios y satisfactorios.

Hidrovo (2023) exploró la complejidad de la motivación en el entorno contemporáneo laboral. De igual forma, es importante mencionar que tanto aspecto del ámbito externo e interno que repercuten en la actitud de las personas. Asimismo, menciona que la motivación no se centra de manera específica en beneficios o estímulos laborales, también está influenciado por factores contextuales e individuales, tales como el propósito individual, valorización del esfuerzo y evolución profesional. Además, menciona la necesidad que las empresas adopten técnicas de motivación enfocadas en los requerimientos del personal, incentivando un entorno bueno y correcto, que ayude al alcance de objetivos y evolución individual.

La motivación es un aspecto importante que repercute de manera directa en el grado de desempeño del personal debido a que ayuda a aumentar su eficiencia, apego y productividad en el logro de fines organizacionales, específicamente cuando se eleva mediante un entorno laboral positivo (Yusuf lis et al., 2022).

Para Alvarado et al. (2016) la motivación es un punto que todo jefe o líder debe tener en consideración, porque con ello, podrá alcanzar lo que se tiene como objetivo, además hará que su empresa tenga un correcto funcionamiento, logrando la competitividad en su entorno. La

motivación se expresa como determinación autónoma de ejecutar algún proceso, que está ampliamente relacionada con la aptitud que se le reconoce y que actúan con el propósito de atender una necesidad concreta.

Por otro lado, Vuong et al. (2023) señala que el desempeño laboral es un aspecto fundamental en el éxito de las organizaciones. Asimismo, indican que el desempeño laboral se relaciona con la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional positivo. Específicamente, se ha encontrado que factores como ayuda comunitaria, apego a la organización y el clima novedoso pueden influir en el desempeño de los empleados. Comprender y fomentar el desempeño laboral es crucial para mejorar la productividad y el alcance de metas en las organizaciones.

Castagnola et al. (2020) menciona que el desempeño se ha hecho importante porque mediante este se puede medir su desarrollo y éxito de la empresa, en nuestra actualidad muchos de los encargados del personal no sólo se encargan de medirlo, sino que también requiere de su mejora, entonces nos señala que el desempeño laboral es todo lo que se puede apreciar sobre su persona, su comportamiento, la manera de realizarlo a favor de la institución, además que sea su beneficio como de la empresa.

Saldaña (2022) indica el desempeño se ha creado como instrumento que ayude a evaluar y desarrollar al personal, que como fin principal tiene mejorar el desenvolvimiento del colaborador, para esto se tiene que contar con la ayuda de jefes que tengan a cargo personal que entre ellos esté el bajo rendimiento de sus labores, para poder acotar con motivación y retroalimentaciones constantes, esta evaluación se lleva a cabo para aumentar la motivación de los colaboradores, de manera que puedan superar esas deficiencias que presentan.

La motivación y el desempeño laboral son elementos fundamentales para el desarrollo empresarial, debido a que una unión en el trabajo es más productivo, comprometido y eficiente. Desde una perspectiva conceptual, la motivación actúa como un impulsor interno que conduce las conductas hacia el alcance de objetivos, esto repercute considerablemente en el nivel del

desempeño laboral. Respecto al contexto social de Juliaca, donde muchas empresas enfrentan desafíos vinculados con el cambio de personal, faltas al trabajo y bajo rendimiento, comprender esta relación permite diseñar estrategias que fomenten entornos de trabajo más correctos y sostenibles. Por ello, investigar esta problemática no solo aporta al desarrollo del saber en el sector organizacional, de igual modo ayuda a la obtención de mejores circunstancias del empleo y del bienestar de los trabajadores en esta región.

El objetivo general del estudio fue determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de la ciudad de Juliaca, el primer objetivo específico fue describir la relación de necesidad de logro en el desempeño laboral de los colaboradores, el segundo objetivo fue describir la relación de necesidad de poder en el desempeño laboral de los colaboradores, finalmente el tercer objetivo fue determinar la relación de necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los colaboradores.

2. Metodología

2.1 Diseño Metodológico

El estudio es de tipo básico con un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional-explicativo y un diseño no experimental.

Se adopta un enfoque cuantitativo porque se recolecto y analizo datos numéricos que permitieron determinar la relaciones entre variables, así mismo correlacional explicativo porque mediante el análisis de regresión lineal se determinó el nivel de impacto de la variable motivación sobre el desempeño laboral, de diseño no experimental porque no se manipularon ninguna de las variables, finalmente es de corte transversal porque la encuesta se realizó al individuo en un solo momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

2.2 Diseño muestral

La población del estudio estuvo compuesta por los colaboradores de 30 empresas diversas de Juliaca.

El muestreo no probabilístico por conveniencia se utiliza cuando el investigador selecciona a los participantes que se encuentran disponibles y cumplen ciertos criterios, siendo útil en estudios cuando no se tiene acceso a un marco muestral completo” (García-Hernández & Pérez-Torres, 2021). Encuestándose a 220 colaboradores de las diversas empresas.

Se aplicó el muestro no probabilístico por conveniencia haciendo uso de criterios de inclusión y exclusión. Los criterios de inclusión considerados en esta investigación fueron: (1) colaboradores que laboren actualmente en empresas formales de la ciudad de Juliaca, (2) con una antigüedad mínima de seis meses en la organización, y (3) que acepten participar voluntariamente en el estudio. Por otro lado, se excluyó a (1) los trabajadores que no cumplen con los criterios de inclusión.

2.3 Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos orientados a evaluar la motivación laboral y el desempeño laboral. En el caso de la motivación, se utilizó el cuestionario elaborado por Steers y Braunstein, adaptado al contexto peruano por Espejo (2019). Este instrumento contempla tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Comprende un total de 15 ítems en formato Likert de 5 alternativas de respuesta, que van desde "Totalmente en desacuerdo=1" hasta "Totalmente de acuerdo=5". La confiabilidad del constructo se hizo a través el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.930, lo que evidencia una alta consistencia interna.

Por su parte, para medir el desempeño laboral se empleó el instrumento desarrollado por Ramos-Villagrasa et al., (2019), adaptado en el Perú por Geraldo 2022. Este cuestionario abarca 3 dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Compreendido por 14 ítems con opciones de respuesta tipo Likert, que van desde "Nunca=1" hasta "Siempre=5". El instrumento presento buenos índices de ajuste CFI = .977, TLI = .965, RMSEA = .034. Con una fiabilidad de alfa de Cronbach 0.715.

2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Una vez finalizado el proceso de recolección de datos, se realizó la limpieza y codificación en el programa Excel. Posteriormente, la evaluación estadística se ejecutó usando el programa estadístico SPSS v26.0, el cual es ampliamente utilizado en investigaciones sociales y permite un manejo eficiente de grandes volúmenes de información. Se realizó la evaluación de normalidad de la información, aplicándose la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Dado que los hallazgos mostraron que las variables no presentan una distribución normal, se abordó la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman, luego se realizó la evaluación de regresión lineal con el fin de evaluar la influencia que tiene la variable de motivación en el desempeño laboral.

3. Resultados

La tabla 1 evidencia que la muestra de la investigación estuvo conformada por 220 trabajadores de empresas, de los cuales el 53,6 % fueron mujeres y el 46,4 % varones. Respecto a la distribución por edad, la mayoría se concentró en el rango de 24 a 29 años con un 57,3 %, seguido por el grupo de 36 a 41 años con un 15 %, el grupo de 18 a 23 años con un 12,3 %, los de 30 a 35 años con un 11,4 %, y finalmente, el 4,1 % correspondió a personas de 42 años a más. Respecto al estado civil, predominó la población soltera con un 62,3 %, seguida por

personas casadas (29,5 %), divorciadas (7,3 %) y viudas (0,9 %). En cuanto al nivel de instrucción, el 39,5 % contaba con estudios técnicos, el 30,9 % con grado de bachiller, el 21,4 % eran titulados, el 7,3 % poseía estudios de maestría y solo el 0,9 % tenía grado de doctorado.

Tabla 1

Características de la muestra en estudio

		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Femenino	118	53,6
	Masculino	102	46,4
	Total	220	100,0
Edad	18 a 23 años	27	12,3
	24 a 29 años	126	57,3
	30 a 35 años	25	11,4
	36 a 41 años	33	15,0
	42 años a más	9	4,1
	Total	220	100,0
Estado civil	Soltero	137	62,3
	Casado	65	29,5
	Divorciado	16	7,3
	Viudo	2	,9
	Total	220	100,0
Nivel de instrucción	Técnico	87	39,5
	Bachiller	68	30,9
	Titulado	47	21,4
	Maestría	16	7,3
	Doctorado	2	,9
	Total	220	100,0

La tabla 2 evidencia los hallazgos de la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov con corrección de significación de Lilliefors evidenciaron que ninguna de las variables en investigación presentó una distribución normal, debido a que todos los valores de significancia

fueron inferiores a 0,05 ($p < 0,05$). Específicamente, la motivación laboral obtuvo un estadístico de 0,180 ($p = 0,000$), la necesidad de logro 0,155 ($p = 0,000$), la necesidad de poder 0,177 ($p = 0,000$), la necesidad de afiliación 0,187 ($p = 0,000$) y el desempeño laboral 0,091 ($p = 0,000$). Estos hallazgos justifican el uso de pruebas estadísticas no paramétricas a fin de evaluar la asociación existente en las variables.

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,180	220	,000
Necesidad de logro	,155	220	,000
Necesidad de poder	,177	220	,000
Necesidad de afiliación	,187	220	,000
Desempeño laboral	,091	220	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La evaluación de correlación de Spearman evidenció un vínculo positivo y estadísticamente significativo en la motivación y desempeño laboral del personal ($Rho = 0,249$; $p = 0,000$), esto evidencia que, a medida que aumenta el grado de motivación, se revela la existencia de una tendencia hacia un mayor desempeño en el clima del trabajo. Sin embargo, el vínculo es bajo, este hallazgo es importante desde el control administrativo, debido a que indica que aspectos motivacionales pueden repercutir en la eficiencia personal. Por lo tanto, se propone que las empresas adopten talleres de motivación enfocados en premios no solo monetarios, sino también intrínsecos, como la valoración, autodeterminación y perspectivas de progreso, con el fin de mejorar el desempeño y lograr estándares más elevados eficacia y nivel de competencia organizacional.

Tabla 3*Correlación del objetivo general*

		Desempeño laboral
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,249**
	Sig. (bilateral)	,000

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

En la Tabla 4 se evidencian los hallazgos de la evaluación de correlación de Spearman de las dimensiones de las variables. Se halló que la necesidad de logro evidenció una correlación positiva y significativa ($Rho = 0,206$; $p = 0,002$), de manera similar que la necesidad de poder ($Rho = 0,220$; $p = 0,001$) y la necesidad de afiliación ($Rho = 0,213$; $p = 0,001$), con un valor de p menor a 0.01 en todos los casos. Estos resultados muestran que, aunque la relación es baja, cada una de las dimensiones de la motivación se vinculan directamente con el desempeño laboral del personal. Desde el enfoque de la administración administrativa, estos hallazgos evidencian la importancia de responder adecuadamente a los factores psicológicos del personal como parte de una técnica de recursos humanos. Planificar estrategias que generan el deseo de superación (logro), el liderazgo positivo (poder) y las relaciones interpersonales (afiliación) puede influenciar de forma positiva en la eficiencia, apego y eficacia de la organización

Tabla 4*Correlación de los objetivos específicos*

		Desempeño laboral
Necesidad de logro	Coeficiente de correlación	,206**
	Sig. (bilateral)	,002
Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	,220**

	Sig. (bilateral)	,001
Necesidad de afiliación	Coefficiente de correlación	,213**
	Sig. (bilateral)	,001

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

En la Tabla 5 se muestran los hallazgos de la evaluación de regresión lineal, aquí se analizó la influencia de la motivación laboral sobre el desempeño laboral del personal. El modelo evidenció que la motivación laboral tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre el desempeño laboral ($B = 0,079$; $\beta = 0,136$; $p = 0,044$), esto sugiere que, por cada incremento unitario en el grado de motivación, el desempeño laboral incrementa en media 0,079 unidades. Aunque la fuerza del efecto es moderada, el resultado es relevante desde la perspectiva de la administración, ya que confirma que la motivación actúa como un predictor significativo del rendimiento en el entorno organizacional. Este hallazgo refuerza el requerimiento de las organizaciones diseñen métodos de control del talento que impulsen la motivación interna, debido a que impacta de manera considerable en los niveles de productividad, eficiencia y compromiso del personal.

Tabla 5

Análisis de regresión lineal

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	46,002	2,143			21,466	,000
Motivación laboral	,079	,039	,136		2,024	,044

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

4. Discusión

El objetivo general fue determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de empresas de la ciudad de Juliaca, se encontró una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores ($Rho = 0,249$; $p = 0,000$), esto señala que un incremento en el nivel de motivación, se transforma en una tendencia hacia una mejora en el rendimiento del contexto laboral, así mismo el análisis de regresión lineal mostró que la motivación laboral tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre el desempeño laboral ($B = 0,079$; $\beta = 0,136$; $p = 0,044$), lo cual indica que, por cada incremento unitario en el grado de motivación, el desempeño laboral incrementa en media de 0,079 unidades. Estos hallazgos se asemejan a los de Rozi et al., (2024), ellos evidenciaron que la motivación laboral repercute considerablemente en el desempeño laboral ($Rho = 0,773$), señalando que una buena motivación logra que los colaboradores sean más productivos y comprometidos con el trabajo. En concordancia con ello, Ariyanti (2024) menciona que la motivación laboral impacta positiva y significativamente en el desempeño laboral, conllevando a mejores resultados organizacionales y ayuda a optimizar el entorno laboral. De igual forma, Basu (2023) señalan que existe una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral ($Rho = 0,807$; $p = 0,000$), ya que la motivación es una herramienta clave para mejorar el desempeño de los colaboradores. Asimismo, Dolores et al., (2023) evidencian la existencia de una correlación positiva entre la motivación laboral y desempeño laboral, debido a que para los colaboradores la motivación representa un aspecto importante para el desarrollo de las actividades de las empresas. Guido-Jara et al., (2024) mencionan la existencia de una conexión significativa entre la motivación y desempeño laboral ($Rho = 0,812$), señalando que la motivación promueve la participación en los colaboradores. Adicionalmente, Torres-Flores (2022) concuerdan con lo mencionado, debido a que indican que la motivación laboral impacta de forma positiva en el desempeño de los empleados, dado que la motivación ayuda a reducir el bajo rendimiento del personal.

Respecto al primer objetivo específico fue describir la relación de necesidad de logro en el desempeño laboral de los colaboradores se encontró una correlación positiva y significativa ($Rho = .206$; $sig. = .002$), este hallazgo sugiere que los trabajadores orientados al logro suelen mostrar mayor compromiso y eficacia en sus funciones, por lo que se recomienda fomentar un ambiente cultural de la empresa basado en metas claras, retos y reconocimiento al mérito. Herrera (2023) en su estudio motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad revela que tanto el desempeño laboral como la motivación de logro son evidentes en la empresa, registrándose una frecuencia del 17.3% en la categoría “siempre” y del 82.7% en “casi siempre”, sin reportes en las categorías de menor frecuencia, esto permite concluir que las condiciones personales y la motivación laboral están sólidamente presentes en el entorno organizacional, por lo que se recomienda fomentar una cultura basada en metas claras, retos significativos y reconocimiento constante al mérito, como impulso clave del alto rendimiento. Estudios recientes, como el de Legiman y Widayati (2024), quienes afirman que la motivación de logro impulsa directamente el rendimiento laboral, especialmente cuando se promueve un entorno de aprendizaje organizacional y comportamiento innovador. Asimismo, estos autores sostienen que la motivación de logro favorece el establecimiento de metas desafiantes, incrementando la productividad individual y colectiva.

Respecto al segundo objetivo específico que fue describir la relación de necesidad de poder en el desempeño laboral de los colaboradores se halló una correlación positiva y significativa ($Rho = .220$; $sig. = .001$) lo que evidencia que los colaboradores con un mayor deseo de influir, liderar o ejercer control dentro de una empresa suelen desempeñarse de mejor manera. Uscamayta, et al. (2025) en su estudio relación entre motivación y desempeño laboral en Compartamos Financiera obtuvo resultados sobre la necesidad de poder que la mayoría de los colaboradores presentan niveles bajos en esta necesidad: un 34,8% manifestó que nunca la experimenta, un 21,7% que casi nunca, y otro 21,7% que solo a veces, sumando un 78,3% de

respuestas en los niveles más bajos. Solo un 21,7% indicó que esta necesidad está presente en su comportamiento laboral casi siempre y siempre. Según Li et al. (2024), la necesidad de poder puede clasificarse en perfiles motivacionales que incluyen impulso hacia el liderazgo y prestigio social. El estudio identifica que profesionales con un perfil moderado-alto orientado al liderazgo (prestigious leadership profile) son más propensos a emerger como líderes formales dentro de grupos de trabajo y alcanzar mayor rendimiento laboral, en comparación con aquellos con baja motivación de poder

Finalmente, el último objetivo específico la relación de necesidad de afiliación en el desempeño laboral de los colaboradores los resultados evidencian una relación positiva y significativa ($Rho = .213$; sig. = .001) lo cual implica que los colaboradores que valoran los vínculos sociales entre personas, la colaboración y percepción de integración tienden a desempeñarse mejor en sus actividades laborales. Estos resultados son respaldados por el estudio de Herrera (2023), quien observó que la necesidad de afiliación se presenta de forma consistente entre los trabajadores: el 71.6% manifestó “casi siempre”, el 27.2% indicó “siempre”, y solo un 1.2% expresó “en ocasiones”. Estos resultados evidencian que las relaciones interpersonales y la motivación asociada a la afiliación ejercen una influencia representativa en la organización. En consecuencia, se recomienda fortalecer la colaboración conjunta, fomentar un diálogo abierto y promover un entorno empático y participativo, como estrategias clave para reforzar la productividad laboral mediante el desarrollo de los vínculos humanos. De manera complementaria, Sánchez (2020) señala que un entorno de trabajo grupal mejora el desempeño personal también ayuda a generar un entorno correcto.

5. Conclusión

Concluimos evidenciando una relación positiva y significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal de empresas en la ciudad de Juliaca ($Rho = 0,249$; $p = 0,000$). Y no solo ello, sino que la evaluación de regresión lineal indicó que la motivación impacta de forma significativa en el desempeño ($B = 0,079$; $\beta = 0,136$; $p = 0,044$). Si bien la fuerza del efecto es moderada, se corrobora que los grados de motivación se comportan como predictores del rendimiento organizacional. En consecuencia, promover la motivación en el personal es capaz de favorecer una mayor rendimiento, apego y optimización de organizaciones de la zona.

Respecto a los objetivos, se determina que se logró evidenciar que la necesidad de logro se relaciona positivamente con el desempeño laboral ($Rho = 0,206$; $p = 0,002$), este hallazgo indica que el personal que está orientado a objetivos es más propenso a ser más eficaces. Asimismo, la necesidad de poder presentó una correlación positiva significativa ($Rho = 0,220$; $p = 0,001$), lo que sugiere que aquellos que tienen iniciativa de liderazgo en su empresa tienden a conseguir mejores resultados laborales. Por último, se halló que la necesidad de afiliación también guarda relación positiva con el desempeño ($Rho = 0,213$; $p = 0,001$), evidenciando que el personal que reconoce el valor de las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia promueven un mejor rendimiento en sus actividades. Estos resultados reafirman la relevancia de tomar en cuenta las motivaciones personales como eje central para la adopción de métodos de control del talento humano.

6. Recomendaciones

En base a los resultados encontrados se recomienda a las empresas de Juliaca lo siguiente:

1. Diseñar estrategias motivacionales según las necesidades específicas del personal considerando las tres dimensiones que se estudió (logro, poder y afiliación). Las empresas deben establecer metas y reconocimientos para quienes se orientan al logro, brindar oportunidades de liderazgo a quienes muestren deseo de influir y fomentar un trabajo colaborativo para fortalecer el sentido de pertenencia.
2. Fortalecer estrategias de valorización y retroalimentación dato que la motivación influye en el rendimiento del personal, es necesario establecer mecanismos permanentes de reconocimientos al desempeño tanto económicos como no económicos que refuercen el compromiso del personal
3. Futuros estudios podrían adoptar variables moderadoras o mediadoras como el clima organizacional, la cultura empresarial o el liderazgo, que podrían influir en la relación entre motivación y desempeño laboral, con el fin de obtener una visión más integral del fenómeno en distintos sectores económicos de la región.

7. Referencias bibliográficas

- Alvarado, S., Quero, Y., & Bolivar, M. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio miranda. *Negotium*, 12(35), 56–79.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283005>
- Ariyanti, E. (2024). *The effect of motivation and work environment on employee performance at PT*. Infomedia Nusantara Digital Helpdesk Peruri Division South Jakarta. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(3).
<https://doi.org/10.56127/ijml.v3i3.1677>
- Baltazar-Gómez, D., Rosas-González, E., García Rodríguez, I., Ibarra Gutiérrez, J., & Pirez-Lindoro, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7, 295.
<https://doi.org/10.36789/REVSANUS.VI1.295>
- Basu, S. (2023). *Motivation and Its Impact on Employee Performance*. *American Journal of Social Development and Entrepreneurship*, 2(1), 22–25.
<https://doi.org/10.54536/ajsde.v2i1.1250>
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2023). *Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success*. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 512, 291–302. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21
- Castagnola, V., Castagnola, G., & Castagnola, A. (2020). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(3), 80–89. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/>
- Chacón, J. (2024). Motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral post pandemia en tres clínicas chiclayanas [Tesis de Licenciatura – Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12423/7983>
- Chavez, L., Sosa, K., & Córdova, J. (2023). Estrategias de motivación laboral para mejorar la satisfacción de los colaboradores en la empresa de transportes Señor Cautivo, Chiclayo, 2021 [Tesis de Licenciatura - Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/11518>

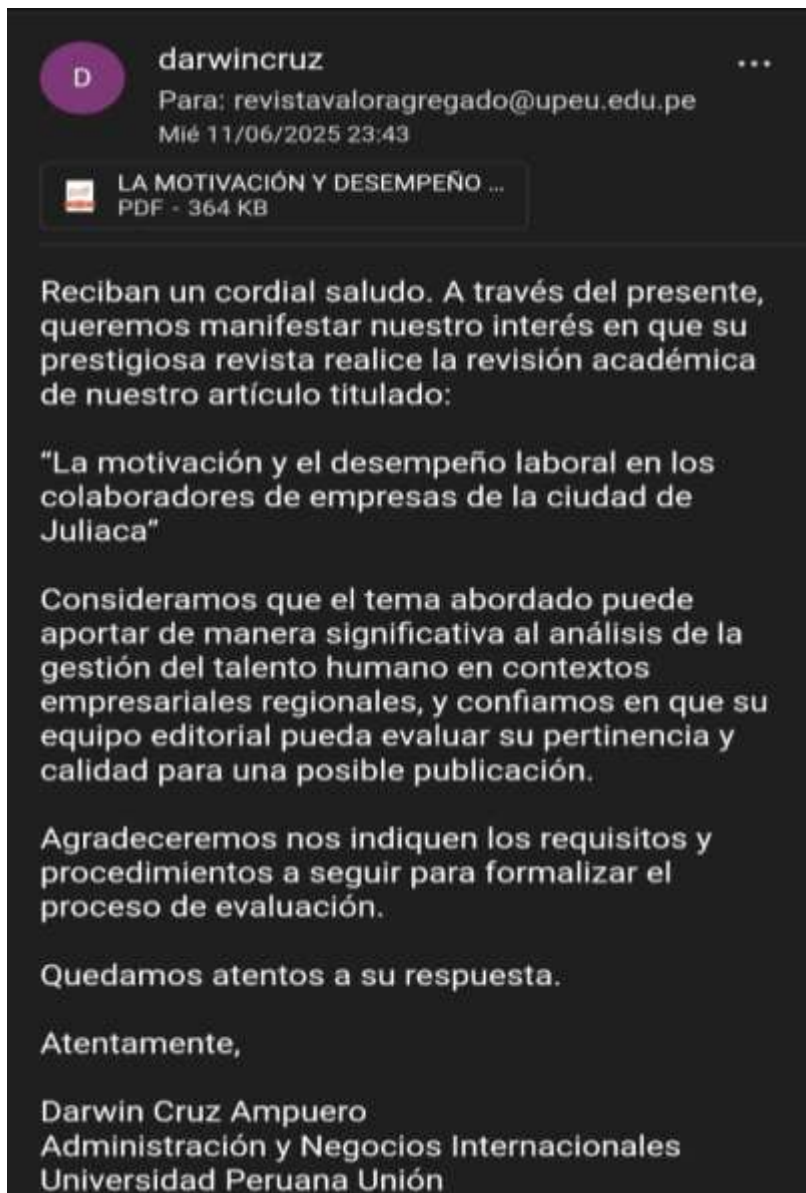
- Dolores, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral: Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), e039. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Espejo, C. (2019). Evidencias de Validez de la Escala de Motivación en Conductores de la Ciudad de Trujillo [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30311>
- García-Hernández, J., & Pérez-Torres, M. (2021). *Fundamentos de investigación cuantitativa en ciencias sociales*. Editorial Académica Española.
- 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(Supl. 1), 228–237. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Herrera Machaca, Z. (2023). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad nacional de Madre de Dios [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/127340>
- Hidrovo, M. Z. (2023). *Métodos y estrategias de motivación laboral*. Letrame Grupo Editorial.
- Legiman, & Widayati, T. (2023). *Improving employee performance through achievement motivation and organizational learning with the mediation role of innovative work behavior*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 46–62. <https://www.researchgate.net/publication/385948978>
- Li, Z., Lynch, J., Sun, T., Rizkyana, Q., Cheng, J. T., & Benson, A. J. (2024). *Power motives, personality correlates, and leadership outcomes: A person-centered approach*. *Journal of Personality*, 92, 1211–1228. <https://doi.org/10.1111/jopy.12882>

- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/HORIZMED.2017.V17N4.08>
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2021.008.02.003>
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81–93. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1146.1746>
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). *The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home*. *Work*, 71(2), 345–355. <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rozi, F., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2024). *The influence of work motivation on employee performance: Case study at PT Pertamina International Refinery RU III Plaju*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 11(6), 264–271. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v11n6.2480>
- Saldaña, A. (2022). Motivación y el desempeño laboral, de los trabajadores de Setelecge S.A.C., Pucallpa, 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97567>
- Sánchez Bazán, I. J. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>
- Sánchez Villanueva, I. F., & Vásquez Leiva, K. (2024). Motivación laboral y satisfacción laboral del área administrativa de los trabajadores de una clínica privada de San Isidro, 2023 [Tesis de Licenciatura - Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13970>

- Torres-Flores, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(2), e24.
<https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i2.24>
- Trejo, M. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro, Cusco - 2022. Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9166>
- Uscamayta Zea, E. N., Pino Huayta, E. F., & Santillana Lopez, C. G. (2025). Relación entre motivación y desempeño laboral en Compartamos Financiera, agencia Cayma, Arequipa, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional de la Universidad Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/17217>
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2023). *The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter?* *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5).
<https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). *The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in aceh.* *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236.
<https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>

8. Anexos

Anexo A: Sumisión a la Revista



Revista: VALOR AGREGADO

Link de la revista : https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/issue/view/174

Anexo B: Resolución de Inscripción



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN N° 241A-2024/UPeU-FCE-CF

Naña, Lima, 29 de mayo de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Alda Solorzano Cahuana**, identificado(a) con código universitario N° 201712948 y **Darwin Cruz Ampuero**, identificado(a) con código universitario N° 201712940, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Alda Solorzano Cahuana** y **Darwin Cruz Ampuero**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: **“La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de empresas de la ciudad de Juliaca”** y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 29 de mayo de 2024, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores del Perfil
Alda Solorzano Cahuana	202012440	Administrativa y Negocios Internacionales	La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de empresas de la ciudad de Juliaca.	Mrs. Julia Samuel Torres Miranda	Dictaminador 1: Mg. Wilfredo Osce Scaupuca Mariani
Darwin Cruz Ampuero	201910016				Dictaminador 2: Mrs. Anad Vargas Martínez

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo C: Instrumentos

Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein

Estimado(a) encuestado (a) Marque su respuesta con una (X) y complete los espacios donde sea necesario.

Apellidos y nombres: _____

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: M F

Estado civil: _____ Ocupación: _____

Grado de instrucción: _____

TD: Totalmente en Desacuerdo Algunas Veces	D: En desacuerdo A: De Acuerdo	AV: TA: Totalmente De acuerdo
---	-----------------------------------	----------------------------------

N°	Ítem	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.					
2	Me gusta competir y ganar.					
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.					
4	Me gustan los retos difíciles.					
5	Me gusta llevar el mando.					
6	Me gusta agradar a otros.					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Escala de Desempeño Laboral de Villagrasa

Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5
--

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de establecer prioridades.					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
4	He gestionado bien mi tiempo.					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
8	He asumido responsabilidades adicionales.					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					