



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



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE NAZRA
CONSTRUCTORES EN EL
AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**JULIACA - PERÚ
2025**



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

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE NAZRA
CONSTRUCTORES EN EL
AÑO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

PRIMER MIEMBRO

:



Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)



RESOLUCIÓN N°210-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 28 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 6755, presentado por **LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZRA CONSTRUCTORES EN EL AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

- * PRESIDENTE : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes, 1 de setiembre de 2025
- * Hora : 09: 00 a.m

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



[Handwritten Signature]
UNIVERSIDAD ANDINA
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



RESOLUCIÓN N°101-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 25 de abril 2025

VISTOS:

El Expediente 2024-CU-016052 de fecha 31 de diciembre de 2024, del **Bach. LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZRA CONSTRUCTORES EN EL AÑO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZRA CONSTRUCTORES EN EL AÑO 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO - RATIFICAR, como **ASESOR** al Dr. **LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Paye Saquihuasi
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN Nº 679-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 06 de diciembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-013977** de fecha 18 de noviembre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZRA CONSTRUCTORES EN EL AÑO 2024**, conducente para optar el título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis)

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZRA CONSTRUCTORES EN EL AÑO 2024**; correspondiente a la línea de investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese



SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN



14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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.




METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZRA CONSTRUCTORES EN EL AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70128114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9575-036X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Tacna Provincia: Tacna Distrito: Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa Coordenadas: Latitud: -18.006251 Longitud: -70.246450 URL Maps https://maps.app.goo.gl/3shUIVCLPQfMdfFr9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024 – noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
 NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Roberto Payé Colquehuanca
 Dr. Roberto Payé Colquehuanca
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA identificado con DNI Nro. 70128114 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y MAKETING

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

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZRA CONSTRUCTORES EN EL AÑO 2024

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 14 de octubre del 2025



FIRMA ASESOR



FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a toda mi familia. A mis padres, quienes siempre han estado ahí para mí, tanto en las buenas como en las malas. He aprendido de ellos a superar obstáculos sin perder jamás mi honor ni fracasar en el proceso. Con mucho amor y sin esperar nada a cambio, me han dado todo lo que me define como persona: mis ideales, valores, tenacidad y determinación.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, nuestro padre amado, quien nos bendijo y me permite seguir cumpliendo mis más anhelados objetivos.

A mis familiares, compañeros de trabajo que contribuyeron en el transcurso de una formación profesional.

Al Dr. Condori Cari Leopoldo Wenceslao, por la asesoría brindada durante el proceso de la elaboración de la presente tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESÚMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Delimitación de la investigación	16
1.2.1. Delimitación espacial	16
1.2.2. Delimitación social	17
1.2.3. Delimitación temporal.....	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema General	19
1.3.2. Problemas Específicos.....	19
1.4. Justificación de la investigación	20
1.4.1. Justificación teórica	20
1.4.2. Justificación práctica	21
1.4.3. Justificación metodológica	21

CAPÍTULO II

OBJETIVOS



2.1. Objetivo general	23
2.2. Objetivos específicos.....	23

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	24
3.1.1. Antecedentes Internacionales.....	24
3.1.2. Antecedentes Nacionales	29
3.1.3. Antecedentes Locales.....	34
3.2. Bases teóricas	38
3.2.1. Motivación laboral	38
3.2.2. Desempeño laboral	59
3.3. Marco conceptual	71
3.3.1. Autonomía	72
3.3.2. Aprendizaje	72
3.3.3. Sentido de competencia.....	73
3.3.4. Incentivo laboral	74
3.3.5. Motivación trascendental	75
3.3.6. Promoción de desarrollo compartido	76
3.3.7. Productividad.....	77
3.3.8. Toma de decisiones	78
3.3.9. Incertidumbre	78
3.3.10. Eficacia laboral.....	79

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....	81
-----------------------------	----



- 4.2. Hipótesis específicas..... 81
- 4.3. Variables..... 82
- 4.4. Operacionalización de variables 82

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1. Enfoque de la investigación 83
- 5.2. Método(s) aplicados a la investigación 84
- 5.3. Tipo de investigación..... 84
- 5.4. Nivel de investigación..... 85
- 5.5. Diseño de investigación 86
- 5.6. Población y muestra 87
 - 5.6.1. Población..... 87
 - 5.6.2. Muestra 88
- 5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 88
 - 5.7.1. Técnica..... 88
 - 5.7.2. Instrumento 89
- 5.8. Confiabilidad y validez..... 89
 - 5.8.1. Confiabilidad..... 89
 - 5.8.2. Validez..... 90
- 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 91
- 5.10. Contrastación de hipótesis 92
 - 5.10.1. Prueba de hipótesis general 93
 - 5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1 95
 - 5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2 96
 - 5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3 99



CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 101

 6.1.1. Análisis de resultado general 102

 6.1.2. Análisis de resultado específico 1 104

 6.1.3. Análisis de resultado específico 2 106

 6.1.4. Análisis de resultado específico 3 108

6.2. Discusión de resultados 111

CONCLUSIONES 114

RECOMENDACIONES 117

REFERENCIAS 120

ANEXOS 136

Anexo 1: Matriz de consistencia 137

Anexo 2: Matriz de datos 138

Anexo 3: Instrumento de acopio de datos 140

Anexo 4 Evidencias fotográficas 142

Anexo 5: Validación de instrumento 144



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	82
Tabla 2. Pruebas de normalidad.....	92
Tabla 3. Prueba de hipótesis general.....	94
Tabla 4. Prueba de hipótesis específica 1.....	95
Tabla 5. Prueba de hipótesis específica 2.....	97
Tabla 6. Prueba de hipótesis específica 3.....	99
Tabla 7. Interpretación de resultados.....	102
Tabla 8. Motivación y desempeño laboral.....	103
Tabla 9. Motivación intrínseca y desempeño laboral.....	105
Tabla 10. Motivación extrínseca y desempeño laboral.....	107
Tabla 11. Motivación trascendental y desempeño laboral.....	109



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Motivación y desempeño laboral	103
Figura 2 Motivación intrínseca y desempeño laboral	105
Figura 3 Motivación extrínseca y desempeño laboral	107
Figura 4 Motivación trascendental y desempeño laboral	109



RESÚMEN

El objetivo principal de este estudio fue analizar la relación entre el desempeño laboral y la motivación de los empleados de Nazra Constructores en 2024. Se empleó una metodología cuantitativa de alcance correlacional y un diseño no experimental. Se basó en el método hipotético-deductivo. Se empleó un cuestionario estructurado como instrumento para recopilar datos relevantes sobre las dos variables estudiadas. La muestra seleccionada estuvo compuesta por ochenta y cinco colaboradores activos en la organización Nazra Constructores durante el año mencionado, garantizando así la representatividad y validez estadística de los hallazgos obtenidos. Las técnicas empleadas fueron las encuestas mediante cuestionarios previamente validados. Con un nivel de confianza del 97,1 %, los resultados del estudio estadístico relacionado mostraron una asociación positiva muy fuerte entre el rendimiento de los empleados y la motivación laboral. Según esta investigación, el rendimiento laboral de los trabajadores mejora considerablemente cuando aumenta su motivación. Con un valor de correlación R de 0,971, el estadístico de correlación Rho de Spearman demostró una asociación altamente significativa entre las variables estudiadas. Además, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó categóricamente la hipótesis nula debido a una significancia estadística (valor p) de 0,000, significativamente inferior al umbral de significancia predeterminado de 0,05.

Palabras clave: Motivación, desempeño, laboral, intrínseca, extrínseca.



ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze the relationship between motivation and work performance of employees belonging to the company Nazra Constructores during the year 2024. In order to carry out this research, a quantitative approach was adopted, based on the hypothetical-deductive method, with a correlational scope level and framed within a non-experimental design. The tool was a structured questionnaire, used to collect relevant information about both variables under investigation. The selected sample consisted of eighty-five collaborators active in the "Nazra Constructores" organization during the year mentioned, thus guaranteeing the representativeness and statistical validity of the findings obtained. The techniques used were surveys by means of previously validated questionnaires. After the corresponding statistical analysis, the results obtained revealed a very high positive correlation between work motivation and the performance shown by the collaborators, with a confidence level of 97.1%. This finding means that as the level of employee motivation increases, their work performance also improves significantly. The application of Spearman's Rho correlation statistic indicated a highly significant relationship between the variables studied, showing an R correlation value equal to 0.971. In addition, a statistical significance level (p-value) of 0.000 was obtained, notably lower than the established significance threshold of 0.05, which led to categorically rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis.

Key words: *Motivation, performance, work, intrinsic, extrinsic.*



INTRODUCCIÓN

La motivación, considerada como el impulso interno que dirige y sostiene las conductas hacia objetivos concretos. El presente estudio investiga la conexión existente entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados de Nazra Constructores durante el año 2024, tomando en cuenta que diversos factores intrínsecos y extrínsecos.

Los resultados del análisis estadístico indicado presentan una relación positiva muy alta entre la motivación laboral y el rendimiento del trabajador, presentando un nivel de confianza del 97,1%. El estudio demuestra que, cuando las entidades humanas están más motivadas, su rendimiento o desempeño laboral está muy por encima de la media. El Análisis de Correlación Rho de Spearman muestra la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables analizadas ($R = 0,971$); una significancia estadística ($p = 0,000$) muy inferior al nivel de significancia preestablecido de 0,05 condujo también a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. El Capítulo III presenta la Metodología en la que se aborda la definición de la población y la muestra. La recolección de datos y las herramientas utilizadas para abordar la validez y confiabilidad, así como la verificación de las hipótesis planteadas, la población y la muestra de las pruebas. El cuarto capítulo del trabajo trata sobre los hallazgos y conclusiones presentadas. Las hipótesis se presentan junto con los hallazgos de las correlaciones. También es importante abordar las fuentes bibliográficas utilizadas en el apéndice final.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, existe una larga tradición de investigación sobre la ejecución laboral y la motivación de las personas, pues se sabe que esta afecta a la productividad, la satisfacción y el bienestar de los propios trabajadores. En efecto, numerosos estudios demuestran que la motivación no solo afecta a la actitud de los trabajadores, sino también a su rendimiento laboral y a su capacidad para alcanzar los objetivos organizacionales. En el campo de la construcción, donde los retos laborales son especiales y las condiciones laborales muy diferentes, comprender cómo la motivación afecta al rendimiento laboral de las personas cobra hoy mayor importancia. Aun así, aunque existen muchos estudios sobre esta relación, es evidente que el contexto específico de las empresas constructoras, y en particular, en los mercados emergentes, hace necesario un análisis más profundo. las características culturales, organizativas y sectoriales que puedan existir en un momento y lugar determinados.

La relación entre la motivación y el rendimiento ha sido objeto de análisis por parte de la organización, ya que su interrelación afecta a la productividad de los trabajadores y a la retención del talento. A nivel internacional, existe evidencia



de que la motivación es una de las claves para desarrollar el rendimiento y el bienestar de los empleados. Al respecto, Deci y Ryan (2000) enfatizan que la motivación será un determinante del desempeño laboral, la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como su influencia en las organizaciones y los resultados económicos de la empresa. En un mundo cada vez más global, donde la competencia es creciente, las empresas deben desarrollar estrategias de motivación basadas en los cambios generados en las dinámicas laborales y culturales para aumentar el desempeño de los empleados y lograr la ventaja competitiva que buscan (Locke & Latham, 2002).

En muchos países latinoamericanos, incluido Perú, el desempeño laboral en la construcción y su mejora no son un asunto sencillo debido a las precarias condiciones laborales y la ausencia de programas estructurados de motivación y bienestar. Por lo tanto, las empresas constructoras enfrentan circunstancias especiales para retener el talento y mejorar la productividad. La investigación local ha establecido que la seguridad laboral y las oportunidades de capacitación, junto con el salario, son factores importantes para mejorar el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, la relación entre la motivación y el desempeño en las empresas del entorno de la construcción no se ha establecido suficientemente; y esto se está volviendo más pronunciado, especialmente en el caso específico de las empresas medianas dentro de economías como ciertas ciudades. Según Cano y Rivera (2021), las empresas de la región parecen presentar problemas irreversibles de alta rotación y baja productividad debido a la falta de políticas de motivación. Sin embargo, la motivación laboral también puede generar un mejor desempeño individual, el fortalecimiento de los objetivos organizacionales y la estabilidad del mercado laboral, según Fernández y Ramos (2020). A nivel local,



en empresas constructoras como Nazra Constructores, la relación entre motivación y desempeño cobra relevancia.

En investigaciones previas, Álvarez (2023) establece que, en el sector de la construcción peruana, los colaboradores viven condiciones laborales que afectan su motivación, ya que sufren largas jornadas laborales, condiciones físicas difíciles y remuneraciones que no se corresponden con lo que reciben. En el caso de Nazra Constructores, una sociedad que enfrenta problemas comunes en la construcción, como la alta rotación de trabajadores, la falta de capacitación continua o condiciones físicas difíciles, el estudio de la motivación y su relación con la productividad laboral es fundamental. La empresa se encuentra en un proceso de expansión, fortaleciendo su rendimiento y productividad, y, a su vez, no ha desarrollado un sistema de engranajes en la búsqueda de quienes hagan que la motivación se traduzca en un mayor rendimiento laboral. Si bien existen intentos por mejorar el bienestar de los trabajadores, las políticas de motivación no están sistematizadas ni adaptadas al tipo de trabajadores de la construcción. Por lo tanto, el análisis plantea una serie de preguntas fundamentales que los estudios pretenden abordar. ¿Cuál es la relación entre la motivación y...?

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Esta investigación se lleva a cabo en Nazra Constructores, empresa constructora con sede en Tacna. Su actividad principal es la ejecución y desarrollo de proyectos de infraestructura y construcción. La delimitación espacial de la investigación considera las instalaciones administrativas y las áreas operativas donde trabajan los empleados. Las



oficinas de gestión se consideran un área espacial donde se realizan actividades administrativas, de planificación y supervisión de proyectos, así como las obras de construcción, que son los espacios donde se realizan las tareas de construcción.

Este concepto permite analizar las diferencias en la motivación laboral según el grado de trabajo en la oficina o en el campo. La motivación y el desempeño laboral pueden convertirse en variables dependientes del tipo de trabajo, los entornos laborales y las condiciones físicas en las que se realizan las actividades; por lo tanto, la delimitación espacial es clave para lograr resultados significativos. Así, la investigación considera la infraestructura, los recursos accesibles, la distribución del espacio y otras consideraciones que pueden influir en la percepción de los empleados sobre su trabajo.

1.2.2. Delimitación social

Este trabajo se centra en los colaboradores de Nazra Constructores, abarcando todos los estratos jerárquicos de la organización. La población objetivo está compuesta por personal administrativo, ingenieros, arquitectos, supervisores de obra, operarios y el resto del personal que participa en las diferentes etapas de la ejecución de proyectos de construcción. Esta delimitación social permite evaluar la motivación y el desempeño laboral en un contexto organizacional diverso, considerando también la importancia de variables que pueden influir en la motivación y el desempeño laboral, como el tipo de trabajo desarrollado, la estabilidad contractual, el crecimiento profesional y la relación con



superiores y compañeros. Asimismo, busca determinar las diferencias en el nivel de motivación y desempeño según factores sociodemográficos como la edad, el género, el nivel de estudios, la experiencia, etc., lo que permite analizar las percepciones sobre el clima laboral, la implicación de los trabajadores y la satisfacción laboral. Para el presente trabajo de investigación se excluyen las personas que no tienen una relación laboral con la organización, como contratistas, proveedores o clientes, ya que, lógicamente, es razonable asumir que su nivel de involucramiento con la organización y su vinculación en la dinámica organizacional puede diferir del de los trabajadores de la organización, resaltando la diferencia en su nivel de compromiso, motivación o satisfacción.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación se ubica en el período cronológico lógico que va de enero a diciembre del año 2024, período en el que se lleva a cabo la recopilación de datos, el análisis de la información y la interpretación de los resultados. La selección de este período de tiempo se basa en la necesidad de discutir la motivación y el desempeño laboral para ver la estabilidad y los cambios que ocurren en fenómenos que están o no relacionados con el trabajo a largo plazo.

Por otro lado, la delimitación temporal también tiene en cuenta diferentes variaciones que podrían ser estacionales en la carga de trabajo y en los niveles de motivación de los colaboradores asociados, principalmente, a diferentes circunstancias macroeconómicas como la

entrega de obras, el cierre de proyectos o las capacidades en períodos de alta o baja demanda en el sector de la construcción.

Supongamos que, además del marco temporal, también se considera la probabilidad de cambios en el contexto operativo de la empresa, como la capacitación, la reestructuración organizacional o la introducción de nuevas políticas de gestión del talento humano, durante el período de estudio. Supongamos que el período de estudio también permite considerar si factores externos influyen, como, por ejemplo, cambios en el contexto macroeconómico, regulaciones gubernamentales o tendencias del mercado de la construcción en 2024 y 2025, en función de las percepciones y el desempeño de los empleados.

Finalmente, y en términos metodológicos, se prevé que las encuestas y entrevistas se realicen en diferentes momentos del año para captar posibles fluctuaciones en la motivación y el desempeño laboral. Esto contribuirá a un análisis más dinámico de la realidad organizacional de Nazra Constructores en 2024.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024?



¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024?

¿Cuál es la relación entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La motivación y su efecto en el desempeño ha sido un núcleo de investigación en psicología organizacional, sustentando enfoques que ayudan a comprender los factores que producen productividad o involucramiento en el trabajo. Esta investigación se fundamenta en teorías tradicionales vinculadas a la motivación, así como la Teoría de Autodeterminación de Deci y Ryan (2000) propone que la forma en que los individuos obtienen motivación intrínseca o extrínseca está vinculada a la efectividad y satisfacción de los colaboradores. De igual manera, la teoría de establecimiento de metas de Locke y Latham (2002) demuestra que establecer ciertos propósitos puede mejorar el desempeño significativamente, logrando las metas laborales propuestas por la organización de manera individualizada. Al aplicar estas teorías dentro de la organización Nazra Constructores, esta investigación podrá ayudar a comprender cómo estos modelos teóricos pueden guiar las prácticas motivacionales en el sector de la construcción, tal como se considera en el trabajo de Fernández & Ramos (2020), dado el exigente entorno laboral y los desafíos del propio sector.



1.4.2. Justificación práctica

Desde un ángulo pragmático, la relación entre la motivación y el desempeño profesional tiene implicaciones directas para la productividad y la sostenibilidad de las empresas en sectores altamente competitivos, como el sector de la construcción. Nazra Constructores, como muchas empresas del sector, se enfrenta a retos como la alta rotación de personal, la dificultad para retener el talento cualificado, lo que acaba afectando la calidad y la eficiencia de sus proyectos (Álvarez, 2023). El propósito de esta investigación es aportar soluciones prácticas a este fin, constituyendo la detección de las principales fuentes de motivación que impactan en el desempeño laboral de las personas de la empresa, lo que a su vez permitirá el diseño de políticas y estrategias que se traduzcan en mayores niveles de satisfacción, compromiso y productividad para la empresa en última instancia. De hecho, los resultados de este estudio pueden ser replicados en otras empresas constructoras, lo que también constituye la recomendación práctica de estas últimas para garantizar un buen desempeño organizacional.

1.4.3. Justificación metodológica

Desde una perspectiva metodológica, esta investigación se justifica porque contribuirá al desarrollo de instrumentos para medir y analizar la motivación y el desempeño laboral en una situación dada. Mediante una distribución cuantitativa, esta investigación utilizará cuestionarios estandarizados y una prueba de confiabilidad y validez que permitirá obtener datos válidos y generalizables para medir los niveles de



motivación y desempeño de los trabajadores de Nazra Constructores (Creswell, 2014). La metodología desarrollada permitirá obtener no solo los datos empíricos de interés para la empresa para el año 2024, sino que su propio diseño puede servir para, en futuras investigaciones, verificar los cambios o resultados que produce una determinada acción motivacional. De esta manera, la investigación puede contribuir a una sólida evidencia metodológica que sirva de apoyo para la eventual validación de instrumentos aplicables al campo de la motivación laboral y la evaluación del desempeño.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024.

2.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores

Determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores

Determinar la relación entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Wang y Chen (2023) realizaron un análisis que estudia el efecto de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño de los trabajadores del sector manufacturero, en el marco de una serie de responsabilidades que incluye la capacidad para llevar a cabo tareas de cierta complejidad. El propósito del estudio es poder dar cuenta del efecto que tienen los diferentes tipos de motivación en el desempeño de los empleados, así como en su decisión de permanecer en la organización. Los resultados del análisis muestran que la motivación intrínseca tiene un efecto suficientemente importante en la mejora del desempeño, especialmente en tareas complejas que requieren habilidades cognitivas más complejas e involucran la resolución de problemas. La motivación intrínseca se vincula con la satisfacción personal y los sentimientos de logro que tienen los trabajadores cuando se sienten autónomos y tienen oportunidades para su propio desarrollo profesional. Finalmente, los autores señalan la importancia de trabajar no tanto en la evaluación de resultados como en



el proceso de aprendizaje y el crecimiento continuo. Además, destacan que las personas con motivación intrínseca muestran una mayor productividad y una mayor probabilidad de permanecer en su organización a largo plazo y, como consecuencia de esto, se reduce la rotación de personal. Por lo tanto, el estudio concluye que las organizaciones deben crear un entorno que facilite la autonomía y el desarrollo de las personas, ya que esto tendrá un impacto tangible en el rendimiento laboral y garantizará la permanencia del empleado en la organización a largo plazo.

Por su parte, Santos y Oliveira (2022) realizaron un estudio en Portugal sobre la relación entre la motivación y el rendimiento en la construcción. Este estudio también se centra en cómo la motivación intrínseca y extrínseca puede mejorar la resiliencia y el rendimiento de la construcción en un sector donde ya existen altas tasas de rotación de personal y el rendimiento de los trabajadores con condiciones laborales muy exigentes. De esto, se extrae el siguiente resultado: los trabajadores con una buena motivación intrínseca son más resilientes a los aspectos desafiantes de su propio trabajo y presentan una menor tasa de rotación que aquellos con motivación extrínseca. La investigación también cita que la satisfacción laboral asociada a la motivación intrínseca es un buen predictor del rendimiento en la tarea laboral, por lo que los autores recomiendan que las empresas constructoras implementen programas de formación continua y sistemas de reconocimiento del esfuerzo para aumentar la motivación y la satisfacción, lo que a su vez se reflejará en el rendimiento de los trabajadores. Estos programas no solo contribuyen a



mejorar el rendimiento, sino que también incrementan el compromiso de los trabajadores con la organización, generando un círculo virtuoso donde la satisfacción laboral incrementa el rendimiento y la competitividad de la organización. Este estudio proporciona información importante sobre cómo desarrollar un entorno laboral que valore la motivación intrínseca y cómo implementar una estrategia para el desarrollo profesional y el bienestar de los empleados.

Kumar y Ramesh (2021) realizaron una investigación en India que estudió la influencia de la motivación extrínseca en el rendimiento laboral en empresas del sector de la construcción. El estudio analizó los incentivos materiales y financieros, es decir, tanto materiales como financieros, como los principales factores que fomentan o promueven la motivación en un sector caracterizado por un alto grado de precariedad laboral y rotación de personal. Según los resultados obtenidos, los trabajadores bien remunerados con una buena compensación financiera e incentivos materiales (por ejemplo, bonificaciones por rendimiento) tienen mayor probabilidad de alcanzar un alto nivel de rendimiento y alcanzarlo a corto plazo. Sin embargo, al final, los autores del estudio concluyen que los incentivos extrínsecos son importantes para motivar a los empleados, aunque constituyen solo una parte de ellos, y que por sí solos no son suficientes para motivar el rendimiento a largo plazo. En este sentido, la investigación muestra que la falta de motivación intrínseca, como el sentido de propósito y la satisfacción laboral personal, afecta negativamente al rendimiento a largo plazo. De hecho, los trabajadores sobremotivados.



Johnson y Thompson (2020) realizaron un estudio en Estados Unidos que investiga la relación entre la forma en que la percepción del apoyo organizacional genera motivación y el desempeño de los trabajadores del sector de la construcción. En este estudio, los autores investigan cómo factores como el acceso a recursos, las oportunidades de capacitación o el apoyo organizacional se correlacionan con el grado de compromiso laboral, lo cual podría observarse correlativamente en el trabajo. Los resultados sugieren que los trabajadores que perciben un alto apoyo organizacional tienden a tener mayor motivación, productividad y desempeño laboral. El trabajo enfatiza que el apoyo organizacional no solo se relaciona con aspectos materiales o financieros, sino también con el reconocimiento, la seguridad laboral y las oportunidades de capacitación y desarrollo que la organización brinda a sus trabajadores. Los autores destacan que, especialmente para el sector de la construcción, donde los requisitos laborales suelen ser exigentes, contar con una organización que garantice la estabilidad y la posibilidad de aprender nuevas habilidades es un aspecto determinante para fortalecer el compromiso y, por ende, el desempeño de los trabajadores. En este sentido, esta investigación sugiere que las organizaciones deberían invertir en planes de capacitación y desarrollo, así como en la creación de un ambiente laboral donde los trabajadores se sientan reconocidos y valorados, ya que estos son factores determinantes para aumentar la motivación y, en consecuencia, mejorar el desempeño.

García y DIAZ (2019) publican un estudio realizado en España en el que se evalúa la importancia de la motivación y el liderazgo en el



rendimiento de los trabajadores de empresas constructoras. Aborda cómo la dinámica de liderazgo influye en la eficiencia de los trabajadores en el sector de la construcción, donde las cargas físicas y la presión por cumplir con los plazos estipulados tienden a generar altas dosis de estrés en el trabajador. Los resultados de la investigación muestran que el liderazgo transformacional, en el que se potencia la inspiración, el empoderamiento y la motivación de sus empleados, tiene una relación positiva con el rendimiento laboral. Los autores sugieren que aquellos líderes que crean un clima organizacional basado en la confianza, el reconocimiento y la valoración del esfuerzo de los trabajadores logran un aumento significativo de la motivación intrínseca de los empleados. Este modelo de liderazgo no solo incide directamente en la mejora del rendimiento individual, sino que también fomenta el trabajo en equipo, un aspecto fundamental en el sector de la construcción, donde la coordinación y la colaboración de los trabajadores son decisivas para alcanzar los objetivos del proyecto. En este sentido, el estudio aconseja que las empresas constructoras desarrollen un estilo de liderazgo centrado en el apoyo y la información constante, en lugar de un modelo autoritario o punitivo, con el objetivo de aumentar el trabajo y mejorar el rendimiento. Además, el estudio considera que el reconocimiento no solo tiene que ser verbal, sino también verbal, con el objetivo de aumentar el compromiso y la moral del equipo de trabajo.

Kim y Park (2019) realizaron un estudio en Corea del Sur sobre la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral en empresas de infraestructura del sector de la construcción. En particular, la



investigación examina los efectos que los incentivos financieros y las oportunidades de crecimiento personal y profesional tienen en el desempeño de los trabajadores en un entorno laboral altamente exigente. Los resultados indican que los trabajadores a los que se les ofrece una combinación de recompensas extrínsecas, como un salario competitivo, recompensas financieras o económicas externas vinculadas a objetivos de desempeño, y recompensas intrínsecas, como oportunidades para desarrollar su conjunto de habilidades o la posibilidad de ascender en su carrera, son los que tienen un mejor desempeño en el trabajo. El estudio también enfatiza que las recompensas financieras por sí solas no son suficientes para mantener altos niveles de desempeño a largo plazo, ya que la motivación intrínseca es esencial para mantener el engagement laboral. Kim y Park proponen que los trabajadores intrínsecamente motivados tienen una alta probabilidad de estar comprometidos con su trabajo y ser resilientes para superar los problemas laborales y continuar aprendiendo, lo que puede conducir a una mayor productividad. Estos investigadores concluyen que es esencial ofrecer un equilibrio entre las recompensas extrínsecas, como salarios competitivos y bonificaciones.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Ramos y Álvarez (2023) realizaron una investigación en empresas constructoras de Lima, donde analizaron la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Los autores concluyeron que los programas de capacitación y reconocimiento contribuyen a mejorar la productividad de los trabajadores, ya que contribuyen a mejorar sus habilidades y a



aumentar su sentido de pertenencia y compromiso con la empresa. Los autores también identifican como una de las variables clave la existencia de un ambiente laboral ideal para retener el talento, un hecho que es decisivo, especialmente en el sector de la construcción, dado que es un sector con alta rotación de personal, agotamiento laboral, etc. El estudio indica que cuando los trabajadores se sienten valorados por la empresa y esta les brinda apoyo, la moral y el desempeño general mejoran significativamente. Realizando un análisis de la producción de Castro, R., Lira, R. y Vargas, D (2011), se observó que los autores sugirieron que las empresas del sector inviertan en programas de capacitación continua, tanto en habilidades técnicas como en desarrollo personal, así como proponer estrategias de reconocimiento que contribuyan a generar un ambiente laboral agradable y motivador, ya que esto no solo les permitiría aumentar la productividad de los trabajadores, sino que también permitiría que los trabajadores permanezcan en la organización por un mayor período de tiempo, lo que finalmente resultaría en una mayor estabilidad y competitividad para las empresas.

Castañeda & Quispe (2022) desarrollaron un estudio que se centró en el impacto de la motivación extrínseca y el desempeño en el sector de la construcción en la ciudad del Cusco. Los autores reportaron que los incentivos financieros como las bonificaciones o la compensación salarial son factores que sirven para mejorar el desempeño de los trabajadores en el corto plazo, ya que los incentivos financieros como las bonificaciones o la compensación salarial influyen en el corto plazo donde se convierten en un impulsor inmediato que lleva a los trabajadores a buscar. alcanzar



metas específicas y mejorar la eficiencia en el desempeño de las tareas; aunque los resultados también reportaron que si bien esta motivación extrínseca influye en el corto plazo no es suficiente para que los trabajadores mantengan altos niveles de desempeño en el largo plazo. Los autores enfatizaron la necesidad de promover la motivación intrínseca, entendiendo esta como la motivación que proviene del interés propio y la satisfacción derivada del trabajo realizado, para que los trabajadores puedan sostener su desempeño. La conclusión del análisis indicó la necesidad de que las empresas constructoras encuentren un equilibrio entre las recompensas financieras y las estrategias enfocadas en el desarrollo personal, el reconocimiento y la satisfacción laboral, para que los trabajadores no solo vayan a trabajar por un beneficio financiero inmediato, sino que también estén dispuestos a participar dentro de la organización en el largo plazo, lo que finalmente se traducirá en una mejora continua en el desempeño y la productividad laboral.

La investigación realizada por Pérez & Villanueva (2021) en empresas constructoras de Arequipa analiza la relación entre la motivación y el compromiso; este estudio examina cómo las variables motivacionales influyen en el desempeño, la lealtad y el compromiso de los trabajadores con la empresa. Los resultados indican que los trabajadores intrínsecamente motivados (aquellos que perciben que su tarea les satisface y les da sentido) son los que muestran un mayor compromiso con la empresa, lo que conlleva a un mayor rendimiento, ya que estas personas realizan su trabajo con formas proactivas de compromiso, es decir, con un esfuerzo mayor al mínimo exigido y, por



tanto, están contribuyendo a la mejora del rendimiento y desempeño de las empresas. Pérez & Villanueva enfatizan que las empresas deben aplicar políticas de bienestar laboral donde se prioricen las oportunidades de crecimiento profesional, la formación continua y una cultura organizacional que implique un valor por el aporte personal. En algunos de los factores que emergen como esenciales para fomentar el tipo de motivación intrínseca que garantice un alto nivel de compromiso. Además, la implementación de programas de capacitación para el desarrollo personal y profesional es esencial para mantener a los trabajadores felices y comprometidos a largo plazo, a la vez que aumenta no solo el desempeño de la empresa, sino también la satisfacción general de los trabajadores. La investigación concluye que las organizaciones deben ser capaces de adoptar la gestión del talento con un enfoque holístico, en el que parte de la compensación financiera no sea el único aspecto a tener en cuenta, sino que debe ser el desarrollo integral de los trabajadores.

González & Chávez (2020) realizaron una investigación en empresas del sector de la construcción en Trujillo, pero basada en la motivación y el desempleo. Los resultados de la investigación concluyen que los trabajadores que perciben un apoyo organizacional de alta calidad y tienen oportunidades de desarrollo profesional, acarrean un desempleo significativamente mayor que los trabajadores que no presentan ninguno de estos factores. La investigación enfatiza que cuando los trabajadores perciben que la organización se preocupa por su bienestar y desarrollo, están más comprometidos con el lugar de trabajo y están motivados para



rendir al máximo. Los autores también señalan la importancia de la cultura organizacional en la motivación y productividad de sus empleados. Una cultura organizacional que fomenta el respeto, la atención y garantiza una comunicación abierta y efectiva fomenta la relación entre empleador y empleado, donde los trabajadores se sienten parte del trabajo que realizan. Una cultura organizacional con estas características promoverá la formación de equipos de trabajo más cohesionados y orientados a objetivos, lo que se traducirá en una mayor eficiencia y calidad del trabajo. La investigación sugiere que las empresas del sector de la construcción en Trujillo deberían invertir en el fortalecimiento de su cultura organizacional y en la creación de un ambiente laboral donde los trabajadores se sientan apoyados y valorados.

Fernández y Cruz (2020), en un estudio realizado en Piura, examinaron cómo la motivación y las condiciones laborales impactan el desempeño laboral en el sector de la construcción. Los resultados de la investigación muestran que los incentivos deficientes y las condiciones laborales desfavorables impactan negativamente el desempeño de los trabajadores, especialmente en el exigente sector de la construcción. Los trabajadores que reciben pocos o ningún beneficio tangible, así como aquellos que trabajan en condiciones incómodas o inseguras, pueden mostrar niveles muy bajos de motivación, lo que inevitablemente conduce a una baja productividad o una alta rotación de personal. Por lo tanto, los autores sugieren que las empresas constructoras implementen mejoras tanto en la compensación monetaria como en las condiciones laborales, brindando a los trabajadores un entorno seguro, cómodo y saludable.



También se sugiere que las organizaciones tengan incentivos para los trabajadores que no sólo premien el desempeño inmediato, sino que también promuevan el bienestar general de los trabajadores, impulsando políticas en materia de salud ocupacional, reconocimiento a los trabajadores, capacitación, etc. Mejorar la compensación y los entornos laborales mejora la motivación de los trabajadores y termina favoreciendo la consideración de los trabajadores como una fuerza importante.

3.1.3. Antecedentes Locales

Frisancho y Yucra (2024) La motivación, considerada como el impulso interno que dirige y sostiene las conductas hacia objetivos concretos, juega un rol fundamental en este ámbito. El presente estudio investiga la conexión existente entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados de Nazra Constructores durante el año 2024, tomando en cuenta que diversos factores intrínsecos y extrínsecos tienen una influencia significativa en la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral.

Además, evaluar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Román-Julica en 2023 fue un objetivo complementario de este estudio. Un diseño de investigación aplicada correlacional sirvió como base para el enfoque metodológico cuantitativo que se utilizó. 341 empleados de esta organización local conformaron la muestra. Los resultados mostraron que el desempeño laboral y el clima organizacional, de hecho, se correlacionan significativamente. Además, se encontró que



el 19% estuvo muy de acuerdo, el 22% de acuerdo y el 24% en desacuerdo con que el clima organizacional tuvo un impacto beneficioso en su desempeño laboral. Finalmente, se determinó que el clima interno de la empresa tiene un impacto significativo en la calidad y eficiencia con que los trabajadores desempeñan sus funciones.

Larico, (2024) La motivación, considerada como el impulso interno que dirige y sostiene las conductas hacia objetivos concretos, juega un rol fundamental en este ámbito. El presente estudio investiga la conexión existente entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados de Nazra Constructores durante el año 2024, tomando en cuenta que diversos factores intrínsecos y extrínsecos tienen una influencia significativa en la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral. Por otro lado, un objetivo complementario de esta investigación fue evaluar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca en el año 2023. Un diseño de investigación aplicada correlacional sirvió como base para el enfoque metodológico cuantitativo utilizado. La muestra estuvo compuesta por 341 empleados de esta organización local. Los resultados mostraron que el desempeño laboral y el clima organizacional sí se correlacionan significativamente. Además, se encontró que el 19% estuvo totalmente de acuerdo, el 22% estuvo de acuerdo y el 24% estuvo en desacuerdo con que el clima organizacional influyó positivamente en su desempeño laboral. Finalmente, se determinó que el clima interno de la empresa influye significativamente en la calidad y eficiencia con la que los trabajadores desempeñan sus funciones. De



igual manera, se realizó un estudio para determinar la correlación actual entre la compensación emocional y el desempeño laboral de los trabajadores en DROINSUR E.I.R.L., una empresa con sede en Juliaca.

Choque y Condori, (2022) Un componente clave en este campo es la motivación, definida como el impulso interno que guía y mantiene el comportamiento hacia objetivos específicos. Dado que diversos factores internos y externos tienen un impacto importante en el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral, este estudio examina la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal de Nazra Constructores en 2024. Además, evaluar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Román-Julica en 2023 fue un objetivo complementario de este estudio. Un diseño de investigación aplicada correlacional sirvió como base para el enfoque metodológico cuantitativo utilizado. La muestra estuvo compuesta por 341 empleados de esta organización local. Los resultados mostraron que existe, de hecho, una fuerte relación entre el clima organizacional

Chambi y Pacuri (2023) En este campo, la motivación —el impulso interno que guía y mantiene el comportamiento hacia objetivos específicos— es crucial. Este estudio examina la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados de Nazra Constructores en 2024, considerando que diversos factores internos y externos impactan significativamente el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral. Un objetivo adicional de este estudio fue evaluar la conexión entre el desempeño laboral de los empleados de la



Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca en 2023 y el clima organizacional. Con base en un diseño de investigación aplicada correlacional, se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo. Un total de 341 trabajadores de esta organización local conformaron la muestra. Los resultados mostraron que, de hecho, existe un fuerte vínculo entre el clima organizacional.

Quispe, (2022) Un factor clave en este campo es la motivación, definida como el impulso interno que guía y mantiene el comportamiento hacia objetivos específicos. Dado que diversos factores internos y externos tienen un impacto sustancial en el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral, este estudio examina la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados de Nazra Constructores en 2024. Además, evaluar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Román-Julica en 2023 fue un objetivo complementario de este estudio. Un diseño de investigación aplicada correlacional sirvió como base para el enfoque metodológico cuantitativo utilizado. 341 trabajadores de esta organización local conformaron la muestra. Los resultados mostraron que, de hecho, existe una relación sustancial entre el clima organizacional

Pizan, (2023) Un componente clave en este campo es la motivación, definida como el impulso interno que guía y mantiene el comportamiento hacia objetivos específicos. Dado que diversos factores internos y externos tienen un impacto importante en el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral, este estudio examina la relación

entre la motivación laboral y el desempeño del personal de Nazra Constructores en 2024. Además, evaluar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Román-Julica en 2023 fue un objetivo complementario de este estudio. Un diseño de investigación aplicada correlacional sirvió como base para el enfoque metodológico cuantitativo utilizado.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Motivación laboral

La motivación laboral se refiere a la totalidad de fuerzas internas y externas que empujan a los trabajadores a alcanzar metas, superar problemas y ayudar a la organización a alcanzar el éxito. Es un tema importante en el campo de la gestión de recursos humanos y la psicología social, ya que afecta a la productividad, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores.

Deci y Ryan (2000) afirman que la motivación puede dividirse, a su vez, en dos grandes categorías: la motivación intrínseca, que surge de la satisfacción que proporciona realizar la tarea, y la motivación extrínseca, que se emite por la asociación de una o más recompensas externas, como el salario, el reconocimiento o los beneficios al desempeño laboral. Cuanto mayor sea la concordancia entre los valores de los colaboradores y las metas laborales, mayor será el desempeño. Un ambiente de trabajo que promueve la motivación intrínseca facilita la obtención de un mayor compromiso con la empresa y por lo tanto puede significar una menor



rotación de personal, como lo han demostrado diversos estudios (Gagné & Deci, 2005).

En otras palabras, Locke y Latham (2002), con su teoría del establecimiento de objetivos, afirman que establecer objetivos precisos y difíciles, que sin embargo deben ser alcanzables, aumenta la motivación de los empleados, brindándoles un sentido de propósito y éxito. Esto es particularmente cierto en áreas donde la repetición de tareas es la norma (como en la industria manufacturera y la construcción), donde la motivación puede ser un amortiguador contra el agotamiento y, por lo tanto, el rendimiento. La motivación actual nos presenta nuevos desafíos y oportunidades, en particular con la globalización, la digitalización y el teletrabajo. En este sentido, la capacidad de una organización para adaptarse a los nuevos cambios y establecer un conjunto de estrategias que fomenten la motivación personalizada puede marcar la diferencia a la hora de retener el talento y aumentar la productividad (Fernández y Ramos, 2020).

De esta manera, la motivación laboral no solo apoya el desarrollo profesional de los empleados, sino que también constituye un requisito fundamental para el éxito de la organización en un entorno competitivo.

Importancia

La motivación laboral puede describirse como la voluntad o deseo que tiene una persona de llevar a cabo una determinada tarea o actividad. En resumen, podría decirse que es una especie de fuerza o impulso interno que impulsa a una persona a realizar un trabajo que afecta, además, tanto a la finalización de la tarea como al comportamiento y



secuencia de tareas que la persona lleva a cabo durante el desempeño laboral. Este concepto también se asocia a la forma en que el entorno social actúa sobre el comportamiento de la persona que trabaja, en la medida en que la motivación no es un atributo psicológico en su concepción natural, sino que, por el contrario, se ubica en un contexto social que logra activar o desacelerar la disposición a la acción (Taler, 2022).

comportamiento, expresiones y conductas que expresa la persona motivada, es por ello que la motivación puede confundirse con otros conceptos a los que se relaciona, como la actitud. o la satisfacción laboral, sin embargo es importante establecer distinciones entre todos ellos. La motivación puede representar la fuente que conduce a un estado mental positivo y sostenido que permite al individuo mantenerse constante en el cumplimiento de sus responsabilidades, incluso ante ciertas dificultades (Talero, 2022).

Por otro lado, cabe destacar que la motivación está separada o distanciada de la satisfacción profesional, ya que una persona puede sentirse motivada para realizar su trabajo, pero no necesariamente está satisfecha con el trabajo que realiza ni con las condiciones en las que lo realiza. En cuanto a las actitudes, estas son predisposiciones o tendencias que guían el comportamiento de una persona; es decir, este tipo de actitudes dictan el comportamiento o las formas de actuar de las personas en relación con su propio desempeño. Por ejemplo: si le preguntamos a un empleado quién utiliza productos de limpieza en su área de trabajo, su actitud ante esta situación estará determinada por su



opinión sobre la calidad de los productos, la imagen que tiene de la empresa y la relación que tiene con sus supervisores (Talero, 2022).

Si la actitud se relaciona con el entorno laboral y las interacciones sociales, con los valores culturales vigentes y con el contexto familiar y social en el que se vive, la motivación surge como resultado de la combinación de diferentes factores, tanto internos como externos, que provocan la acción personal y, por consiguiente, la toma de decisiones. Estos factores coexisten, formando así un entramado muy complejo que puede determinar la forma en que un trabajador actúa, se relaciona, siente o se compromete en el mismo entorno laboral. De tal manera que la existencia de todos estos conceptos puede verse atenuada dados los beneficios que una buena combinación de ellos ofrece para el propio entorno laboral y la productividad (Talero, 2022).

Teorías de motivación

La motivación ha sido una de las áreas de estudio más destacadas y atractivas dentro de las ciencias sociales en las últimas décadas. Numerosos investigadores han realizado destacadas contribuciones a la comprensión del comportamiento humano en el marco de sus necesidades y las fuerzas que lo acompañan. En la exposición de estos estudios han surgido diversas teorías de la motivación que intentan explicar cómo surgen y cómo funcionan, y que pueden agruparse principalmente según dos grandes grupos: por un lado, las teorías de proceso, por otro lado, las teorías de la necesidad (Bedoya, et al., 2022).

Las teorías de proceso se centran en explicar la conducta motivada a partir de la interacción de múltiples factores del ámbito de la motivación



que operan a la vez. La motivación se interpreta desde esta perspectiva como producto de la interacción de un número indeterminado de elementos como la relación entre la recompensa obtenida y el rendimiento que se realiza; el juicio que la persona realiza sobre esta relación y el grado de percepción del esfuerzo que conducirá a una determinada recompensa. La teoría de la motivación por expectativas es un ejemplo relevante de este grupo, al asumir que la motivación se verá modificada por tres componentes básicos: la expectativa de alcanzar el rendimiento deseado, el valor asignado a dicha expectativa y el valor asociado a la recompensa que se busca obtener. Esta teoría pone énfasis en cómo la forma de percibir, así como la evaluación personal, afecta al nivel de motivación y, por ende, al rendimiento (Bedoya et al., 2022).

Por su parte, las teorías de las necesidades se basan en explicar la conducta humana según la forma en que las personas experimentan la necesidad, las cuales producen entonces tensiones o insatisfacciones que solo son reducibles o pueden ser solucionadas a través de una determinada conducta. Estas teorías, como en su versión más conocida, son la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, que desarrolla un progresivo de cinco niveles de necesidad que van desde lo más primario a lo más complejo; la teoría de McClelland y las tres necesidades que motivan a las personas: poder, afiliación, logro; La teoría de la motivación e higiene de Herzberg distingue dos grandes grupos de necesidades: las relacionadas con la motivación intrínseca y las relacionadas con factores higiénicos o extrínsecos. Cada una ofrece un enfoque único sobre cómo



las necesidades influyen en la motivación y, en consecuencia, en el comportamiento laboral (Bedoya et al., 2022).

El análisis y la adopción de estas teorías permiten comprender la importancia de la motivación en las organizaciones, así como identificar las estrategias más adecuadas para aumentar la productividad y alcanzar los objetivos organizacionales. De esta manera, la motivación deja de ser un concepto abstracto y se convierte en un componente fundamental del rendimiento y la productividad laboral (Bedoya et al., 2022).

Teoría de Maslow: La teoría de Maslow explica las necesidades humanas y las organizaciones mediante una jerarquía que permite comprender mejor la motivación de las personas. Según esta teoría, el comportamiento humano se rige en gran medida por la búsqueda de la satisfacción de diversas necesidades y, una vez satisfecha una necesidad motivadora, deja de ser una necesidad activa, desviando la atención a la siguiente necesidad en la jerarquía de niveles. Esto implica que las necesidades insatisfechas pueden generar en la persona sentimientos de estrés, ansiedad o respuestas emocionales negativas que, además, pueden aparecer en el contexto laboral (Giordano et al., 2022).

Es importante tener claro que cuanto más urgentes o insatisfechas sean las necesidades básicas, mayor será su impacto en el estado emocional del individuo y, por lo tanto, en su comportamiento y bienestar general. Para mostrar esta relación, proponemos la pirámide de Maslow como representación gráfica de los tipos de necesidades humanas, que van desde las más básicas hasta las más elaboradas, y la importancia de satisfacer cada nivel antes de profundizar en las del nivel siguiente. En la



parte más baja de la pirámide se encuentran las necesidades fisiológicas o básicas, que abarcan aquellas esenciales para la supervivencia, como la alimentación, el agua, el aire, el sueño, la temperatura y un lugar donde sentirse seguro y vivir (Giordano et al., 2022).

A su vez, la satisfacción de estas necesidades debe ser suficiente para poder avanzar hacia la satisfacción de otras necesidades prácticamente superiores, como la seguridad, la pertenencia, el reconocimiento y, finalmente, la autorrealización. Si las necesidades fisiológicas no se satisfacen, al menos en un grado mínimo, la motivación para satisfacer otros niveles de necesidades se ve afectada, impactando a su vez el rendimiento o la productividad de las personas en su entorno laboral. Por lo tanto, conocer y cubrir estas necesidades básicas son aspectos muy importantes que promueven un entorno laboral estimulante para el desarrollo de sus empleados y el logro de los objetivos de la organización (Giordano et al., 2022).

Teoría de Herzberg: Las teorías de la motivación son esenciales para comprender este comportamiento desde una perspectiva centrada en el comportamiento humano. Estas teorías han planteado y plantean una serie de preguntas sobre la existencia de los factores que determinan el comportamiento y si estos son biológicos, psicológicos, sociales o culturales. A su vez, propone que se hace necesaria la existencia de razones o necesidades que permitan manifestar diferentes comportamientos humanos, que sean o bien intrínsecos o extrínsecos (o ambos), activos y que se interrelacionen y determinen mutuamente (Giraldo y González, 2024).



En el marco de las teorías más influyentes en este campo, la de Herzberg se basa en estudios previos de otros psicólogos conductistas. Estas investigaciones preliminares se centraron especialmente en detectar y guiar a los grupos de trabajo, pero se basaron en no abordar adecuadamente elementos esenciales en relación con el contexto social, o con los determinantes organizacionales específicos que determinan el comportamiento de los individuos en el grupo, o en relación con el contexto social o con los determinantes organizacionales singulares que determinan el comportamiento de los individuos en el grupo; En este sentido, los autores inmediatamente posteriores muestran una falta de reflexión sobre los diferentes aspectos de la dinámica, pero no sobre el valor de los elementos a los que se refiere, en este sentido, la dinámica laboral (Giraldo y González, 2024).

La teoría de Herzberg presenta, por su parte, diversos enfoques básicos. El primero se refiere a la idea de la "división del ingreso", que presenta una lucha entre las diferentes necesidades que compiten entre sí por ser satisfechas, algunas con un rango de prioridad o intensidad que predomina sobre otras. Este enfoque implica que los gerentes deben ser capaces de diagnosticar y evaluar, teniendo en cuenta los costos y recursos existentes, qué necesidades deben abordarse con prioridad o con urgencia en detrimento de otras. Esta evaluación es fundamental, ya que analiza la importancia de diseñar estrategias de motivación en las organizaciones (Giraldo y González, 2024).

El segundo elemento propuesto por la teoría de Herzberg se refiere al verdadero objetivo con el que se realizan los estudios de motivación:



"¿Buscamos mejorar el comportamiento positivo de los empleados, aumentar su satisfacción o ambos?". Según esta línea de pensamiento, debemos ir más allá de simplemente mantener o incrementar el comportamiento positivo hacia la organización; se debe crear un ambiente de trabajo que pueda ayudar a fomentar una motivación laboral genuina y duradera, por lo que no todo el trabajo organizacional tiene que ser realizado para potenciar ciertos comportamientos, sino también para asegurar niveles adecuados de satisfacción y compromiso por parte de los trabajadores, lo cual se considera esencial para poder mejorar la productividad a corto y largo plazo (Giraldo y González, 2024).

Las teorías expuestas constituyen una forma global de entender cómo interactúan diferentes tipos (los que proponen) de necesidades y factores a la hora de inducir la motivación y, en consecuencia, el comportamiento en el contexto laboral, destacando la importancia de realizar un buen diagnóstico y una gestión adecuada para optimizar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores (Giraldo y González, 2024).

Teoría de McClelland: La teoría de McClelland se remonta a las publicaciones clásicas de 1935, a partir de las cuales desarrolló un modelo identificativo de tres dimensiones clave de la motivación humana, siendo la primera la motivación de logro, centrada en el impulso interno para alcanzar metas y superar retos; ha sido una de las más analizadas a lo largo de la historia de la psicología y la aportación de McClelland supuso sin duda un avance importante, pero también un complemento y una



extensión de las ideas de otros teóricos anteriores que también trabajaron en esta línea (Huamán, 2025).

La segunda dimensión es la motivación de poder, que utilizamos aquí por ser una de las más difíciles de comprender —debido a las múltiples vertientes de dicha motivación— y, al definirla desde el punto de vista de la motivación de poder, es necesaria la misma visión crítica que la explicada para la motivación de logro, pero se necesita mayor profundidad. Esta dimensión se refiere al interés por intervenir o dominar, ya sea sobre la propia gente o el entorno físico, a la vez que se anhela prestigio. El poder, en este caso, incluye no solo el poder formalmente establecido, sino que también implica la capacidad de afrontar situaciones difíciles con ocupaciones complejas, lo que lo convierte en un motivo fundamental en gran parte de los ámbitos profesionales y sociales (Huamán, 2025).

La tercera dimensión es la motivación de afiliación, que se refiere a la propia necesidad de ser miembro de un grupo social, ya sea un grupo de trabajo, un club o un grupo de trabajo académico. La motivación se asocia al deseo de ser aceptado, pertenecer a un grupo y mantener relaciones sociales que sean satisfactorias, además de generar un bienestar que contribuya al trabajo en grupo en esos entornos personales o laborales (Huamán, 2025).

Un punto a favor de la visión de McClelland es que la motivación no se considera un impulso único, no instintivo, sino una pluralidad de motivaciones sociales que varían con la intensidad y la adecuación que predominan en una persona. Así, hay personas que se motivan



principalmente por el poder, mientras que hay otras que estarán mucho más motivadas por la afiliación y otras personas por el logro en sí. De esta manera, podemos observar cómo las tres dimensiones coexisten e interrelacionan, aunque la fuerza de la forma en que se integran en cada persona será diferente, como su forma de actuar, de afrontar situaciones de toma de decisiones o su propio desempeño en diferentes situaciones. Esta teoría puede ofrecer una buena explicación de la diversidad de motivos que influyen en las personas, ofreciendo también una aplicación bastante sencilla de su proceso para la configuración de maneras de entender la gestión del talento, como la formación de las motivaciones predominantes en cada colaborador, que promueven su desarrollo y su compromiso con la organización (Huamán, 2025).

Factores que Influyen en la Motivación

La motivación en la vida laboral está condicionada por tres procesos vitales. Primero, el contexto laboral; segundo, el reconocimiento y las recompensas; tercero, las oportunidades de crecimiento profesional. Cada uno de estos elementos es esencial para comprender cómo los trabajadores se motivan y se comprometen con su trabajo (Carlos, 2021).

El contexto laboral se refiere al contexto físico y social en el que se desarrollan las actividades diarias y puede influir decisivamente en el estado de ánimo, la productividad y el bienestar del trabajador. Un aspecto importante del contexto laboral será el espacio físico que ocupa el trabajador. Este espacio puede ser muy diverso: grande o pequeño, con luz natural o artificial, más o menos ordenado o más o menos limpio. Todas estas características pueden afectar la comodidad, la



concentración y la satisfacción del trabajador durante la jornada laboral, lo que puede repercutir en su motivación y rendimiento (Carlos, 2021).

En cuanto al reconocimiento y la recompensa, estos son fundamentales para mantener la motivación del trabajador. Es decir, cuando un trabajador realiza un esfuerzo significativo, puede ser natural que desee que dicho esfuerzo sea valorado y recompensado en cierta medida, especialmente si la tarea que ha realizado requiere un alto nivel de dedicación o habilidad. En la mayoría de las organizaciones, las tareas tienden a ser especializadas y divididas, lo que puede generar un entorno individualista, donde disminuyen tanto la colaboración como la interdependencia, así como la sinergia grupal. Sin embargo, como seres sociales, nos preocupa cómo nos perciben los demás, así como cómo nos sentimos al observarlos. Por lo tanto, aunque las tareas suelen ejecutarse individualmente, el objetivo es alcanzar objetivos comunes y compartidos (Carlos, 2021).

Para que se produzca esta forma de trabajar y la sinergia, es esencial que los trabajadores sean responsables no solo de sus propios objetivos, sino también de los del grupo o la organización. Así, la forma en que se genera la remuneración del trabajo puede ser completamente individual, pero debemos transmitir un sentido de compromiso y colaboración más allá del trabajo individual. De esta manera, se promueve un contexto donde el reconocimiento de cada individuo, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo se equilibran, lo que aumenta la motivación y la productividad (Carlos, 2021).



Finalmente, el tercer proceso fundamental de la motivación laboral son las oportunidades de crecimiento. Los trabajadores suelen estar más motivados cuando creen que tienen potencial de desarrollo profesional (ya sea mediante formación, ascensos o nuevos retos), lo que les permite ampliar sus habilidades y responsabilidades. Este aspecto es, sin duda, algo que despierta interés y dedicación a lo largo del tiempo, y ayuda a retener el talento dentro de la organización (Carlos, 2021).

Ambiente laboral: La motivación en el trabajo es uno de los aspectos que debe analizarse necesariamente, considerando todos los factores que influyen en los trabajadores en el ámbito organizacional, para identificar si su nivel de motivación es alto, moderado o, por el contrario, bajo. Si un trabajador se desarrolla en un entorno laboral agradable, satisfactorio y positivo, con compañeros de trabajo con quienes comunicarse y un clima de comunicación definido, es muy probable que desempeñe su trabajo con mayor motivación, dedicación y esfuerzo, a veces sin ser consciente de dicha motivación. Por ello, cuidar y fomentar un ambiente laboral favorable es fundamental, dado que una de las principales razones por las que muchas personas se ven obligadas a cambiar de trabajo e incluso a renunciar se centra en la ausencia de un ambiente laboral favorable, como se mencionó anteriormente (Pincay et al., 2023).

Algunos de los principales factores que promueven un ambiente favorable como forma de motivar a los trabajadores son: Grupo. Pertenecer a un equipo o grupo de trabajo es uno de los factores a considerar, ya que promueve la colaboración y la unión de esfuerzos para



alcanzar objetivos. Asimismo, el sentido de pertenencia a la organización es importante, ya que las personas dedican gran parte de su tiempo al trabajo. Compartir experiencias o realizar actividades grupales con compañeros solo contribuye a crear vínculos y fortalecer el compromiso entre ellos. Sin embargo, es necesario recordar que fomentar este aspecto no implica que todos los miembros del equipo tengan que ser amigos o tener ideas homogéneas. Por el contrario, contar con una amplia diversidad de personalidades, formas de pensar y habilidades resulta beneficioso, ya que permite que cada uno aporte sus talentos, además de suponer una mejora en el sentido de trabajo en equipo (Pincay et al., 2023).

Comunicación. La comunicación dentro de la organización debe ser abierta, honesta y transparente, evitando tanto la falta como el exceso de información. Para lograrlo, se debe facilitar el diálogo entre los diferentes niveles de la organización y entre compañeros, de modo que las personas se sientan seguras y libres para expresar opiniones, sugerencias, etc. Por lo tanto, la comunicación ayuda a disipar la aparición de malentendidos, favorece el fortalecimiento de las relaciones y crea un ambiente laboral favorable (Pincay et al., 2023).

Flexibilidad. La capacidad de una organización para ofrecer flexibilidad, especialmente en aspectos personales como horarios y condiciones de trabajo, influye directa y positivamente en la motivación de los empleados: a mayor flexibilidad, mayor compromiso emocional y mayor disposición a realizar su trabajo con calidad y dedicación (Pincay et al., 2023).



Acceso a la dirección. Es fundamental que quienes ocupan puestos de mayor responsabilidad, así como directores y gerentes, confíen en un canal de comunicación familiar y accesible con los empleados. La proximidad y disponibilidad de la gerencia fomenta la confianza, la interacción y la resolución de problemas, promoviendo la pertenencia y la integración con los objetivos de la organización (Pincay et al., 2023).

Actividades extra. Realizar actividades complementarias que fomenten el trabajo en equipo, la integración y la cooperación es una forma eficaz de mejorar el ambiente laboral. Estas actividades pueden incluir talleres, dinámicas de grupo, eventos recreativos o deportivos que buscan fortalecer los vínculos entre los empleados y, al mismo tiempo, fomentar un espíritu de cooperación y camaradería (Pincay et al., 2023).

En resumen, fomentar un ambiente laboral que incorpore estos factores no solo aumenta la motivación de los empleados, sino que también mejora su rendimiento, satisfacción y lealtad a la organización. Estos aspectos son vitales para el éxito y la sostenibilidad de cualquier empresa.

Reconocimientos y recompensas: Llamar la atención sobre las diferentes situaciones que las personas pueden enfrentar por cada una de sus tareas gratificantes y por las responsabilidades que adquieren dentro de la organización y, por consiguiente, por el trabajo y el esfuerzo que dedican. Aceptar a una persona por sus logros y por cada una de las responsabilidades que ha podido adquirir no solo valida su esfuerzo, sino que también puede traducirse en una mejora en su posición social o



económica dentro de la organización. Por esta razón, es importante que las organizaciones cuenten con sistemas de recompensa adecuados para cada una de las características de las actividades que realizan; no refiriéndose a las relaciones técnicas o físicas del trabajo, sino a los factores psicológicos y sociales que afectan las capacidades de las personas en su trabajo (Avendaño et al., 2024).

Es importante que los desafíos que enfrenta el trabajador se vean como oportunidades para aprender y mejorar, y no como situaciones adversas en su día a día. Esta perspectiva permite que cada contratamiento se considere un golpe de suerte. Esto genera una "publicidad positiva del trabajo", favoreciendo una actitud de lucha y adaptación ante la adversidad (Avendaño et al., 2024).

Las organizaciones deben estar dispuestas a descubrir y recompensar de forma clara y justa a aquellas personas que contribuyen al objetivo de la organización. La recompensa entregada debe estar acorde con la producción, esfuerzo y contribución de la persona o grupos, asegurando así la proporcionalidad con respecto al impacto generado en la empresa. Pero la recompensa no tiene por qué ser únicamente monetaria, las organizaciones deben mirar otros factores que valoran el trabajo como: dar agendas de trabajo, reconocer las horas extras, definir claramente quién es quien recoge la tarea realizada y el tiempo que tendrá para lograr el objetivo, ya sea a corto, mediano y largo plazo (Avendaño et al., 2024).

Además, las evaluaciones, exámenes o tareas pueden usarse para prolongar el compromiso de los empleados al mantener su energía



entre el establecimiento de objetivos y el comportamiento real. En este sentido, un sistema de recompensas no solo debe premiar el resultado final, sino también el proceso y el esfuerzo continuado, promoviendo un contexto en el que los empleados se sientan valorados y motivados para seguir contribuyendo a la organización (Avendaño et al., 2024).

Oportunidades de Crecimiento: Para los empleados, es importante contar con un entorno laboral atractivo, estimulante y que les ofrezca oportunidades claras de desarrollo profesional y personal, lo que se traduce en el aprendizaje de nuevas habilidades y competencias. Si un empleado se da cuenta de que la organización para la que trabaja no le ofrece oportunidades profesionales, como cambios de puesto, ampliación de las responsabilidades asumidas o nuevos retos, seguramente considerará la posibilidad de cambiar de empresa para obtener mejores opciones. Este desarrollo profesional y personal permite no solo mantener el interés y la motivación del trabajador, sino también impulsar su crecimiento personal y profesional. Por ello, las relaciones laborales se basan en la preocupación por retener el talento de ambas partes, la organización y el trabajador (Loaiza et al., 2021).

Asimismo, la promoción interna y la posibilidad de desempeñar diferentes funciones en la empresa contribuyen considerablemente a aumentar el interés y la satisfacción de los empleados hacia su trabajo y su misión. Esto es importante para aquellos empleados que desempeñan puestos o roles menos comunes o se encuentran en situaciones laborales específicas, ya que también les permite tener una visión de su crecimiento y reconocimiento. La promoción interna no solo ayuda a motivar al



personal, sino que también mejora el ambiente laboral, de tal manera que influye en la reducción del absentismo y la permanencia en los equipos de trabajo (Loaiza et al., 2021).

Por el contrario, si una organización no retiene el desarrollo y la promoción que un trabajador pueda tener, perderá a sus empleados más valiosos, ya que buscarán alternativas dentro de otras empresas que estén atentas a su desarrollo profesional. Por ello, las empresas deben implementar políticas y programas que vinculen a sus trabajadores para facilitar sus trayectorias profesionales y fomentar su compromiso y lealtad con la organización (Loaiza et al., 2021).

Por lo tanto, el crecimiento y la promoción de los empleados son clave no solo para mantener la motivación y la satisfacción de los empleados, sino también para retener el talento y asegurar la prosperidad de la organización (Loaiza et al., 2021).

Motivación Intrínseca vs. Extrínseca

La vida cotidiana de cada persona trabajadora está impregnada de estímulos de diversa índole que buscan influir en su comportamiento y decisiones. Este aspecto es particularmente evidente en ámbitos como la publicidad, donde los eslóganes, diseños y presentaciones de productos de consumo se han diseñado para obtener rentabilidad económica en lugar de satisfacer un interés meramente estético o artístico. Una de las estrategias más comunes para convencer a los consumidores es hacerles creer que la compra de un determinado producto les permitirá satisfacer una necesidad más profunda o restablecer el equilibrio de su bienestar. Para ello, se utilizan diversos tipos de motivos: económicos, biológicos,



emocionales, culturales, etc., que se refieren a diferentes aspectos de la experiencia humana (Cardona et al., 2024).

Cabe destacar, sin embargo, que estos estímulos provienen de otras personas y de empresas o instituciones que persiguen sus intereses e intentan que actuemos en consonancia con ellos. Ante tal iniciativa, cada persona también debe aprender a organizar su propio comportamiento y crear una motivación interna que le permita autorregularse o actuar de forma consciente y autónoma. Sin embargo, en la práctica, muchas personas tienden a dejarse llevar por la motivación externa, comportándose como si dicha conducta careciera de control, volviéndose dependientes de ellas para actuar (Cardona et al., 2024).

En este sentido, la diferencia esencial que separa la motivación intrínseca de la extrínseca se hace evidente. La motivación intrínseca es la fuerza interna que impulsa a una persona a actuar por iniciativa propia y con base en sus propias experiencias, valores, intereses o deseos. En el caso de la motivación extrínseca, se refiere a la influencia de otras personas, grupos sociales o incluso objetos y circunstancias externas inmediatas que determinan el comportamiento. Diferenciar una de la otra es decidir si, efectivamente, se desea lograr la autorregulación, la autonomía y la autenticidad en el movimiento, acciones que favorecen una personalización sana y satisfactoria (Cardona et al., 2024).

En este sentido, lograr la motivación intrínseca es vital, porque también permite a las personas tomar decisiones en las que existe un verdadero sustrato, constituir respuestas positivas acordes a sus necesidades reales y alcanzar los objetivos que persiguen; Evitar ser



condicionado por la manipulación o el condicionamiento externo que suele ocurrir en la vida cotidiana, especialmente en el mercado y la vida social. Automáticamente, se resuelven los pequeños detalles que contribuyen a la salud y la crítica, así como el respeto y la responsabilidad ante las influencias externas (Cardona et al., 2024).

El Papel del Liderazgo en la Motivación

El liderazgo juega un papel clave y determinante en la motivación laboral de los trabajadores en cada uno de los diferentes tipos de organizaciones. Un liderazgo efectivo es clave para proporcionar a los trabajadores un nivel satisfactorio y comprometido de desarrollo de su trabajo, lo que se traduce en la calidad positiva de la obtención de resultados. Teniendo presente que los recursos humanos son un activo indispensable de la organización, será difícil lograr un buen desempeño en la empresa si, por diversas razones, los colaboradores no se sienten aludidos a la hora de elevar su propio nivel de motivación personal. En este sentido, un buen líder debe tener una noción clara de esta realidad y, por otro lado, saber gestionar esta política de vinculación de los resultados organizacionales y el desarrollo personal o la satisfacción laboral de cada uno de los colaboradores del equipo (Huamani et al., 2023).

Este desafío implica encontrar un delicado equilibrio entre las motivaciones individuales y las motivaciones colectivas dentro del grupo de trabajo. El liderazgo es un proceso no lineal, lo que requiere la capacidad de combinar y conciliar los intereses individuales y los objetivos



del grupo, de modo que todos los colaboradores se sientan importantes e involucrados (Huamani et al., 2023).

Las investigaciones sobre los estilos de liderazgo han demostrado que no existe un único estilo de liderazgo que garantice el éxito en cualquier situación. Por el contrario, los líderes más eficaces son aquellos que adaptan su estilo en función de muchas variables, como las necesidades y características de sus colaboradores, la historia y la cultura de la organización, el marco económico y las posibilidades que podamos encontrar. Desde este punto de vista, la flexibilidad y la capacidad de adaptación se encuentran entre las competencias más importantes que debe poseer cualquier líder que pretenda conseguir que un equipo humano esté motivado, satisfecho y unido dentro de la dinámica de las organizaciones (Huamani et al., 2023).

El objetivo fundamental de un buen líder debe ser la creación y el mantenimiento de un grupo humano que funcione como una unidad formada por una serie de personas que mantienen una interdependencia positiva y un alto grado de motivación y satisfacción. Para lograrlo, el líder debe necesariamente "disfrazar" su forma de ejercer el liderazgo según las características del grupo humano al que se le asigne, y encontrar la forma más adecuada de comunicación, motivación y desarrollo para cada grupo (Huamani et al., 2023).

Al analizar los diferentes estilos de liderazgo, es evidente que los mejores líderes son aquellos que establecen relaciones duraderas, estables y continuas con sus colaboradores, y que asimilan los métodos que utilizan y las técnicas de motivación. Esta necesidad de renovación

es importante teniendo en cuenta que la rutina del grupo se ve impulsada por la huella que un buen líder debe dejar entre sus colaboradores, así como por la evolución del propio liderazgo, que afecta las percepciones, actitudes e idiosincrasias de los seres humanos en general. En resumen, el liderazgo se expresa en la coherencia de una forma capaz de regular la unidad del grupo, en la forma en que las influencias mutuas de las personas han proporcionado, desde una posibilidad de ser, el poder necesario para construir un clima organizacional saludable, así como el grado de productividad (Huamani et al., 2023).

3.2.2. Desempeño laboral

Introducción

El desempeño laboral es un concepto que permite una evaluación de acuerdo a diferentes juicios, valoraciones, calificaciones e incluso de acuerdo al comportamiento de una persona con relación al sistema de trabajo que una organización espera para una ocupación específica; también puede interpretarse por el grado en que se cumplen ciertas condiciones de trabajo, lo cual puede cuantificarse gracias a indicadores cuantitativos en relación al nivel de logro de ciertas metas asignadas a una persona a nivel individual (Rodríguez et al. 2024),

y un análisis exhaustivo y crítico del desempeño laboral es absolutamente necesario para identificar cuáles son los factores que permiten al recurso humano de una organización alcanzar adecuadamente sus metas institucionales. Actualmente, las organizaciones están cada vez más motivadas a implementar



procedimientos y metodologías que les permitan optimizar y garantizar los resultados derivados del desempeño de sus colaboradores, ya que el objetivo final no es solo aumentar la eficiencia, sino también buscar mejorar el impacto positivo en los objetivos estratégicos (Rodríguez et al., 2024).

Debido a que la evaluación del desempeño debe tener la intención de evaluar objetivamente el trabajo de cada colaborador, las decisiones deben analizar cómo esta contribución afecta el valor de las tareas organizacionales, en un momento en que la gestión empresarial presenta aspectos de naturaleza dinámica, plural y altamente competitiva. Por esta razón, la evaluación del desempeño no será un acto puntual, sino un proceso donde se monitorea continuamente el desempeño individual (Rodríguez et al., 2024).

A partir de esta evaluación, la organización debe diseñar e implementar estrategias específicas para promover el desarrollo profesional y personal de sus empleados, orientadas a mejorar su nivel, es decir, a modificar el nivel de sus habilidades, capacidades y competencias. Asimismo, los resultados de este proceso deben tenerse en cuenta al tomar decisiones que limiten el impacto negativo que esta generación de objetivos pueda tener en su consecución. De esta manera, los resultados pueden contribuir al crecimiento de cada una de las partes (la organización y el empleado) y a su adaptación exitosa a un entorno cambiante, a las demandas del mercado y a las del entorno (Rodríguez et al., 2024).



El desempeño de los empleados puede ayudarnos a crear no solo una forma de medir el logro de objetivos, sino también una forma de mejora continua, una cultura de desarrollo del talento humano y sostenibilidad en entornos complejos y en constante cambio (Rodríguez et al., 2024).

Importancia del Desempeño Laboral

En la relación laboral actual, priorizar el desempeño laboral es clave para consolidar la estabilidad de las organizaciones y, por ende, su crecimiento sostenible, así como para mejorar la práctica profesional y el rendimiento de sus trabajadores. El desempeño laboral se convierte así en un indicador clave que refleja el éxito o el fracaso tanto de la organización en su conjunto como de sus miembros. Para las organizaciones, esto es crucial para su supervivencia a largo plazo, ya que una estructura organizacional ineficaz fragmenta y deteriora gradualmente esas mismas formas de organización, lo que, a su vez, afecta los resultados (Díaz y Torres, 2022).

La importancia del desempeño laboral reside en la información que proporciona sobre el comportamiento y la conducta del trabajador en su puesto, además de establecer los requisitos descritos por la organización. Se incluyen diferentes aspectos, como la cantidad y la calidad de las actividades que un trabajador puede desarrollar, las habilidades y competencias necesarias. Que el trabajador debe poseer en su rol, el uso de estrategias que permitan la resolución de problemas específicos que rigen dicha área de trabajo y el cumplimiento de objetivos que resulten en



la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes o usuarios finales (Díaz y Torres, 2022).

Específicamente, en este tipo de organizaciones, un rendimiento óptimo es clave para la producción de bienes y servicios de acuerdo con los estándares de calidad y las necesidades del mercado. De esta manera, cuando los trabajadores alcanzan un alto rendimiento, la organización puede ofrecer productos respetables, lo que se traduce en un aumento de la imagen y la reputación de la empresa, así como en el compromiso de sus clientes, aspectos determinantes para la competitividad y el éxito sostenido de las organizaciones (Díaz y Torres, 2022).

Por lo tanto, la gestión y evaluación adecuadas del rendimiento laboral no solo afecta las operaciones, sino que también es un proceso estratégico para la innovación, la mejora y la adaptación a entornos empresariales en constante cambio. Promover la ONU

Un alto rendimiento laboral implica invertir en la capacitación, la motivación y el bienestar de los empleados para garantizar que estén alineados con los objetivos organizacionales y su cumplimiento (Díaz y Torres, 2022).

Factores que Afectan el Desempeño Laboral

El desarrollo profesional de cualquier persona está estrechamente relacionado con su desempeño laboral, aunque este vínculo no suele ser rígido ni inmutable. El rendimiento de un trabajador en un momento determinado no implica que se mantenga invariable a lo largo del tiempo. Diversos factores, internos o externos a la propia organización, pueden



tener diferentes efectos en el rendimiento del trabajador en sus actividades diarias. Por lo tanto, es fundamental identificar y comprender estos factores para realizar los ajustes necesarios que contribuyan a un mejor rendimiento del personal y, en consecuencia, de la empresa (Ponce et al., 2022).

Los factores que afectan la producción o el rendimiento laboral se pueden dividir principalmente en dos grandes grupos. En primer lugar, los factores personales, que suelen tener una influencia significativa. El bienestar físico de la población trabajadora es uno de los aspectos más determinantes, ya que incide directamente en el desempeño de las funciones específicas de cada puesto. Por lo tanto, es fundamental que la organización ofrezca condiciones de trabajo conformes a la normativa de seguridad y salud en el trabajo (actualmente muy amplia) y que garantice el bienestar físico y emocional de sus trabajadores. El estado anímico, social y cultural de cada trabajador también influye considerablemente, ya que reduce su motivación, su capacidad de concentración y sus habilidades ante los retos laborales (Ponce et al., 2022).

De igual manera, las capacidades individuales, como los conocimientos, las habilidades técnicas y las competencias específicas, así como la personalidad y las características de cada trabajador, determinan la forma en que gestiona sus responsabilidades y cómo dirige su motivación hacia el cumplimiento de las mismas. Cada trabajador tiene diferentes maneras y necesidades de realizar su trabajo eficientemente, lo cual puede estar relacionado con el ritmo de trabajo, el horario, la adecuación de los descansos para la asimilación de las tareas, el uso de



herramientas, etc. Esto permite que todos aporten su propia visión y contribución, enriqueciendo el proceso productivo (Ponce et al., 2022).

Por el contrario, los factores organizacionales influyen considerablemente en el rendimiento de los empleados, vinculados a la dinámica de la empresa y al clima organizacional. Los factores en cuestión abarcan un conjunto de elementos que generan tanto condiciones favorables como problemas subyacentes en el entorno laboral, y que además no generan una motivación ni una productividad óptimas en la plantilla. Para evaluar el desempeño, se aplican indicadores y variables medibles, como la calidad del trabajo realizado, la productividad alcanzada, la atención al cliente, la puntualidad y el cumplimiento de los horarios, la gestión de ausencias y turnos, la prevención de accidentes e incidentes, la iniciativa personal y las cualidades valoradas, así como la disciplina laboral (Ponce et al., 2021; Ponce et al., 2022).

En otras palabras, un enfoque integral que considere tanto los factores personales como los organizacionales es esencial para desarrollar estrategias que promuevan el desarrollo profesional y mejoren el desempeño general, contribuyendo así al éxito y la sostenibilidad de las organizaciones (Ponce et al., 2022).

Métodos de Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño del trabajador permite conocer la calidad de un puesto de trabajo y los instrumentos que la gerencia necesita para la toma de decisiones. Los resultados pueden ser útiles para diagnosticar el talento humano existente en las organizaciones y activar planes de desarrollo y capacitación profesional compatibles con cada



perfil del colaborador. Evaluación cuantitativa: Convierto todos los métodos que evalúan el desempeño de los colaboradores de forma numérica. Materialmente, a partir de la aplicación de fórmulas que incluyen los estándares y/o datos de los resultados obtenidos en la organización, los relaciono con el desempeño del colaborador. Un ejemplo de estos métodos son: productividad, desempeño, resultados, calidad de ventas, etc. Evaluación cualitativa: Entiendo todos los métodos que evalúan ampliamente los aspectos subjetivos relacionados con la calidad del trabajo de los colaboradores sin que estas observaciones tengan, por fuerza, un valor numérico. La evaluación puede clasificarse en el sentido de buena, regular o mala. Observaciones por parte de los mandos superiores durante las visitas en las que se conservan los informes analizados por los mandos de los colaboradores. Rangos y verificación en diferentes procesos. La evaluación cualitativa, en general, es más sesgada, ya que los evaluadores pueden tener una idea del trabajo de cada colaborador en relación con la variable específica que se evalúa, pero esta idea de trabajo no cuenta con respaldo numérico. Evaluación 360°: Es un procedimiento que, gracias a una importante introspección sobre un colaborador y a las observaciones de las diferentes personas con las que interactúa en su trabajo diario, permite recopilar diferentes perspectivas sobre el desempeño físico de la persona evaluada. El trabajo diario de un colaborador se ve influenciado por diferentes áreas que tienen una relación directa con él, ya sean internas o externas (Barrera et al., 2024).



Desempeño Laboral y Productividad

Una vez más, el éxito o el fracaso de una empresa, y su nivel de productividad, dependen en gran medida del desempeño laboral de cada uno de sus miembros. Existe una conexión directa e inevitable entre el desempeño de los miembros de la empresa y su productividad. Pero ¿qué se entiende por productividad? Más allá de un concepto meramente económico, la productividad es un indicador de progreso con un gran significado, ya que está relacionada con la planificación estratégica de la empresa. Cuando una organización alcanza niveles de producción superiores a los precios promedio del mercado, muestra un aumento de su productividad con respecto a los costos efectivos; es decir, presenta menores costos unitarios de producción ante un aumento de volumen, logrando rendimientos decrecientes en términos relativos (Sierra, 2022).

Técnicamente, la productividad es la relación entre la producción total (output) y todos los insumos implementados (input) en su proceso productivo. Esto significa que la productividad es una función multivariable que puede descomponerse en funciones más simples para su análisis y optimización. Esta comprensión permite a las organizaciones estudiar y abordar los diferentes factores que influyen en el buen funcionamiento del proceso productivo (Sierra, 2022).

En cuanto a la evaluación del desempeño, se argumenta que el desempeño organizacional es una simple consecuencia del adecuado desempeño individual. Por lo tanto, el desempeño general de la organización puede analizarse en diferentes niveles: desempeño organizacional general, desempeño del grupo de trabajo y desempeño



individual. Esto permite identificar directamente los aspectos que se pueden mejorar para aumentar la eficiencia y la eficacia organizacional (Sierra, 2022).

Por lo tanto, se puede deducir que el desempeño laboral de los empleados es una variable muy importante que influye significativamente en los indicadores de productividad. Un buen desempeño laboral aumenta la eficiencia de los procesos y la eficacia en la obtención de productos o servicios, lo que repercute directamente en la satisfacción del cliente. El desempeño de los equipos de trabajo también es una variable importante, pero además, la colaboración y la sinergia entre ellos pueden maximizar los resultados organizacionales (Sierra, 2022).

Considerando la productividad de la empresa como el resultado de los esfuerzos individuales y colectivos, mejorar el desempeño laboral es la vía para lograr la competitividad, la innovación y la sostenibilidad que exige el mercado (Sierra, 2022).

Relación entre Motivación y Desempeño

Uno de los principios fundamentales de la gestión del capital humano es la estrecha relación que se establece entre el concepto de motivación y el desempeño laboral. El grado en que se satisfacen las diferentes necesidades individuales de los individuos ejerce un efecto estimulante, motivador y activador en el comportamiento del individuo, quien se ve motivado a realizar todos los esfuerzos necesarios para cumplir adecuadamente con las exigencias de su puesto. El desempeño, a su vez, se entiende como la manifestación del comportamiento de un sujeto (o un grupo) dentro de una organización, que opera conforme a las



normas, enfrenta las dificultades que el entorno laboral posibilita, establece metas que desea alcanzar, controla la eficiencia con la que opera con los recursos que debe emplear para alcanzar dichas metas que se ha propuesto (Mendoza y Arriola, 2022).

Como se ha especificado, la motivación puede ser acertadamente subrayada como un motor, un estímulo que incentiva a una persona a trabajar, a cumplir con sus obligaciones laborales. Este motor puede estar disponible de forma explícita, cuando el trabajador es absolutamente consciente de sus motivos, o puede residir de forma implícita, cuando esos motivos se encuentran en un nivel más profundo, de menor visibilidad. Con esto, se puede concluir que puede ser muy interesante saber que la satisfacción del buen trabajo puede ser, en sí misma, una fuerza que actúe como motor para que la persona continúe trabajando en esta buena dirección y de forma comprometida en el trabajo. Con el tiempo, esta satisfacción se convierte en un refuerzo contingente de un comportamiento adecuado y estable por parte del trabajador (Mendoza y Arriola, 2022).

Este círculo virtuoso de motivación y rendimiento, se puede concluir, no solo favorece el interés particular del trabajador, sino que también contribuye junto con los intereses de la organización, ya que el trabajador motivado que generalmente rinde en el trabajo, también tiende a ser mucho más productivo, más creativo y centrado en los intereses de la propia organización. Es por ello que los líderes y gerentes deben prestar atención a satisfacer las necesidades de sus colaboradores, promoviendo



un ambiente laboral que favorezca, simultáneamente, la motivación y el desempeño (Mendoza y Arriola, 2022).

Comprender la relación entre todas las instancias mencionadas nos permite, en resumen, definir una gestión del talento humano que muestre qué fuentes de motivación intrínseca y extrínseca existen y cómo se implementan para mejorar las capacidades y el compromiso de los trabajadores y generar un impacto positivo (y, sobre todo, a largo plazo) en la organización (Mendoza y Arriola, 2022).

Desempeño Laboral en Equipos de Trabajo

El análisis del desempeño laboral en equipos de trabajo es una tarea estratégica fundamental para los directivos de cualquier organización. Cuando los trabajadores forman parte de un equipo y se establecen los objetivos, es necesario que trabajen en armonía para alcanzarlos. De esta manera, la posibilidad de lograr un rendimiento óptimo sin la colaboración y la cooperación entre los miembros del grupo es muy limitada, y el trabajo en grupo consiste en preparar el entorno y atender diversas cuestiones necesarias para el éxito del trabajo en equipo (Piguave y Vegas, 2021).

Por lo tanto, una gestión exitosa del desempeño en equipos de trabajo implica abordar no solo las características internas o la dinámica del grupo, sino también evaluar las condiciones del entorno en el que operará. Por otro lado, también es esencial realizar el análisis correspondiente del estilo de liderazgo que el director o responsable aplica a su grupo, ya que este estilo influye en la motivación, la cohesión y el rendimiento del grupo. Saber cómo liderar el equipo nos permite dividir



y realizar una evaluación colectiva del estado del desempeño (Piguave y Vegas, 2021).

Es evidente que la dirección debe discriminar previamente qué tipo de evaluación se realizará con respecto a los equipos de trabajo, por ejemplo, si se evalúa el resultado final alcanzado o si se evalúan las etapas correspondientes del proceso que lleva a cabo el equipo. En caso de optar por el análisis de las etapas del proceso, la opción será continuar observando si el grupo desarrolla las actividades intermedias establecidas, como la frecuencia y la calidad de las reuniones, el desarrollo de tareas a corto plazo y la gestión de las mediaciones entre los miembros. Este tipo de evaluación busca identificar posibles áreas de mejora durante la ejecución de las tareas y prevenir dificultades antes de que se traduzcan en un resultado específico (Piguave y Vegas, 2021).

Por el contrario, en la evaluación orientada a resultados, la dirección actúa como un observador externo que observa el producto final generado por el grupo. Si el desempeño no es el esperado, la respuesta natural será revisar y mejorar las fases del proceso para influir en el desempeño futuro (Piguave y Vegas, 2021).

Los objetivos establecidos para el equipo son los valores alcanzables que se espera alcanzar como resultado del esfuerzo conjunto e individual de sus miembros; estos objetivos son una de las dimensiones centrales del desempeño, ya que se refieren no solo a los resultados finales, sino también a la forma en que el grupo articula, mide y despliega esfuerzos para alcanzar las metas establecidas (Piguave y Vegas, 2021).



Para lograr una evaluación global del desempeño de los equipos de trabajo en la revisión, el análisis del desempeño en los grupos de trabajo, para ser adecuado, tenderá a abordar los dos elementos presentes, tanto el proceso como el resultado, y también debe tenerse en cuenta el contexto organizacional y la cultura de liderazgo existente. Todo esto permitirá a la gerencia tomar decisiones para fortalecer los procesos de trabajo en los equipos, la efectividad y, por lo tanto, la eficacia en el logro de los objetivos estratégicos de la organización (Piguave y Vegas, 2021).

Entre las definiciones de desempeño laboral, se encuentra la que lo define como "el grado de cumplimiento de cada trabajador con las responsabilidades de su puesto y las expectativas de la dirección de la organización", lo que garantizará el destino de la organización y su éxito en el cumplimiento de sus objetivos. En este sentido, el desempeño laboral es un concepto esencial en todos los procesos de gestión de recursos humanos, siendo una variable a tener en cuenta en la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia y la alta competitividad de las organizaciones en un mercado cada vez más cambiante. El desempeño laboral incluye componentes como la finalización de tareas, la proactividad y el trabajo en equipo, lo que permite a las organizaciones reconocer las áreas donde enfocar su trabajo de mejora. También es importante tener en cuenta los factores individuales del colaborador (como las habilidades, los conocimientos o la motivación), así como los factores contextuales



3.3. Marco conceptual

3.3.1. Autonomía

La autonomía, como constructo, se considera el grado de control o independencia. Un alto nivel de autonomía se expresa en el control que una persona tiene para elegir y dirigir sus acciones sin depender de otra. En el trabajo, la autonomía significa que el empleado tiene la capacidad de decidir libremente cómo ejecutar sus tareas y responsabilidades. El empleado puede gestionar el tiempo, los métodos para realizar las tareas y los recursos de forma autónoma. Esta autonomía estimula el sentido de responsabilidad y la percepción de empoderamiento, y aumenta, a su vez, la creatividad, la eficiencia y la satisfacción, ya que mejora la oportunidad del empleado de conciliar su desempeño con su propio estilo de trabajo y sus propias capacidades. De esta manera, se considera que la autonomía contribuye a la motivación intrínseca, el compromiso con la organización y el rendimiento, y promueve un entorno laboral más flexible y adaptado a las necesidades individuales (Deci, Vallerand y Ryan, 1991).

3.3.2. Aprendizaje

El aprendizaje puede interpretarse como un proceso que combina el seguimiento de una serie de pasos de forma permanente, continua y dinámica por parte de una persona que incorpora nuevos conocimientos que desarrolla, que adquiere una serie de habilidades o que modifica la acción de una determinada persona como resultado de una experiencia o repetición o modificación del contenido en el que se aprende en un proceso formal. El aprendizaje no puede concebirse como un simple



hecho de memorizar el texto, sino que el aprendizaje puede acabar constituyendo un cambio bastante significativo que puede entenderse como relativamente permanente en la forma de actuar de una persona, en su conocimiento de cómo ejecutar determinadas tareas o en su capacidad para resolver problemas. El aprendizaje, a su vez, incluye tipos y niveles de desarrollo de aprendizajes más o menos básicos y de realización del aprendizaje que tienen que ver con la internalización de valores, actitudes, etc. El aprendizaje puede entenderse como un fenómeno fundamental del desarrollo personal y profesional, o de la adaptación a un entorno cambiante, de la innovación, del crecimiento del grupo y de la organización en su conjunto. Por eso, el aprendizaje, entendido como un cambio duradero en el comportamiento o la capacidad funcional, nos ayuda a comprender la importancia del aprendizaje en la formación continua y el aprendizaje para mejorar el rendimiento en diferentes áreas. (Schunk, 2012)

3.3.3. Sentido de competencia

El sentido de competencia es la autopercepción que tiene el individuo sobre sus capacidades para alcanzar objetivos que implican la realización eficaz y exitosa de actividades manuales. Esta concepción está estrechamente relacionada con la autoeficacia, o la creencia en la propia capacidad para afrontar situaciones y superar la adversidad. Una alta autoeficacia también implica control sobre la situación física en la que se realiza la acción, lo que contribuye a que la persona se sienta capaz de alcanzar sus objetivos. El sentido de competencia es una condición



necesaria para el desarrollo personal y profesional, ya que, además de ser determinante de la motivación para asumir responsabilidades, constituye uno de los factores que llevan a las personas a perseverar ante las dificultades y a emprender acciones para el aprendizaje constante. El sentido de competencia también se relaciona con la forma en que la persona forma una idea y gestiona las emociones y el estrés, facilitando el desarrollo de personas proactivas y resilientes. Por todas estas razones, generar un buen sentido de competencia puede contribuir a mejorar el rendimiento, el bienestar y la satisfacción laboral en el entorno escolar y organizacional (Blanco, 1959).

3.3.4. Incentivo laboral

El concepto de incentivos laborales se refiere a los beneficios o incentivos que las organizaciones brindan a sus trabajadores para motivarlos y así promover su desempeño y productividad laboral. Los incentivos laborales pueden ser de naturaleza material; benefician a los trabajadores mediante ayudas económicas, reducciones de precio, aumentos salariales, premios o cualquier compensación material que justifique el esfuerzo y los logros del trabajador. Pero también podemos encontrar incentivos intangibles; estos van desde el reconocimiento del coche público, la gratitud, la oferta de oportunidades de crecimiento profesional, la formación ininterrumpida y la asunción de nuevas responsabilidades o tareas que favorezcan el desarrollo personal y profesional. La correcta implementación de estos incentivos laborales es un elemento determinante para crear un ambiente de trabajo óptimo y



para fomentar la motivación intrínseca del trabajador y desarrollar su compromiso y lealtad con la organización. A su vez, la existencia de un sistema de incentivos equilibrado que acomode tanto los aspectos materiales como los intangibles de los incentivos laborales puede ser clave para crear un ambiente de trabajo más satisfactorio, fomentar la innovación, reducir la rotación de personal y obtener una mejora en los resultados de la organización a largo plazo. Por lo tanto, las organizaciones que tienden a asignar inversiones adecuadas en sus incentivos laborales generalmente tienden a experimentar un impacto positivo muy significativo en la estabilidad y competitividad de la organización (Lawler, 19719).

3.3.5. Motivación trascendental

La motivación trascendental se define como la fuerza interna que mueve a una persona a desarrollarse hacia actividades que estarán más allá de su propia necesidad de interés y de su propia necesidad de interés. Esta fuerza impulsora mantiene una dirección hacia metas y objetivos que persiguen un propósito superior, como contribuir al bienestar social, generar un efecto positivo en la comunidad o contribuir al desarrollo social y ambiental. En resumen, la motivación trascendental es aquella que vincula al individuo con valores y causas que lo trascienden, generando un fuerte sentido de compromiso y responsabilidad hacia algo más grande que él mismo. Este tipo de motivación es la que les permite generar acciones altruistas, solidarias y sostenibles, y suele estar asociada a un alto grado de satisfacción personal y sensación de realización. Las



personas con motivación trascendental suelen mostrar un mayor grado de resiliencia y perseverancia, ya que encuentran sentido y propósito en sus propias acciones, lo que las lleva a superar obstáculos y mantenerse firmes en lo que piensan. Además, fomentar la motivación trascendental en las organizaciones puede permitir que éstas contribuyan a perpetuar y reforzar la cultura de la misma manera que alinean los objetivos corporativos con aquellos que generan un impacto social positivo mientras buscan beneficios para la organización y la sociedad en la que opera (Frankl, 1984).

3.3.6. Promoción de desarrollo compartido

La promoción del desarrollo compartido es un proceso que puede clasificarse como dinámico, ya que los diferentes agentes de una organización y comunidad pueden colaborar entre sí, con el objetivo de mejorar las habilidades, competencias y condiciones de vida de sus miembros. Se basa en los principios de cooperación, solidaridad y equidad, es decir, en la distribución justa de recursos, oportunidades y beneficios, respectivamente, entre todos los participantes, exigiendo que no haya exclusiones ni privilegios entre los miembros. Por otro lado, esta forma de desarrollo se fundamenta en la inclusión y la participación, ya que todos sus miembros tienen la posibilidad de contribuir, decidir y beneficiarse de manera equitativa, lo que añade un sentido de pertenencia responsable, generación de un vínculo social o un compromiso colectivo. En este sentido, es una forma de desarrollo que permite no solo mejorar las condiciones de vida de las personas, sino que también contribuye a



fortalecer el tejido social y la cohesión comunitaria, configurando relaciones interpersonales que facilitan la consecución de objetivos comunes y sostenibles en el tiempo. La subjetividad de este proceso participativo constituye una de las estrategias claves para promover el desarrollo compartido, entendido como una forma de potenciar y sostener el progreso de la justicia social al igual que el espíritu de bienestar (Sen, 1999).

3.3.7. Productividad

La productividad se analiza como la relación proporcional entre los recursos, o insumos, utilizados en un proceso productivo y los resultados o productos obtenidos a partir de dichos recursos. Este término funciona como un indicador esencial para medir la eficiencia, ya que refleja la forma en que se emplean los materiales, el tiempo, la mano de obra y otros factores para alcanzar los objetivos de producción o el volumen de productos obtenidos. La productividad no solo mide la cantidad producida, sino también la calidad y el valor añadido que se obtiene, lo que puede ayudar a identificar oportunidades de mejora, reducir los beneficios y ser más competitivos. Para las empresas, aumentar la productividad es esencial para alcanzar el crecimiento sostenible, ya que se dirige y favorece mediante una gestión de resultados con el mínimo desperdicio de recursos, siendo evidentemente rentable para la empresa, así como satisfactorio para las partes beneficiadas (empleados, clientes, etc.). Por lo tanto, el control de la productividad también debe entenderse como una



gestión adecuada del éxito y, sobre todo, de la eficiencia de la organización (Griliches, 1994).

3.3.8. Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso mental y cognitivo a través del cual una persona identifica y elige una opción entre las diversas alternativas posibles, con la intención de resolver un problema o encontrar la mejor manera de lograr un objetivo específico. La toma de decisiones no solo consiste en la opción elegida sino también en un análisis cuidadoso y sistemático de los riesgos, beneficios y consecuencias que cada una de las posibilidades puede dar lugar. Puede emprender tanto la evaluación de aspectos racionales como de problemas emocionales considerando variables internas y externas que influyen en el contexto donde se toma la decisión. Es un proceso central en la vida personal y profesional. De hecho, determina los resultados que se alcanzan y la forma más efectiva de obtener los resultados esperados. En las organizaciones, una adecuada toma de decisiones permite un buen uso de los recursos, una mejor gestión y mejores capacidades para adaptarse a los cambios que conllevan una situación de incertidumbre. Por lo tanto, desarrollar habilidades de toma de decisiones es esencial para alcanzar el éxito, tanto a nivel personal como en el ámbito de la formación grupal (Simon, 1977).

3.3.9. Incertidumbre

La incertidumbre es la falta de certeza y seguridad de los resultados o condiciones que se manifestarán en el futuro. Esta indefinición genera



incertidumbres y complicaciones en el proceso de toma de decisiones de las organizaciones, ya que no es posible predecir cómo se desarrollarán ciertas eventualidades ni cuáles serán los resultados de ciertas acciones a realizar. La incertidumbre en las organizaciones es la que se presenta en aquellos escenarios donde el resultado no puede predecirse por completo debido a la influencia de factores que se desconocen o que dependen de variables que escapan al control de las organizaciones, como cambios en el entorno; cambios en los mercados, avances tecnológicos, regulaciones, características de la competencia, etc. Esta característica obliga a las organizaciones a ser flexibles y adaptativas; a establecer estrategias para gestionar tipos de riesgos, así como prevenir posibles resultados no deseados. Esta incertidumbre provoca que las organizaciones tengan su liderazgo en el personal, ya que su moral y compromiso pueden verse influenciados en situaciones de incertidumbre, y es por ello que se requiere el establecimiento de mecanismos de comunicación claros y sólidos junto con una cultura organizacional resiliente que pueda facilitar la adaptación a la volatilidad y complejidad del entorno (Knight, 1921).

3.3.10. Eficacia laboral

La efectividad laboral se puede definir como la capacidad de un trabajador para alcanzar las metas y objetivos establecidos en el lugar de trabajo, utilizando los recursos y el tiempo dedicado a las actividades de forma óptima y eficiente. Este concepto se centra en la posibilidad de lograr resultados específicos y en cómo se realizan las tareas; es decir,



que el trabajo se realice de acuerdo con los estándares esperados por la organización para la que trabaja. La efectividad laboral no solo se refiere al logro de objetivos de forma adecuada, sino también a cómo contribuye al aumento de la productividad, ya sea que el objetivo se pueda alcanzar de cualquier manera o utilizando los mínimos recursos. La efectividad laboral es un indicador fundamental para medir la productividad individual y grupal en una empresa; representa la capacidad de los trabajadores para reaccionar a las exigencias del trabajo y del entorno laboral. Una forma de promover la efectividad laboral es planificar adecuadamente las actividades, mejorar continuamente las habilidades y competencias, y establecer las condiciones necesarias para facilitar la concentración y la motivación. De hecho, la efectividad laboral es un elemento clave para el éxito de las organizaciones y para la competitividad en mercados cada vez más exigentes (Drucker, 2007).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024

4.2. Hipótesis específicas

Existe relación positiva y significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores

Existe relación positiva y significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores

Existe relación positiva y significativa entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores

4.3. Variables

Variable 1: Motivación laboral

Variable 2: Desempeño laboral

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Motivación	Motivación intrínseca	autonomía
		aprendizaje
		sentido de competencia
	Motivación extrínseca	ambiente físico
		incentivo laboral
		logro de objetivos personales
	Motivación trascendental	colaboración de actividades
		promoción de desarrollo compartido
		contribución laboral
productividad		objetivos obtenidos
		tiempo utilizado
desempeño laboral	toma de decisiones	riesgo
		incertidumbre
	eficacia laboral	evaluación de alternativas
		eficiencia en el rendimiento
		responsabilidad
relaciones interpersonales		percepción interpersonal
		atracción interpersonal

Nota. Elaboración propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El método empleado en el presente trabajo es de naturaleza cuantitativa, que se caracteriza por su notable interés en la recopilación y el análisis de datos numéricos para obtener resultados objetivos y verificables. De esta manera, es un método ideal para estudiar los aspectos o elementos que conforman el tipo de fenómeno en estudio y, por lo tanto, permite profundizar en su conocimiento mediante la implementación de técnicas estadísticas y matemáticas, que se utilizan para extraer patrones, relaciones y tendencias entre variables. Todo lo anterior contrasta claramente con otros métodos de diferente naturaleza que se centran en aspectos cualitativos. El método cuantitativo es un método más riguroso en la medición y cuantificación de variables, cuyo uso permite establecer relaciones claras entre todos los elementos analizados y, por lo tanto, poder establecer generalizaciones que proporcionen conclusiones verificables que puedan respaldar la validez y confiabilidad del trabajo (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2018).



5.2. Método(s) aplicados a la investigación

En esta tesis, se utilizó el método hipotético-deductivo como marco teórico fundamental para avanzar en el desarrollo del estudio. Esto implica partir de la formulación de hipótesis basadas en teorías y conocimientos previos sobre la interacción entre la motivación y la actividad laboral, para luego proceder a la sistematización de los datos relevantes y, posteriormente, analizarlos mediante técnicas precisas para determinar la validación de las proposiciones propuestas. Esta construcción es especialmente satisfactoria porque permite contrastar los supuestos teóricos mediante evidencia empírica (o la realidad concreta), lo que conlleva la posibilidad de validar o rechazar dichas hipótesis. Con todo esto, fue posible llegar a conclusiones sólidas y bien fundamentadas que permitieron un conocimiento más preciso y objetivo de la interrelación de las variables estudiadas. Además, el método hipotético-deductivo también permite un esquema que guiará todo el proceso de investigación, asegurando que las decisiones y el análisis se tomen con criterios lógicos (Hernández Sampieri et al., 2018).

5.3. Tipo de investigación

La investigación realizada corresponde a la investigación básica, cuyo nombre moderno se conocía anteriormente como investigación fundamental. Este tipo de investigación se centra en el conocimiento teórico existente, buscando profundizarlo o ampliarlo, pero sin el propósito de aplicar sus hallazgos inmediatos a problemas reales ni a los propósitos y usos prácticos inmediatos; su propósito principal es comprender cómo se articula un área de estudio específica. En este sentido, es fundamental destacar que la investigación básica



tiene como objetivo alcanzar una comprensión amplia y sólida de los principios, conceptos y fenómenos de la disciplina, contribuyendo así al desarrollo del cuerpo teórico de dicha disciplina. Podríamos argumentar que la investigación básica no tiene como propósito lograr aplicaciones inmediatas o definitivas, sino más bien la formación de un progreso científico más sólido o el desarrollo del pensamiento investigador y la derivación de futuras investigaciones aplicadas. La investigación básica es esencial para el progreso y es fundamental para la creación de las bases conceptuales y explicativas que permitirán el desarrollo de aplicaciones futuras (Hernández Sampieri et al., 2018).

5.4. Nivel de investigación

Recientemente, la investigación fue clasificada como un estudio correlacional, aquel en el que el propósito principal es explorar la existencia de una relación entre dos variables específicas; en resumen, un tipo de investigación con un enfoque correlacional que tiene como objetivo determinar si dos variables pueden asociarse entre sí, pero sin asumir necesariamente que exista una relación causal. En el desarrollo del estudio, en el que se llevan a cabo procedimientos que permiten identificar no solo la existencia o no de dicha relación entre las variables sin que ello conlleve el tipo de tratamiento que incluya la relación de esas dos variables; es decir, aquellos que estudian la relación en su carácter descriptivo. Estas pruebas permiten la existencia de la relación. Las pruebas pueden estar incluyendo la calidad de la relación entre las variables analizadas y se puede evaluar la existencia de una relación positiva, negativa o nula. La solidez de la relación entre ambas variables también puede evaluarse, como se evidenciará en el presente estudio correlacional. Este estudio permite,



de esta manera, explicar con mayor profundidad la dinámica y la relación conjunta de las variables, y explica cómo abordar el análisis de la relación entre ellas. Esto constituye una base sólida para futuras investigaciones que permitan evaluar las causas o intervenciones. De esta manera, la investigación correlacional permite explorar aspectos de los cuales se puede extraer una relación que puede ser muy útil para el avance del conocimiento científico en la materia investigada (Hernández Sampieri et al., 2018).

5.5. Diseño de investigación

Los procedimientos de investigación se llevaron a cabo bajo un diseño no experimental. Este diseño tiene en cuenta que en la investigación las variables que conforman el objeto de estudio no pueden ser manipuladas deliberadamente. Calificamos el diseño de investigación como sí, ya que no intervendrá, por ejemplo, en las condiciones laborales o los niveles de motivación de los empleados, sino que se observarán las relaciones existentes entre las variables en su estado natural, es decir, tal como se presentan normalmente en el trabajo a través de su análisis. El diseño de investigación no experimental permite verificar la relación que puede tener la motivación en el desempeño laboral de una manera que no afecte ni modifique los hechos reales en el entorno del trabajador. La recolección de datos se obtendrá a través de un diseño apropiado para esta forma de investigación, por ejemplo, la encuesta estructurada, cuestionarios y entrevistas que en conjunto facilitarán la recopilación de información directa sobre la percepción y las experiencias de los empleados, lo que resulta en que este diseño de investigación sea altamente aplicable dado que el propósito radica en el estudio de los fenómenos menos ya



presentes. Este enfoque permite obtener conclusiones valiosas y relevantes que recogen adecuadamente la realidad para describir el contexto de la organización, así como el hecho de que los datos a recopilar no se verán afectados por las condiciones del entorno para reflejar lo que ocurre en él; para profundizar más en el proceso de investigación, una vez determinados extras de las características de la organización, se obtendrán resultados válidos y relevantes al contexto de la organización del trabajo, lo que agrega valor para comprender y mejorar los procesos de trabajo. (Hernández Sampieri et al., 2018).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Para avanzar en esta investigación, se seleccionó inicialmente la muestra de 85 colaboradores de la empresa Nazra Constructores. Se consideró a los colaboradores con sumo cuidado, con el propósito de que fueran representativos de la variabilidad y las características del personal que conforma la organización. De esta manera, la representación de este grupo de colaboradores permitió acceder a datos relevantes y representativos en relación con las variables en estudio. Por lo tanto, los resultados que permiten extraer conclusiones estarán en consonancia con la realidad laboral que se presenta en la empresa. La elección de los colaboradores seleccionados se basó en criterios que garantizan la validez y la pertinencia del análisis realizado, de esta manera es posible acceder a una visión general de las relaciones y los movimientos que ocurren en el contexto organizacional.



5.6.2. Muestra

El estudio incluyó a 85 colaboradores del equipo de Nazra Constructores. Esto permitió obtener una muestra del personal de la empresa representativa de las tareas, niveles y experiencias que conforman la organización. Por lo tanto, se incluyó a estos colaboradores con el objetivo de obtener datos relevantes y significativos sobre las variables analizadas para que los resultados estuvieran suficientemente fundamentados y fueran aplicables a la realidad laboral de la empresa, pero también porque esta muestra proporcionó un número suficiente para realizar un análisis estadístico fiable y extraer conclusiones relevantes.

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.7.1. Técnica

Para la recolección de datos, el principal instrumento utilizado es la encuesta, un método muy extendido en la investigación social y organizacional que nos ocupa, ya que se considera una forma eficaz de obtener información directamente de los sujetos encuestados. Este tipo de técnica permitió obtener respuestas estructuradas y, por lo tanto, medibles a las variables a determinar, facilitando el posterior análisis estadístico. La encuesta se realizó de forma exhaustiva, garantizando que las preguntas fueran comprensibles, precisas y relacionadas con el objeto de estudio. De esta manera, se obtuvieron datos válidos y representativos. La aplicación de la encuesta se realizó en condiciones que favorecieron la participación voluntaria, lo que favoreció la validez y la calidad de la información recopilada para fundamentar las conclusiones del estudio.

5.7.2. Instrumento

Para obtener la información que se consideró relevante para el estudio, se utilizó el cuestionario como principal instrumento de obtención de información. Este recurso metodológico fue diseñado de tal manera que pudiera capturar de forma ordenada y sistemática las opiniones, percepciones y características de las personas relacionadas con las variables estudiadas. El uso del cuestionario permitió obtener información tanto cuantitativa como cualitativa de tal manera que se diera una explicación amplia y exhaustiva sobre las características básicas del fenómeno estudiado. Para la aplicación de esta técnica, la estructura del cuestionario se realizó mediante la ejecución de preguntas explicativas entre comillas, logrando así que la coherencia y precisión de las respuestas ayudaran a la validez y fiabilidad de los medios utilizados para esta investigación. La aplicación del cuestionario se realizó según el protocolo que se había elaborado previamente que intentó obtener la máxima participación y una muestra representativa que hiciera que los resultados obtenidos reflejaran la realidad de dicho contexto.

5.8. Confiabilidad y validez

5.8.1. Confiabilidad

Para garantizar la fiabilidad del instrumento utilizado en esta investigación, se ha calculado el índice Alfa de Cronbach, una técnica estadística ampliamente utilizada y aceptada en la investigación científica que permite analizar la consistencia interna de los ítems de un cuestionario o escala de medición. Este índice es tan importante como



necesario, ya que permite analizar el grado de correlación entre las diferentes preguntas o variables recogidas y, por lo tanto, determinar si, en conjunto, son capaces de medir el constructo o la variable teórica a partir de la cual se ha desarrollado el cuestionario. Un valor de Alfa de Cronbach cercano a 1 indica una alta consistencia interna; es decir, que los artículos funcionan bien juntos y son capaces de obtener resultados fiables. Por otro lado, valores bajos implican que puede existir un problema en la fiabilidad del instrumento utilizado, ya que podría indicar que algunos de los artículos que lo componen no se ajustan al constructo u objeto de estudio y que, en este caso, el instrumento necesita ser retocado. El cálculo del índice Alfa de Cronbach cobra suma importancia y debe ser considerado como una verdadera escala en el proceso de validación del instrumento, ya que, sin duda, este paso asegura que los datos recolectados posteriormente serán válidos y representativos, potenciando la resolución y credibilidad de los resultados que obtengamos en el trabajo de investigación en cuestión.

5.8.2. Validez

El cuestionario desarrollado para esta investigación se sometió a un proceso de validación ante un grupo de expertos en el área temática de estudio. Este grupo de profesionales, con amplia experiencia y amplios conocimientos en la materia, evaluó el contenido y la redacción de cada ítem, garantizando que las preguntas fueran claras, pertinentes y adecuadas para medir con precisión las variaciones de interés. Este procedimiento de validación es clave para asegurar que el instrumento



cumpla con los requisitos académicos y científicos, y para garantizar la recopilación de la información necesaria que permita alcanzar los objetivos de la investigación. Asimismo, someter el instrumento a validación por expertos ayudará a identificar cualquier sesgo, ambigüedad o inconsistencia existente y, en consecuencia, a proponer mejoras antes de su administración, lo que también mejora la calidad y la fiabilidad del instrumento.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

En su desarrollo, se empleó un diseño descriptivo, una metodología muy utilizada en múltiples estudios científicos debido a su capacidad de investigación, que permite obtener una visión lo más amplia y exhaustiva posible de las características y comportamientos de las variables objeto de estudio. Este enfoque otorga especial importancia a las observaciones y variables que se examinan o analizan de forma natural, es decir, sin que el investigador las manipule directamente. Todo lo contrario de los diseños experimentales, que buscan inducir o modificar la situación para obtener los efectos deseados. El diseño descriptivo se considera dentro de las formas de investigación no experimental, ya que su propósito es únicamente describir, clasificar y explicar los fenómenos tal como ocurren en su forma más espontánea. Este tipo de diseño descriptivo es recomendable si se desea obtener, al menos, una visión general clara de la situación en estudio, al igual que la forma de identificar ciertas regularidades, tendencias y relaciones existentes entre las variables sin que estas las manipulen en ningún momento. El diseño descriptivo es una buena forma de iniciar y explicar, y también puede traducir un análisis de datos en



conclusiones no demasiado alteradas y suficientemente basadas en lo observado de la realidad que ha sido sometida a examen; entendemos que es una buena base para plantear recomendaciones o para plantear futuras investigaciones.

5.10. Contrastación de hipótesis

Considerando que los resultados obtenidos de las pruebas de normalidad, específicamente la prueba de Kolmogorov-Smirnov en su versión corregida por Lilliefors y la prueba de Shapiro-Wilk, reflejaron que las variables motivación y desempeño laboral no se distribuyen normalmente (motivación: $KS = 0,126$, $p = 0,002$; $SW = 0,932$; $p = 0,000$; desempeño laboral: $KS = 0,175$, $p = 0,000$; $SW = 0,927$; $p = 0,000$), se decidió aplicar técnicas no paramétricas para contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. Se optó por el coeficiente de calificación de Spearman, cuya técnica estadística es adecuada para el estudio de la relación entre variables ordinales o que no cumplen los supuestos de normalidad exigidos por los métodos estadísticos paramétricos. De esta manera, se evaluó correctamente la correlación entre la motivación y el desempeño laboral, ya que esta técnica no requiere la normalidad implícita de los datos obtenidos ni la linealidad, lo cual es especialmente importante en contextos donde las características de la variable son heterogéneas o no se corresponden con las distribuciones esperadas.

El uso del coeficiente de Spearman también permitió identificar la dirección, positiva o negativa, de la relación entre ambas variables, así como la intensidad del vínculo entre ellas. Esto ofrece una medida robusta y fiable para comprender la relación entre ellas en el contexto laboral específico de la empresa

Nazra Constructores, donde se realizó el estudio durante 2024. En este contexto, el uso de la estadística ayuda a generar conclusiones bien fundamentadas basadas en evidencia empírica, lo que refuerza la validez y la relevancia de los hallazgos en el contexto organizacional analizado en este estudio.

Tabla 2*Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,126	85	,002	,932	85	,000
DESEMPEÑO_LABORAL	,175	85	,000	,927	85	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos

5.10.1. Prueba de hipótesis general**a) Planteamiento de hipótesis**

H0 = No existe relación positiva y significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024.

H1 = Existe relación positiva y significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$ (Margen de error)

c) Prueba estadística**Tabla 3***Prueba de hipótesis general*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,918	,020	38,275	,000
N de casos válidos		85			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

d) Criterio de decisión e interpretación de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho; y si p-valor (Sig.)

≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

Interpretación:

Debido a que el valor de significancia aproximado mostrado en la Tabla 3 es de 0,000, el cual es considerablemente menor que el umbral establecido de 0,05, se concluye que existe evidencia estadísticamente significativa para sustentar las hipótesis propuestas. En términos prácticos, este resultado indica que la probabilidad de que los datos observados fueran producidos por azar bajo la hipótesis nula es extremadamente baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, que generalmente postula la ausencia de un efecto o relación entre las variables estudiadas. Por el contrario, se acepta la hipótesis alternativa, que mantiene la existencia de un efecto o relación significativa. Este hallazgo sustenta la idea de que el fenómeno analizado presenta una asociación o diferencia relevante y proporciona una base sólida para interpretar los resultados

dentro del contexto de la investigación, otorgando validez y soporte empírico a las conclusiones obtenidas.

5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1

a) Prueba de hipótesis

H0 = No existe relación positiva y significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.

H1 = Existe relación positiva y significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05 = 5\% \text{ (Margen de error)}$$

Prueba estadística

Tabla 4

Prueba de hipótesis específica 1

Medidas simétricas					
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,418	,065	6,395	,000
N de casos válidos		85			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

c) Criterio de decisión e interpretación de decisión



Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la H_0 ; y si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Interpretación:

Del análisis presentado en la Tabla 4, se observa que la medida de significancia aproximada es de 0.000, cifra que dista mucho del nivel de significancia correspondiente a esta investigación, es decir, 0.05; diferencia que revela que la probabilidad de que los datos obtenidos sean atribuidos al azar, asumiendo la hipótesis nula como verdadera, es muy baja. Por lo tanto, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula, la cual, como es habitual, sostiene que no existe relación o efecto que tenga un nivel de significancia entre las variables que se establecieron en la investigación. En contraste, se acepta la hipótesis alternativa, la cual busca establecer la posibilidad de que exista alguna relación o efecto que tenga un nivel de significancia entre las variables que se han considerado en esta investigación. Este argumento demuestra que los datos son, de manera garantizada, altamente apalancados para establecer la existencia de una relación relevante, lo que ofrece un soporte muy sólido para estudiar y realizar recomendaciones con base en los datos obtenidos. De esta manera, se garantiza la validez de las conclusiones que se han obtenido; las conclusiones están respaldadas por datos y tienen la credibilidad de cualquiera de las medidas estadísticas, dentro del marco teórico que se elija para investigar.

5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2

a) Prueba de hipótesis

H0 = No existe relación positiva y significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.

H1 = Existe relación positiva y significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$ (Margen de error)

c) Prueba estadística

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 2

Medidas simétricas					
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,418	,065	6,395	,000
N de casos válidos		85			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

d) Criterio de decisión e interpretación de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho; y si p-valor (Sig.)

≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1.

Interpretación:

El análisis de los datos incluidos en la Tabla 5 muestra que la probabilidad aproximada de significancia es de 0,000, por debajo del umbral crítico de 0,05 establecido para esta investigación. Esta situación implica que, bajo la hipótesis



nula como verdadera, la posibilidad de que las diferencias o relaciones puedan atribuirse al azar es improbable. En consecuencia, se retorna formalmente la hipótesis nula, que establece la ausencia de un efecto o relación significativa entre las variables analizadas, y se acepta la hipótesis alternativa, que sustenta la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables de interés. Esta situación nos permite afirmar con considerable seguridad que la evidencia refleja una asociación significativa, admitiendo un alto grado de certeza dentro del cual se puede concluir que la evidencia es consistente con una asociación genuina, y que otorga considerable solidez y confianza a las conclusiones de la investigación. Además, dicha validación estadística estimula el desarrollo del marco teórico y práctico de la investigación, proporcionando una base sólida para investigaciones o intervenciones posteriores.

5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3

a) Prueba de hipótesis

H0 = No existe relación positiva y significativa entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.

H1 = Existe relación positiva y significativa entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$ (Margen de error)

c) Prueba estadística

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 3

Medidas simétricas					
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,731	,032	20,692	,000
N de casos válidos	85				

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

d) Criterio de decisión e interpretación de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho; y si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1.



Interpretación:

De acuerdo con los resultados encontrados en la Tabla 6, el valor de significancia aproximado obtenido es de 0,000, el cual es inferior al umbral crítico establecido en 0,05 para la decisión tomada en esta investigación. Este dato indica que la probabilidad de que los resultados observados se deban al azar (si consideramos verdadera la hipótesis nula) es mínima. De esta forma, se rechaza la hipótesis nula (que establece que no existe relación ni efecto significativo entre las variables investigadas), aceptándose la hipótesis alternativa que establece que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. La conclusión de que los datos obtenidos proporcionan suficiente evidencia empírica para defender la existencia de un vínculo significativo nos ofrece una justificación para defender la validez y fiabilidad de los resultados que hemos obtenido. De esta forma, se pueden establecer las bases para interpretar y aplicar los resultados en el estudio, contribuyendo a la ampliación del conocimiento en el área investigada y apoyando el diseño de futuras líneas de investigación basadas en las conclusiones obtenidas.



CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Para analizar los resultados de la evaluación entre las variables en estudio, se elabora inicialmente una tabla resumen que presenta de forma clara y concisa las relaciones entre ellas, considerando, por ejemplo, la fuerza, la dirección o la significancia estadística de cada magnitud.

Esta presentación permite comprender mejor cómo se relacionan y conectan las variables en el contexto del estudio específico. Asimismo, como complemento al análisis, se adjuntan diversas tablas y figuras que muestran gráficamente los coeficientes de determinación obtenidos mediante la aplicación de pruebas estadísticas apropiadas.

Esta representación facilita la interpretación de los datos y, a su vez, facilita el acceso a la información para los lectores a quienes se dirige el análisis, ayudando así a apreciar no solo la magnitud de las relaciones, sino también su significancia. Finalmente, se incluyen tablas de interpretación que van más allá de la presentación de las relaciones, hasta las hipótesis formuladas al inicio del proceso de investigación y sobre las que se buscaban obtener resultados. Estas

tablas nos ofrecen la interpretación de los resultados obtenidos en las pruebas estadísticas que validan o rechazan la hipótesis, proporcionando así un respaldo empírico que avala las interpretaciones de la investigación. Todo esto permite que el análisis tenga una estructura lógica y coherente, donde cada sección contribuye a una mejor comprensión del fenómeno en estudio.

Tabla 7*Interpretación de resultados*

Valor	Criterio
De -0.80 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte
De -0.60 a -0.79	Correlación negativa considerable
De -0.40 a -0.59	Correlación negativa media
De -0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
De 0.00 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
De 0.00 a 0.19	Correlación positiva muy débil
De 0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
De 0.40 a 0.59	Correlación positiva media
De 0.60 a 0.79	Correlación positiva considerablemente
De 0.80 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

Nota. Basado en Supo (2017)

6.1.1. Análisis de resultado general

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024.

Tabla 8

Motivación y desempeño laboral

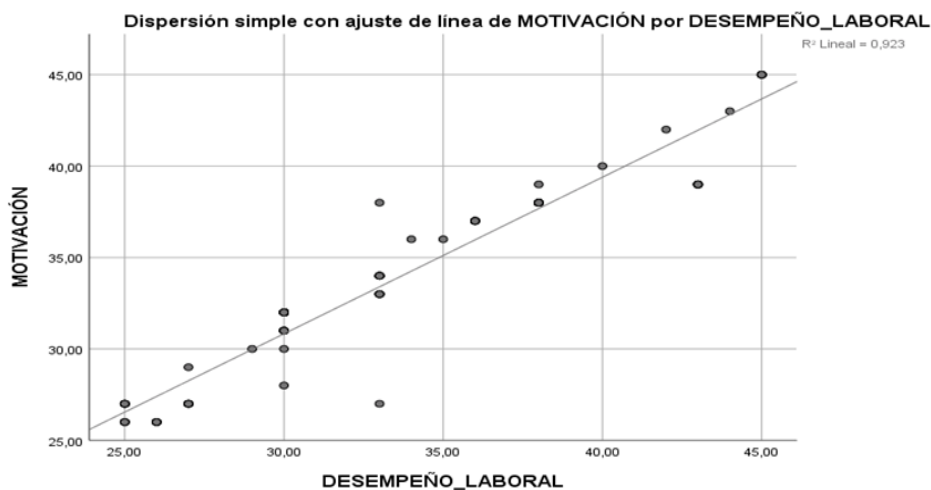
		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,971**
		N	85
DESEMPEÑO_LABORAL	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,971**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	85

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

Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

Figura 1

Motivación y desempeño laboral



Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

Interpretación:

En la Tabla 8, Figura 1, donde se analiza la relación entre las dos variables estudiadas, se puede observar que el coeficiente de correlación obtenido es de 0.971. Este valor indica de manera clara y contundente una correlación positiva muy fuerte entre dichas variables. Es importante destacar que, en el grupo de colaboradores de Nazra Constructores durante el año 2024, se verificó que



existe una asociación positiva significativa, con un nivel de confianza del 97.1%, entre la motivación y el desempeño laboral. Esto sugiere que a medida que aumenta la motivación de los empleados, también se mejora su desempeño en el trabajo, lo cual es un hallazgo relevante para la gestión del talento y el desarrollo organizacional dentro de la empresa. Este resultado reafirma la importancia de implementar estrategias que fomenten la motivación como un factor clave para optimizar la productividad y la eficiencia laboral en la compañía.

6.1.2. Análisis de resultado específico 1

Determinar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.

Tabla 9

Motivación intrínseca y desempeño laboral

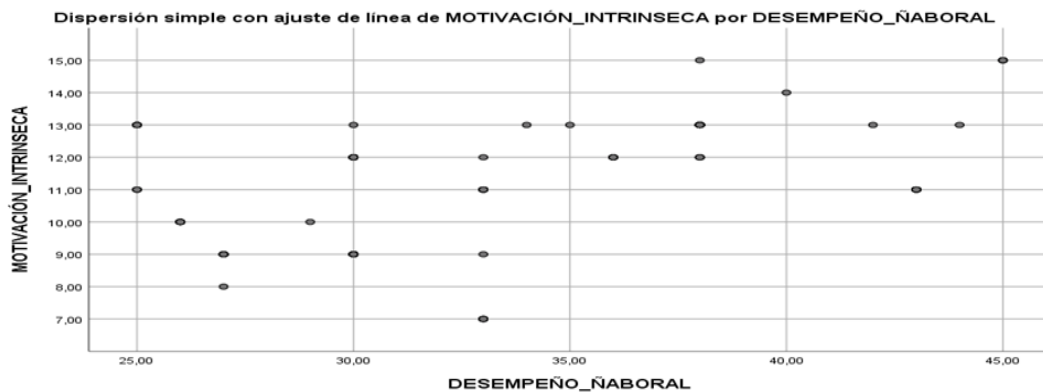
			MOTIVACIÓN_ INTRINSECA	DESEMPEÑO_ ÑABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN_I NTRINSECA	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	DESEMPEÑO_L ABORAL	Coefficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

Figura 2

Motivación intrínseca y desempeño laboral



Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

Interpretación:

En la Tabla 9, Figura 2 que muestra el análisis del contraste de la relación de las variables estudiadas se observa que el coeficiente de la proporción es de 0.454, con lo cual se puede evidenciar una evaluación positiva de intensidad



media de las variables estudiadas. Cabe mencionar que en el caso de los trabajadores de Nazra Constructores se ha notado una relación positiva moderada del 45.4% de nivel de confianza entre la motivación intrínseca y el rendimiento. Esto indica que hay una tendencia a medir una mayor motivación interna medida con un mejor rendimiento laboral, si bien es cierto esta relación no es tan fuerte como en otras motivaciones o en otros factores que nos pueden influir en torno a la medición de las variables de rendimiento. Entonces la motivación intrínseca es importante en el rendimiento laboral, pero no es el único factor que construye el rendimiento, lo que solo demuestra la importancia de poder tener una visión global e integral en la forma de poder identificar y mejorar el desempeño de los recursos humanos de la organización.

6.1.3. Análisis de resultado específico 2

Determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.

Tabla 10

Motivación extrínseca y desempeño laboral

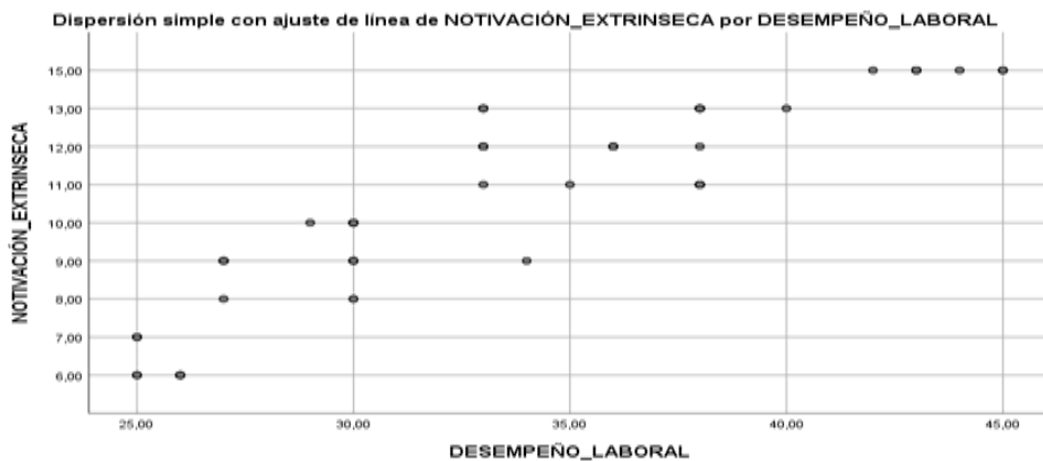
			NOTIVACIÓN_ EXTRINSECA	DESEMPEÑO_ ÑABORAL
Rho de Spearman	NOTIVACIÓN_ EXTRINSEC A	Coefficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	DESEMPEÑO_ LABORAL	Coefficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

Figura 3

Motivación extrínseca y desempeño laboral



Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

Interpretación:

In Table 10, Figure 3, which evaluates the relationship between the two variables under analysis, the compensation coefficient is 0.924, which clearly and strongly shows a very high positive compensation. It is worth mentioning that in



the group of collaborators of Nazra Constructores a significant positive association was demonstrated between extrinsic motivation and job performance, with a confidence level of 92.4%. This data shows that the external elements that motivate collaborators (rewards, recognition, adequate working conditions, for example) have a notable impact on job performance, and that extrinsic motivation appears as an essential element to increase job performance in this organization, since the dimensions linked to increasing such external stimuli are useful to promote productivity and commitment of collaborators.

6.1.4. Análisis de resultado específico 3

Determinar la relación entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.

Tabla 11

Motivación trascendental y desempeño laboral

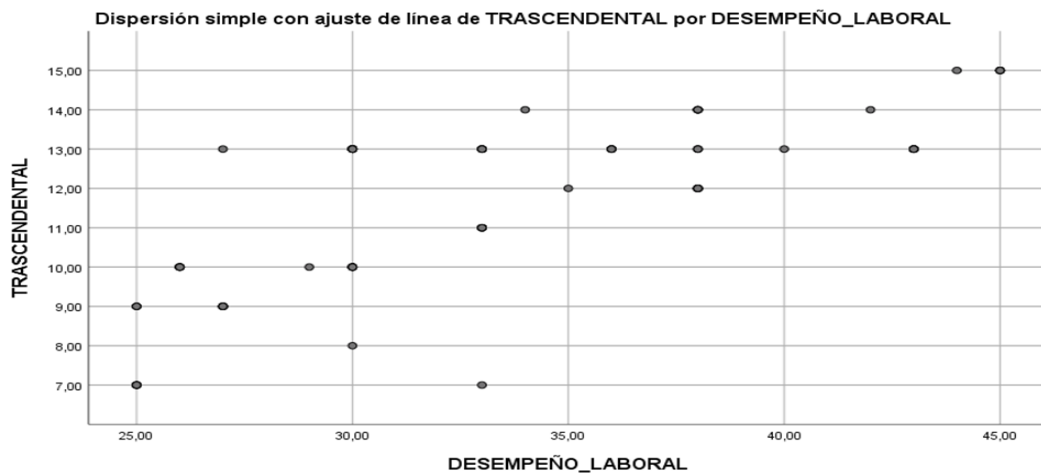
			TRASCENDENT AL	DESEMPEÑO_L ABORAL
Rho de Spearman	TRASCENDENT AL	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	DESEMPEÑO_L ABORAL	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS

Figura 4

Motivación trascendental y desempeño laboral



Nota. Elaboración propia basada en el análisis estadístico realizado en SPSS



Interpretación:

En la Tabla 11, Figura 4, que revela el análisis de la relación entre las variables investigadas, se observa que el coeficiente de correlación es de 0,758, lo que representa una mejora positiva alta, lo que indica una correlación promedio considerable, ya que este nivel en los participantes de Nazra Constructores corrobora la presencia de una condición de clasificación positiva alta. Con un nivel de confianza del 75,8 %, la motivación trascendental y el desempeño laboral presentan coeficientes, lo que sugiere que los factores asociados con una motivación que trasciende las recompensas materiales o personales, como el sentido de propósito, la posibilidad de contribuir a un bien mayor o el compromiso con valores y principios, tienen un efecto significativo en la mejora del desempeño laboral. Por lo tanto, podemos concluir que en Nazra Constructores, la motivación trascendental se traduce en un comportamiento o proceso fundamental para establecer un buen desempeño laboral sostenido, lo que implica que las organizaciones que teóricamente logran contar con un grupo de colaboradores alineados con un profundo sentido de significado se beneficiarán de un comportamiento de mayor productividad y compromiso. Este hallazgo alivia la necesidad de, en el marco de las estrategias de recursos humanos, tomar en consideración dimensiones más holísticas y motivacionales humanas.



6.2. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal, Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024, frente a ello los resultados demostraron que existe un relación positiva muy fuerte entre ambas variables según el resultado de correlación general es de 0.971; por tanto se puede afirmar que los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024, se desarrolló correctamente haciendo referencia a la motivación en 97.1%; junto al desempeño laboral. Es así que se resalta la importancia de analizar a los colaboradores de Nazra constructores año 2024.

Este resultado coincide con el de Wang y Chen (2023) Una investigación en el sector industrial de China indica que la motivación intrínseca mejora significativamente el rendimiento, especialmente en actividades que requieren capacidades cognitivas avanzadas y habilidades para resolver problemas. Este impulso intrínseco se correlaciona con la satisfacción personal y el sentimiento de logro que los individuos obtienen de las oportunidades de crecimiento profesional y un sentido de autonomía. Los investigadores enfatizan la necesidad de crear un entorno laboral que valore el desarrollo, el aprendizaje continuo y los resultados. Los empleados con motivación intrínseca muestran una mayor productividad y una mayor probabilidad de obtener empleo a largo plazo, lo que reduce las tasas de rotación de personal. Este estudio destaca la necesidad de que las empresas fomenten un ambiente que promueva el crecimiento profesional y la autonomía, ya que esto no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también garantiza la retención a largo plazo de los empleados.



El primer objetivo específico fue determinar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores, en donde este resultado coincide con Ramos y Álvarez, (2023) donde el estudio de empresas de construcción en Lima reveló que la motivación influye significativamente en el desempeño del personal. Los investigadores descubrieron que los programas de capacitación y reconocimiento mejoran la productividad al desarrollar las habilidades de los empleados y fomentar su sentido de pertenencia y dedicación a la organización. Un ambiente de trabajo positivo es esencial para la retención de talento, particularmente en la industria de la construcción, que se caracteriza por una alta rotación y una ineficiencia laboral. Cuando los trabajadores ven valor y apoyo por parte de sus empleadores, la moral y el desempeño general mejoran notablemente. Los investigadores recomiendan que las empresas de construcción participen en programas de capacitación continua tanto para competencias técnicas como para el crecimiento personal, y utilicen medidas de reconocimiento que cultiven un ambiente de trabajo bueno y alentador. Esto mejora la productividad de los empleados mientras los retiene dentro de la empresa, fomentando una mayor estabilidad y competitividad.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores, en donde este resultado coincide con Frisancho y Yucra (2024) En donde el estudio de empresas de construcción en Lima reveló que la motivación influye significativamente en el desempeño del personal. Los investigadores descubrieron que los programas de capacitación y reconocimiento mejoran la productividad al desarrollar las habilidades de los empleados y fomentar su



sentido de pertenencia y dedicación a la organización. Un ambiente de trabajo positivo es esencial para la retención de talento, particularmente en la industria de la construcción, que se caracteriza por una alta rotación y una ineficiencia laboral. Cuando los trabajadores ven valor y apoyo por parte de sus empleadores, la moral y el desempeño general mejoran notablemente. Los investigadores recomiendan que las empresas de construcción participen en programas de capacitación continua tanto para competencias técnicas como para el crecimiento personal, y utilicen medidas de reconocimiento que cultiven un ambiente de trabajo bueno y alentador. Esto mejora la productividad de los empleados mientras los retiene dentro de la empresa, fomentando una mayor estabilidad y competitividad.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores, en donde este resultado coincide con Santos y Oliveira (2022) en donde una investigación realizada en Portugal examinó la correlación entre la motivación y el rendimiento en la industria de la construcción. El estudio examinó el impacto de la motivación intrínseca y extrínseca en la resiliencia y el rendimiento de los empleados en un sector caracterizado por una alta rotación y circunstancias laborales difíciles. Los hallazgos indicaron que los empleados con una motivación intrínseca elevada mostraron una mayor resiliencia ante los obstáculos laborales y tuvieron una tasa de rotación reducida en comparación con aquellos predominantemente impulsados por incentivos externos. La investigación destacó que la felicidad laboral, estrechamente vinculada a la motivación intrínseca, es un predictor importante del éxito laboral. Los autores proponen que las organizaciones de construcción implementen capacitación



continua y reconozcan las contribuciones de sus empleados para promover mejoras en la motivación y la satisfacción laboral, y por lo tanto, directamente en el desempeño. Estas actividades contribuyen a mejorar el desarrollo de habilidades y a fortalecer la lealtad de los empleados hacia la organización, impulsando un círculo virtuoso donde la felicidad laboral promueve el desempeño y, a su vez, la competitividad de la organización.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El resultado del análisis del objetivo propuesto en este trabajo, que fue la relación entre el desempeño laboral y la motivación de los colaboradores de Nazra Constructores en el año 2024, lo muestra con un coeficiente de compensación de 0.971, lo que significa que existe una relación positiva alta. De igual manera, el valor aproximado de significancia, determinado mediante la prueba de hipótesis, es de 0,000, inferior al nivel de significancia predeterminado de 0,05 ($0,000 < 0,05$). En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que existe una conexión significativa entre el desempeño laboral y la motivación en la situación de estudio.
- SEGUNDA:** Un coeficiente de correlación de 0,454 indica una asociación positiva de intensidad media entre ambas variables, según el hallazgo correspondiente al primer propósito específico, que consistía en determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los empleados de Nazra Constructores. Además, el valor de significancia aproximado, determinado mediante la prueba de hipótesis, es de 0,000, inferior al nivel de significancia predeterminado de 0,05 ($0,000 < 0,05$).
- TERCERA:** Un valor de coeficiente de correlación de 0,924 muestra que existe una alta asociación positiva entre ambas variables. A esta conclusión se ha llegado en relación con la conclusión obtenida respecto al segundo objetivo específico, que ha considerado la investigación de la relación que existe entre la motivación



extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de Nazra Constructores. El valor de significación aproximado, que también se ha determinado mediante la prueba de contraste de hipótesis es de 0,000, por lo que se ha cumplido que este valor es inferior al valor de significación preestablecido de 0,05 ($0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se ha aceptado la hipótesis alternativa y se ha rechazado la hipótesis nula, demostrando que existe una evaluación estadísticamente significativa entre el rendimiento laboral y la motivación extrínseca en la situación a investigar.

CUARTA: Un valor de correlación de 0,758 indica una asociación positiva significativa entre ambas variables, según el hallazgo del tercer objetivo específico, cuyo objetivo era determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los empleados de Nazra Constructores. Además, el valor de significancia aproximado, calculado mediante la prueba de hipótesis, corresponde a 0,000, lo cual resulta ser inferior al nivel de significancia establecido a priori en 0,05 ($0,000 < 0,05$). En consecuencia, se considera que la hipótesis alternativa se confirma y la hipótesis nula se rechaza, verificando así que la motivación trascendental y el desempeño laboral en el grupo de estudio están estadísticamente relacionados.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se advierte a los directores y superiores de la constructora Nazra que en 2024 deben continuar y reforzar su labor de gestión y liderazgo, ya que los resultados obtenidos demuestran la existencia de una fuerte competencia entre la motivación y el rendimiento de sus empleados. Por otro lado, conviene profundizar en la implementación de diversas estrategias destinadas a mejorar la motivación del personal de la empresa, como: desarrollar políticas de incentivos, impartir formación continua, promover entornos de trabajo más dinámicos y participativos, entre otras estrategias que no solo pueden contribuir a mejorar la motivación interna o externa de los trabajadores, sino que también impactan positivamente en su rendimiento y, posteriormente, en la productividad general de la empresa, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos y al crecimiento empresarial.

SEGUNDA: Se recomienda a los gerentes y jefes de la constructora Nazra en 2024 que se esfuercen por mejorar considerablemente su gestión del desempeño de sus colaboradores, dado que los resultados de este estudio indican que el desempeño laboral mantiene una evaluación moderada en relación con la motivación intrínseca. En este sentido, también es recomendable realizar una revisión exhaustiva de las investigaciones existentes que abordan la relación de la motivación intrínseca con el desempeño en situaciones similares, con el fin de extraer buenas prácticas y fórmulas eficaces; así como examinar los factores contextuales



relacionados con el sector de la construcción en 2024, como la economía, la sociedad y la organización, con el fin de comprender el impacto que estos elementos pueden tener en la motivación intrínseca y, por consiguiente, en el desempeño laboral dentro de la misma empresa.

TERCERA: Se recomienda a los directores y gerentes de la constructora Nazra que, para el año 2024, continúen desarrollando sus acciones, pero manteniendo una relación óptima con sus colaboradores, ya que los resultados obtenidos son fruto del análisis de su trabajo y es evidente que la motivación extrínseca tiene una alta incidencia en el desempeño laboral. A continuación, se les recomienda realizar una investigación bibliográfica sobre trabajos que aborden la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el sector de la construcción. También es importante investigar las tendencias actuales en gestión del talento para el año 2024, prestando especial atención a la aplicación de incentivos económicos y no económicos en entornos como el mencionado, para así lograr un mejor desempeño y satisfacción de los colaboradores.

CUARTA: Se recomienda a los gerentes y supervisores de Nazra Constructores en 2024 que sigan mejorando su trabajo para optimizar el desempeño de sus funciones con sus colaboradores, dado que los resultados muestran que la motivación trascendental mantiene un alto nivel de desempeño laboral. También se considera importante mencionar la necesidad de investigar la



motivación trascendental en el ámbito laboral, donde los proyectos finalizados pueden tener un impacto significativo en la comunidad, como es el caso de Nazra Constructores. Este enfoque puede conducir a la creación de una cultura organizacional más consciente y orientada al propósito, que a su vez puede motivar a los trabajadores a un mayor compromiso con sus tareas y los valores de la organización.



REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2023). Motivación laboral en el sector construcción: Retos y oportunidades. Lima: Editorial Construcción Perú.
- Avendaño-Capcha, F. A., & Napán, A. C. (2024). Motivación y su incidencia en la productividad de los cajeros de Plaza Veá El Cortijo 2022. *Revista Científica de la UCSA*, 11(2), 29-43. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.02.029>
- Barrera Carmona, P. Y., Zurita Guevara, J. R., Murillo Villacis, R. I., & Pasato Gualpa, P. E. (2024). Prospectivo de la Evaluación del Desempeño del Capital Humano en Institutos Tecnológicos: Prospective Analysis of Performance Evaluation in Higher Education Institute. *Boletín Científico Ideas Y Voces*, 4(3), Pág. 583–598. <https://doi.org/10.60100/bciv.v4i3.192>.
- Bedoya Flórez, J., Garzón Acuña, J., & Mendoza Gutiérrez, J. C. (2022). La motivación del talento humano una estrategia empresarial para aumentar la productividad en las organizaciones colombianas. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4542>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74.
- Cano, A., & Rivera, L. (2021). Motivación y desempeño laboral en América Latina: Perspectivas y desafíos. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*, 18(2), 45-59.
- Cardona Betancourt, A. D., Mendoza Orozco, A. M., & Gaitan Avila, L. F. (2024). MOTIVACIÓN INTRINSECA Y EXTRINSECA: ¿POR QUÉ ROTAN LOS TRABAJADORES? *Investigación Y Ciencia Aplicada a La Ingeniería*, 7(42). Recuperado a partir de <https://ojsincaing.com.mx/index.php/ediciones/article/view/317>
- Carlos Bonifacio, E. N. (2021). Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de



- Lima Este. [Tesis de Doctorado, Universidad San Ignacio de Loyola]
Repositorio Institucional, Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/11738>
- Castañeda, L., & Quispe, A. (2022). Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral en el sector construcción en Cusco. *Revista Peruana de Psicología Organizacional*, 17(1), 80-95.
- Chambi Mamani, R. D., & Pacuri Otazu, A. P. (2023). Clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Mia Market, Juliaca-Puno, 2022. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/131036>
- Choque Cruz, Y., & Condori Canaza, M. M. (2022). Síndrome de bournout y desempeño laboral en los profesionales de un policlínico, Juliaca-Puno, 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99494>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., & Ryan, R. M. (1991). *Motivation and education: The self-determination perspective*. *Educational psychologist*, 26(3-4), 325-346. <https://doi.org/10.1080/00461520.1991.9653131>
- Díaz, L. E. F., & Torres, E. S. N. (2022). Gestión del talento humano en las organizaciones. *Horizonte Empresarial*, 9(2), 10-24.
<https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>



- Drucker, P. F. (2007). *The effective executive: The definitive guide to getting the right things done*. HarperBusiness.
- Fernández, G., & Ramos, T. (2020). Retos de la motivación laboral en empresas latinoamericanas. *Revista de Psicología Organizacional*, 35(1), 78-92.
- Fernández, L., & Cruz, J. (2020). Motivación y condiciones laborales en el desempeño de trabajadores de la construcción en Piura. *Estudios de Psicología Aplicada en el Perú*, 12(3), 220-235.
- Frankl, V. E. (1984). *Man's search for meaning*. Beacon Press.
- Frisancho Mullisaca, R. M., & Yucra Pacori, M. S. (2024). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, 2023. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/15154>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- García, M. L., & Díaz, C. A. (2019). Motivación y liderazgo en el sector de la construcción: Efectos en el desempeño laboral. *Revista Española de Psicología del Trabajo*, 35(2), 150-162.
- Giordano, D. P., Felli, V. E. A., Malabrigo, P. S., Galleguillos, D. P., & Fernández, M. A. S. (2022). Problemas de salud enfermedad generados por el proceso de trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y enfermería*, 28, 6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9417431>
- Giraldo Portes, J. P. y González Molina, D. F. (2024) Análisis de la motivación laboral del personal operativo. Del caso de la Empresa Azulk S.A.S. [Tesis de maestría, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/9525>.
- González, E., & Chávez, R. (2020). El rol de la motivación en el desempeño laboral en el sector construcción en Trujillo. *Revista de Desarrollo Laboral y Organizacional*, 25(2), 130-145.



- Griliches, Z. (1994). *Productivity, R&D, and the data constraint*. The American Economic Review, 84(1), 1-23.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (7ma ed.). McGraw-Hill Education.
- Huamán Mariscal, J. (2025). Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes peruanos. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 9(36), 167–176. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.908>.
- Huamán Mariscal, J. (2025). Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes peruanos. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 9(36), 167–176. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.908>.
- Huamaní, Z. A. Z., Napán, A. C., & Rodríguez, R. M. (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>
- Johnson, D., & Thompson, R. (2020). Organizational support and its impact on motivation and performance in the construction industry. *Journal of Organizational Behavior*, 58(3), 305-320.
- Kim, H., & Park, J. (2019). The role of motivation in performance: Evidence from the South Korean construction sector. *Asian Journal of Management*, 12(1), 45-58. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000713](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000713)
- Knight, F. H. (1921). *Risk, uncertainty, and profit*. Hart, Schaffner & Marx.
- Kumar, P., & Ramesh, S. (2021). Extrinsic motivation and performance in construction firms: Insights from India. *Indian Journal of Business Management*, 8(4), 250-268.



- Larico Huanca, Y. G. (2024). Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Droinsur EIRL de la ciudad de Juliaca, región Puno, 2023. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/15937>
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and organization development: A psychological view*. Addison-Wesley.
- Loaiza-Aguirre, M. I., & Andrade-Abarca, P. S. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 161-195. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n63a7>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuni, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Pérez, S., & Villanueva, T. (2021). Motivación y compromiso en el sector construcción: Evidencia en Arequipa. *Revista Andina de Psicología del Trabajo*, 19(2), 98-112.
- Piguave-Bello, M. M., & Vegas-Meléndez, H. J. (2021). EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA EFECTIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EQUIPOS DE TRABAJO: Artículo de investigación. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN - ISSN: 2697-3456*, 5(8), 21–38. Recuperado a partir de <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99>
- Pincay, S. L. P., Toala, S. E. P., & Bustamante, R. Y. S. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(5), 211-232. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152>



- Pizan Ugarte, C. (2023). Motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa "Moster EIRL", Pucallpa 2023. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34664>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Ponce, D. K. P., Pincay, M. Y. T., & Pincay, B. A. T. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, 6(suppl 1), 29-40. DOI: 10.26820/recimundo/6
- Quispe Leque, V. L. (2022). Incentivos laborales y desempeño laboral: Caso en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5451>
- Ramos, J., & Álvarez, M. (2023). Influencia de la motivación en el desempeño laboral en empresas constructoras de Lima. *Revista Peruana de Gestión y Productividad*, 29(1), 210-225.
- Rodríguez, G., Andrés, G., Gallucci, P., Sklate Boja, M. F., & Esquivel, I. (2024). Comunicación, integración tecnológica e innovación educativa: Análisis multidimensional de un caso en carreras STEAM. In *Mediaciones De La Comunicación*, 19(1), 189–209. <https://doi.org/10.18861/ic.2024.19.1.3533>.
- Salas, I. X. T., Cuevas, S. C. C., Machaca, J. E. C., & Garcia, J. L. C. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 3-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>



- Salazar, R., & Méndez, K. (2019). Liderazgo y motivación como factores de desempeño laboral en el sector construcción en Lima. *Psicología y Empresa en el Perú*, 16(4), 250-265.
- Santos, M., & Oliveira, L. (2022). Motivation and resilience in construction workers in Portugal: Implications for performance. *Portuguese Journal of Organizational Psychology*, 20(1), 120-135.
- Schunk, D. H. (2012). *Learning theories: An educational perspective* (6th ed.). Pearson Education.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Alfred A. Knopf.
- Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Simon, H. A. (1977). *The new science of management decision*. Prentice-Hall.
- Talero Chacón, J. P. (2022). Motivación laboral: descubriendo el trabajo en cocina de algunos clubes, hoteles y restaurantes de la ciudad de Bogotá. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/13583>
- Wang, G., & Chen, J. (2023). Intrinsic and extrinsic motivation in manufacturing: Impact on complex task performance. *Chinese Journal of Industrial Psychology*, 29(2), 210-227.
- White, R. W. (1959). *Motivation reconsidered: The concept of competence*. *Psychological Review*, 66(5), 297-333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe relación positiva y significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024</p>	<p>A. VARIABLE 1: Motivación DIMENSIONES: Motivación intrínseca Autonomía Aprendizaje Sentido de competencia Motivación extrínseca Ambiente físico Incentivo laboral Logro de objetivos personales Motivación trascendental Colaboración de actividades Promoción de desarrollo compartido Contribución laboral</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental. TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Investigación correlacional. POBLACIÓN: Se tomará en cuenta a 85 colaboradores pertenecientes a la empresa Nazra Constructores del año 2024. MUESTRA: Participación de 85 colaboradores pertenecientes a la empresa Nazra Constructores del año 2024. MUTÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024? ¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024? ¿Cuál es la relación entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores en el año 2024?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores Determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores Determinar la relación entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación positiva y significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores Existe relación positiva y significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores Existe relación positiva y significativa entre motivación trascendental y desempeño laboral de los colaboradores de Nazra constructores.</p>	<p>B. VARIABLE 2: Desempeño laboral DIMENSIONES E INDICADORES: Productividad Objetivos obtenidos. Tiempo Utilizado. Toma de decisiones Riesgo. Incertidumbre Evaluación de Alternativas Eficacia laboral Eficiencia en el Rendimiento Responsabilidad Relaciones interpersonales Percepción Interpersonal Atracción Interpersonal.</p>	



Anexo 2: Matriz de datos

MOTIVACIÓN										DESEMPEÑO LABORAL									
INTRINSECA			EXTRINSECA			TRASCENDENTAL			T	PRODUCT.		TOMA DE DECISIONES			EFICACIA LABORAL		RELACIONES INTERP.		
5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	5	5	5	5	4	5	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	4	4	5	5	37
5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	4	5	5	4	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	4	4	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	5	5	4	41	5	5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	5	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	40
4	5	4	5	4	5	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	4	5	5	3	3	39	4	5	5	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	4	5	5	4	5	5	4	37
5	4	5	4	5	5	3	5	5	41	4	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	4	5	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4	5	5	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	4	4	5	42	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	4	4	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4	5	4	5	5	5	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	5	5	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	5	5	4	5	5	4	4	5	4	36



4	5	5	5	4	5	5	5	5	43	4	4	5	5	5	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	4	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	4	5	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	4	5	5	5	5	5	5	4	38
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	4	5	5	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	4	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	5	5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	5	4	5	5	5	5	5	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	38
4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	4	5	5	3	41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	39
4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	5	5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	4	5	5	5	5	4	4	42	5	5	4	5	5	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	5	4	5	5	5	5	5	5	4	38
5	3	5	4	5	5	5	5	5	42	5	5	5	4	4	5	5	4	5	38
4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	4	5	5	5	4	5	5	4	37
5	3	5	5	4	5	4	4	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	4	5	5	4	3	5	4	40	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	4	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	4	4	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	4	4	5	5	42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4	5	5	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	5	5	4	5	5	5	4	5	42	4	4	5	4	4	5	5	4	5	36



Anexo 3: Instrumento de acopio de datos

N°	ÍTEMS DE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN	ESCALA LIKERT				
	D1: Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
1	A menudo hay interés en realizar cada vez mejor mis funciones dentro de la empresa.					
2	A menudo considero que las funciones que desempeño en la empresa contribuyen a mi desarrollo personal.					
3	A los colaboradores de la empresa a menudo les motiva buscar auto superarse obteniendo mejores resultados en su trabajo					
	D2: Motivación extrínseca					
4	A los colaboradores de la empresa a menudo se sienten motivados debido a que cuentan con las herramientas físicas (escritorio, computador, etc.) para realizar sus labores.					
5	Suelo seguir laborando en la empresa porque me permiten tomar decisiones con libertad sobre como desarrollo mis funciones asignadas.					
6	Mis compañeros de la empresa a menudo están motivados porque obtienen reconocimiento por realizar adecuadamente sus funciones dentro de la entidad.					
	D3: Motivación trascendental					
7	Mis compañeros de la empresa a menudo se sienten motivados a contribuir en las actividades laborales organizadas por otros de sus compañeros.					
8	A menudo contribuyo con la realización de funciones de mis compañeros de la empresa cuando lo requieren y tengo disponibilidad.					
10	Los compañeros suelen sentirse motivados a buscar formas de mejorar el resultado de las funciones de todos los miembros					
N°	ÍTEMS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA LIKERT				
	D1: Productividad	1	2	3	4	5
11	En el desarrollo de sus labores ha conllevado a cumplir con los objetivos trazados					
12	Las tareas asignadas se han cumplido en el menor tiempo previsto					
	D2: Toma de decisiones					
13	Asumimos riesgos altos que conllevan a tener mejores resultados					

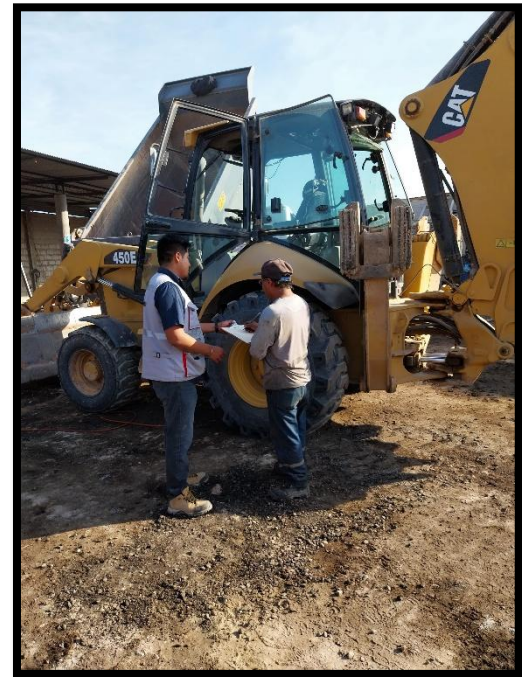


14	Con frecuencia nos encontramos en un clima de incertidumbre por no saber que nos espera.					
15	Analizamos cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión fina					
D3: Eficacia laboral						
16	Utilizamos menos recursos de lo previsto en el desarrollo de nuestras funciones					
17	Cumplimos a cabalidad con las funciones asignadas					
D4: Relaciones interpersonales						
18	Las personas con quienes interactúo muestran un trato cordial y agradable					
19	Puedo confiar con facilidad en cualquiera de los miembros de la empresa					

Anexo 4 Evidencias fotográficas

Evidencias del trabajo de investigación – aplicación del instrumento







Anexo 5: Validación de instrumento

ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ...ADMINISTRACION Y MARKETING...

TÍTULO DE TESIS: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA CONSTRUCTORES EN EL AÑO 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Percy Puma Puma
- PROFESIÓN : ADMINISTRADOR
- CARGO ACTUAL: JEFE OFICINA PLANIFICACION
- GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha:

Firma del experto
DNI N° 023374215
N° celular: 951783754



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 14/10/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LUIS MIGUEL CURASI MAQUERA

Dirección: AV. RAFAEL HOYOS RUBIOS N°1918

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: DNI N° 70128114

Teléfono: 918966940 email: LUISMIGUELCURASI@GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

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

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZRA CONSTRUCTORES
EN EL AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): DESARROLLO INMOBILIARIO, RENTABILIDAD

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}? 1,2 NO SÍ?

1

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

14-10-2025

Fecha