



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL PSICOLOGÍA**

**“Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco
Scotiabank Perú –sede Rímac, 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Alburqueque Baldassari, Francis Harold (ORCID: 0000-0001-9808-094X)

ASESOR:

Mg. Carranza León, Graciela (ORCID: 0000-0001-8079-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CALLAO-PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres por su esfuerzo y apoyo incondicional, a mi abuelita que en paz descansa porque siempre creyó en mí hasta el último día de su vida, los cuales fueron mi motivo y mi fuerza para salir adelante, del mismo modo a Dr. Rivero Contreras Edgar Rolando, un asesor muy didáctico y con ideas disruptivas, su gran experiencia fue un punto crucial en el desarrollo de mi tesis.

Por último, a mi novia por ser mi soporte emocional a lo largo de este periodo y para mi mejor amiga Francly Torres que fue mi solvencia emocional en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por concederme salud, luego a mis padres por su apoyo incondicional y a mí mismo por mi gran perseverancia que he conservado durante todo el camino a pesar de las trabas que se han presentado en el transcurso las cuales no lograron ser gran obstáculo para mí llegar hasta el final.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Francis Harold Alburqueque Baldassari con DNI N. ° 44742046 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Titulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Psicología, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



FRANCIS HAROLD ALBURQUEQUE BALDASSARI

DNI: 44742046

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MÉTODO.....	7
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	7
2.2 Operacionalización de variables.....	7
2.3 Población, muestra y muestreo.....	8
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	9
2.5 Procedimiento.....	10
2.6 Métodos de análisis de datos.....	11
2.7 Aspectos éticos	11
III.RESULTADOS	13
IV.DISCUSIÓN.....	25
V.CONCLUSIONES	27
VI.RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Tabla frecuencia general	13
Tabla 2. <i>Niveles de motivación laboral</i>	13
Tabla 3. <i>Frecuencia dimensión necesidad de logro</i>	14
Tabla 4. <i>Niveles dimensión necesidad de logro</i>	14
Tabla 5. <i>Frecuencia dimensión necesidad de poder</i>	15
Tabla 6. <i>Niveles dimensión necesidad de poder</i>	15
Tabla 7. <i>Frecuencia dimensión necesidad de afiliación</i>	16
Tabla 8. <i>Niveles dimensión necesidad de afiliación</i>	16
Tabla 9. <i>Frecuencia general potencial humano</i>	17
Tabla 10. <i>Nivel del rendimiento del potencial humano</i>	18
Tabla 11. <i>Frecuencia rendimiento de la tarea</i>	18
Tabla 12. <i>Niveles dimensión rendimiento de la tarea</i>	19
Tabla 13. <i>Frecuencia comportamiento contraproducente</i>	19
Tabla 14. <i>Niveles dimensión comportamiento contraproducente</i>	20
Tabla 15. <i>Frecuencia rendimiento en el contexto</i>	20
Tabla 16. <i>Niveles dimensión rendimiento en el contexto</i>	21
Tabla 17. <i>Correlación entre motivación laboral y el rendimiento del potencial humano</i>	22
Tabla 18. <i>Correlación entre necesidad de afiliación de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano.</i>	23
Tabla 19. <i>Correlación entre necesidad de logro de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano.</i>	23
Tabla 20. <i>Correlación entre necesidad de poder de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano.</i>	24

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Operacionalización de variable	39
Anexo 2. Instrumentos	36
Anexo 3. Resultados tabulados	38
Anexo 4. Escala de motivación laboral	39
Anexo 5. V de Aiken – Escala de Motivación Laboral	42
Anexo 6. Validez de Constructo	42
Anexo 7. Confiabilidad por consistencia interna	44
Anexo 8. Escala de rendimiento laboral	44
Anexo 9. V de Aiken – Escala de Rendimiento Laboral	48
Anexo 10. Validez de Constructo	49
Anexo 11. Confiabilidad por consistencia interna	50
Anexo 12. Consentimiento informado	51
Anexo 13. Consentimiento informado prueba piloto	52
Anexo 14. Autorización de uso del instrumento	53
Anexo 16. Validación instrumento Motivación laboral	56
Anexo 17. Validación instrumento: Rendimiento laboral	65

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el grado de relación existente entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac.

Para lo cual se definió como tipo correlacional con un diseño de campo. Estableciendo un muestreo no probabilístico intencional donde se seleccionó como sujeto de estudios los 40 colaboradores del banco Scotiabank Perú sede Rímac, con la finalidad de aplicar los cuestionarios correspondientes a la escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D (1976) y la escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2013)

Con el fin de estudiar las variables motivación laboral y rendimiento del potencial humano, cada una en tres dimensiones para obtener como conclusión que existe relación existente entre dichas variables, evidenciando una correlación de Spearman de ,991.

Palabras claves: motivación laboral, rendimiento laboral, rendimiento del potencial humano, colaboradores, banco.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the degree of interdependence between work motivation and human potential performance in employees of the Scotiabank Peru - Rímac.

To this end, it was defined as a correlational type with a field design. Establishing an intentional non-probabilistic sample where the 40 employees of the Scotiabank Peru head office Rímac were selected as the subject of studies, with the purpose of applying the questionnaires corresponding to the Steers R. Motivation scale, and Braunstein D (1976) and the Individual Work Performance Scale by Koopmans et al. (2013).

In order to study the variables work motivation and human potential performance, each in three dimensions to obtain as a conclusion that there is interdependence between these variables, evidencing a Spearman correlation of, 991.

Key words: work motivation, work performance, human potential performance, employees, and bank.

I. INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática

La Organización Internacional del Trabajo (2019), afirma que el empleo de mala calidad, es el principal problema para los mercados laborales globales; puesto que tal situación, disminuye la performance del empleado. En Perú, según cifras de los informes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el 25% de empresas peruanas son informales; mientras el porcentaje de trabajadores informales representa, así, un 70 % de la PEA peruana. Adicionando, el 27% de los trabajadores, se motivan buscando incansablemente sólo la remuneración; aquellos, trabajadores que se motivan con un buen ambiente laboral equivalen a un 23 %; otro grupo representado por un 22%, busca los beneficios de todo trabajador formal; el 19 % de los trabajadores buscan el desarrollo profesional en base a su línea de carrera; por último, existe un 9 % de trabajadores que busca la flexibilidad de los horarios para poder ser más productivos (Valenzuela, 2018).

Ahora bien, se ha observado que en algunos bancos peruanos bajos niveles de productividad, en donde los empleados firman contratos laborales por 08 horas de jornadas, pero realmente laboran entre 11 a 12 horas; la jornada de labor inicia a las 9 am y finaliza 6 pm, pero luego deben esperar el arqueo de caja, la hora de refrigerio está fuera de las horas laborales, sin contar el promedio para movilizarse de su hogar hasta su centro de labores y viceversa gastan mínimamente 02 horas más. De lo anterior, se resalta que promover la motivación laboral sería esencial para impactar significativamente en el rendimiento del potencial humano, así como elevar la productividad del negocio; sin embargo, es fundamental tener presente la particularidad de cada caso.

Considerando los principios y postulados de McClellan (1961), afirma que las denominadas “motivaciones”, deben entenderse como una serie de procesos de naturaleza inconsciente, de forma parecida a las propuestas de índole psicoanalíticas: la necesidad de afiliación, necesidad de logro y la necesidad de poder. Esta sería la condición sine qua non que permitirá, como afirmó Del Carmen (2008), personal y productividad (rendimiento) se transformen en las columnas esenciales y fundamentales dentro de la organización. Al resolver la presente cuestión concreta, se contribuiría a enriquecer con nuevos conocimientos a las disciplinas del management, recursos

humanos, psicología, análisis transaccional y salud ocupacional. Cabe señalar que, es el primero que se realiza en el banco Scotiabank Perú– sede Rímac, 2019.

Trabajos previos

De lo anterior conviene mencionar investigaciones internacionales relacionadas con la presente, como la de Madariaga (2016), titulada: “la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Coats Honduras”, trabajo que posee un tipo de investigación no experimental y, con una orientación transaccional, de enfoque cuantitativo y cualitativo, con una unidad de análisis de la empresa es de 412 empleados. Los resultados a los que llega el autor es que, tanto la variable “motivación laboral”, como la variable “desempeño de los empleados” evidencian un nivel de correlación demasiado débil, teniendo un impacto irrelevante en dicha empresa.

Asimismo, Nduka (2016), en “Employee Motivation and Performance”, tuvo por objetivo, encontrar los efectos motivacionales que tienen los empleados en la organización y los diferentes tipos de motivaciones. Donde se puede concluir que seguramente es un potencial para motivar a los empleados a trabajar bien para una organización y que es una tarea vital para los gerentes. Parece ser que existe una circular auto compensada. Correlación entre la satisfacción, la motivación y el desempeño en un empleado; ya que este logra un alto rendimiento, por lo cual surge la satisfacción interna. Finalmente, con esto se concluye que los factores intrínsecos posiblemente puedan contribuir significativamente a motivar a los empleados por medio de factores extrínsecos.

En el ámbito nacional destaca la investigación de Mori y Orosco (2015), “Propuesta para mejorar la motivación de los colaboradores de McDonald’s en Chiclayo”, bajo la teoría de McClellan, el objetivo es mejorar el nivel motivacional, sustentado en la Teoría de McClellan, para los trabajadores de McDonald's. Investigación descriptiva, la muestra estuvo constituida por 45 trabajadores de McDonald's. Finalmente el autor concluye, los resultados obtenidos revelan que el nivel de motivación que poseen los colaboradores, se encuentra en nivel bueno, mas no apto, que es lo que se necesita y requiere en la empresa.

Asimismo, Cueva (2018), en su investigación titulada: “Estudio de la teoría motivacional de McClellan y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bambos”. Tuvo por objetivo determinar la relación entre la Teoría de McClellan, entorno a la motivación y el desempeño de dichos trabajadores. De enfoque mixto, y población total 40 colaboradores de la tienda de Bambos de la tienda Javier Prado. Los resultados a los que llega el autor es que, posee una fuerte relación con la variable “desempeño laboral” de los trabajadores de Bambos en la tienda de Javier Prado, 2018.

Teorías Relacionadas

En cuanto a las teorías relevantes para la presente investigación, destacan la teoría de la necesidad, también conocida como la teoría de las tres necesidades o de McClellan, la cual “es un modelo motivacional que intenta explicar cómo las necesidades de logro, poder y afiliación afectan las acciones de las personas desde un contexto gerencial” (Psicoportal, 2019, p. 7). La misma afirma que un ambiente laboral de insatisfacción en el trabajo genera dentro de la empresa una caída en el rendimiento de los colaboradores y, por lo tanto, un descenso de la productividad. La insatisfacción conlleva a la desmotivación laboral, lo cual puede generar en el empleado apatía, incumpliendo sus funciones habituales o lo que es peor, que no entregue el 100% de su potencial cuando realiza su labor.

Con respecto al potencial humano Naíf (2017), señala lo siguiente:

Características o cualidades naturales, información obtenida y aptitudes creadas a lo largo de la vida de una persona que pueden aplicarse al mejoramiento de capacidades, habilidades y destrezas para que den absoluta satisfacción en la exhibición de sus propios esfuerzos, de negocios, de experiencia o de trabajo (p. 23).

“Cuando mides el potencial humano de tu empresa puedes visualizar el rendimiento progresivo y la relación de los objetivos de tu empresa con los objetivos personales de tus colaboradores” (Banco Popular Dominicano, S.A, 2015, p. 42).

Así, el papel esencial de la empresa moderna será convertirse en el primer gestor de la transformación del individuo para que este alcance todo su potencial, deberá proveer los nuevos principios a través del aprendizaje continuo de menos a más, de lo que se trata es de brindar un curso experiencial que transforme al individuo y, lo lleve a reevaluar su auto concepto de modo eficaz, que descubra su talento, lo desarrolle y cree valor aportando significativamente a la productividad, reflejándose así en su entorno familiar y laboral (Saumeth Cadavid, 2012).

Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac?

Problema Específicos

- ¿Qué relación existe entre necesidad de afiliación de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú- Sede Rímac?
- ¿Qué relación existe entre necesidad de logro de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú- Sede Rímac?
- ¿Qué relación existe entre necesidad de poder de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú-Sede Rímac?

Justificación del estudio

En este nivel de investigación, buscamos la creación de nuevos conocimientos al intentar resolver un problema social concreto: la baja productividad del potencial humano como resultante de una insuficiente motivación laboral. Al resolver la presente cuestión concreta, se obtendría know how o la experiencia necesaria para el diseño de programas motivacionales y procedimientos innovadores que potencien el trabajo humano por medio de una sinergia colaborativa para el beneficio de todos los implicados directos e indirectos dentro del presente estudio. Asimismo, se contribuiría a enriquecer con nuevos conocimientos a las disciplinas del management, recursos humanos, sicología, análisis transaccional y salud ocupacional. Así también, se estaría justificando la presente investigación por la originalidad del tema planteado, enfoque y contexto en el que se desarrolla su estudio, aplicando diferentes disciplinas. Cabe señalar que, es el primero que se realiza en el banco Scotiabank Perú– sede Rímac, 2019. Asimismo, existirá originalidad en el método de recolección de datos y en el análisis de los mismos; pero, fundamentalmente la creatividad disruptiva se pondrá de manifiesto en la síntesis de la información, la cual debe develar una solución innovadora al problema planteado.

La esencia del liderazgo radica en la creación sistemática de prototipos en todas las áreas del desarrollo social, desde metodologías hasta estrategias disruptivas. Finalmente, los beneficiarios directos serían todos los empleados bancarios de Perú, esperamos que presente estudio permita diseñar medidas preventivas y alternativas para solucionar la realidad problemática que no solo afecta a los negocios financieros, sino a todo tipo de empresa en el país, repercutiendo directamente en el desarrollo económico del mismo debido a las quiebras empresariales masivas por baja productividad de las mismas. Y; así contribuir significativamente a elevar la productividad del trabajador y potenciar los negocios financieros a nivel nacional.

Hipótesis General

Existe relación significativa entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac.

Hipótesis Específica

- Existe relación significativa entre necesidad de afiliación de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú- Sede Rímac.
- Existe relación significativa entre necesidad de logro de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú- Sede Rímac.
- Existe relación significativa entre necesidad de poder de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú- Sede Rímac.

Objetivo General

Determinar el grado de relación existente entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac.

Objetivo Específico

- Determinar el grado de relación existente entre necesidad de afiliación de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú-Sede Rímac.
- Determinar el grado de relación existente entre necesidad de logro de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú- Sede Rímac.
- Determinar el grado de relación existente entre necesidad de poder de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú- Sede Rímac.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación responde al tipo correlacional, entendiendo que:

Este tipo de investigación busca fundamentalmente decidir cuánto las variables de al menos un elemento se asocian con la variable de otro o de elementos diferentes. La presencia y calidad de esta covariación se decide normalmente de forma mensurable por métodos de coeficientes de relación. Hay que tener en cuenta que esta covariación no implica que haya conexiones causales entre las cualidades, ya que éstas vienen dictadas por otros criterios que, a pesar de la covariación, deben ser considerados (Tamayo & Tamayo, 2012).

Ahora bien, en cuanto al diseño, para efectos de la presente investigación, el mismo responde a un diseño de campo, considerando que:

La exploración de campo es lo que consiste en reunir información directamente de los sujetos bajo escrutinio, o de la verdad donde se dan las ocasiones (información esencial), sin dominar ni controlar ningún factor, es decir, el especialista obtiene los datos, sin embargo, no modifica las condiciones actuales. En lo sucesivo su carácter de indagación no experimental (Arias, 2012).

Lo anterior responde a que en esta investigación se determinó el grado de relación existente entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac. Por lo que fue necesario establecer correlación entre las variables estudiadas con datos directos de los sujetos de investigación haciendo uso de instrumentos cuantitativos y cualitativos.

2.2 Operacionalización de variables

Variable Independiente: Motivación Laboral

La misma que presenta las siguientes dimensiones:

- Necesidad de Afiliación
- Necesidad de Poder

- Necesidad de Logro

Variable Dependiente: Rendimiento Del Potencial Humano

La misma que presenta las siguientes dimensiones:

- Rendimiento de tarea
- Comportamiento Contraproducentes
- Rendimiento del contexto

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se entiende que la población es un conjunto de elementos con características en común (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010). Por lo que para efectos de la presente investigación, la población corresponde a los 40 colaboradores del Banco Scotiabank en Lima. Cabe destacar, que a su vez, la población responde a características finitas, teniendo en cuenta que esta es el conjunto de elementos en la que es cuantificable las unidades que lo conforman, existiendo evidencia documental de esto (Arias, 2012).

Muestra

La muestra es básicamente un subconjunto de la población en el que todos los componentes de la población tienen una posibilidad equivalente de ser elegidos. En las pruebas de no probabilidad, el sistema no es mecánico, ni depende de los tipos de probabilidad, sino que se basa en el procedimiento básico de selección de un individuo o de un grupo de individuos, y obviamente los ejemplos elegidos cumplen con otros criterios de investigación. En la prueba de no probabilidad, la selección de componentes no depende de la probabilidad, sino que se relaciona con las cualidades del examen o del investigador (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

De lo anterior, por tanto, se considera como muestra censal, al total de la población, por ser esta finita, siendo por tanto la muestra de 40 colaboradores que conforman las áreas de Plataforma y atención al cliente, de la Oficina de RRHH, de la Secretaría General y de la Gerencia del banco Scotiabank Perú.

Muestreo

Lo anterior responde a un muestreo tipo no probabilístico, intencional o dirigido, en el cual la selección de los componentes no se basa en la probabilidad, sino en relacionar las cualidades del examen o las motivaciones del científico (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010). Esto por considerar el investigador una unidad de análisis conveniente con los objetivos de investigación a los 40 colaboradores que hacen vida en el banco Scotiabank Perú –sede Rímac.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Observación

Sistema que permite el contacto directo con la conducta estándar de los que participan en el procedimiento (Hernández R, 2014).

Encuesta

La respuesta a las preguntas se realiza en la escala de Likert, en la que la información se recoge directamente del ejemplo de una manera confidencial y anónima (Hernández R, 2014).

Instrumentos

Los instrumentos se elaboraron en base a los objetivos que persigue el trabajo de investigación fundamentalmente en relación a las variables e indicadores respectivamente, lo que me permitirá recolectar información contundente y de primera mano sobre el tema de investigación. Para efectos de la presente investigación, el instrumento a aplicar fue tipo cuestionario, el cual consiste en muchas indagaciones con respecto a por lo menos un factor que debe estimarse (Hernández R, 2014).

En virtud de lo anterior el instrumento a ser aplicado fue medido considerando:

Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D (1976), se utilizado para el diseño de un cuestionario cerrado de 15 preguntas enfocado en necesidades manifiestas, capaz de medir las tres necesidades de logro, afiliación, poder utilizando escalas basadas en el comportamiento.

Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al. (2013), empleada, por sus propiedades psicométricas, para diseñar un cuestionario cerrado de 13 preguntas, que nos permitirá

mediar la productividad real de los colaboradores de la sucursal del Rímac del banco Scotiabank Perú.

La aplicación de estos 02 instrumentos dio lugar a la comprobación de la hipótesis para determinar el tipo de interrelación existente entre las variables (dependiente e independiente) y sus respectivas dimensiones.

Validez y confiabilidad

La validez alude a cuánto un instrumento cuantifica la variable que espera medir. Para determinar la validez, se aconseja a los especialistas concedores del punto y de la variable a estimar que comprobaran si la información es suficiente. Esto se conoce como validación a juicio de expertos (Hernández R, 2014).

Por su parte la confiabilidad de un instrumento de estimación alude al nivel de exactitud o precisión de la estimación, como si el instrumento se aplicara más de una vez a un tema o elemento similar crea resultados similares (Hernández R, 2014). Para efectos de la presente investigación, se medirá la confiabilidad por medio de una prueba piloto. La validez y confiabilidad siempre está limitada según sea la evidencia disponible, permitiendo afirmar que determinado instrumento es válido y confiable para determinado uso y bajo ciertas condiciones.

2.5 Procedimiento

Etapa preliminar deductiva: decisión del tema, búsqueda de datos, establecimiento y punto de vista pragmático, hipotético y actual. Planificar y probar la técnica de trabajo y el procedimiento del examen. Significado de las preguntas, variable fundamental, medidas de los factores del examen y de la sala, y significado de los dispositivos y materiales de investigación.

Fase del trabajo de campo: encontrar un campo de ritmo factible y reconocer los datos, seleccionar los métodos de surtido de información para decidir la motivación laboral y el rendimiento del potencial humano en los asociados del Scotiabank Perú - sede Rímac, 2019.

Fase analítica: preparar los sistemas subjetivos para el examen objeto de esta investigación, completarla y desglosar los resultados. Investigación de factores, preparación y diagramación de

la información recopilada y examen de los resultados. En cuanto a las variables, la variable independiente queda definida por Motivación laboral, en sus tres dimensiones (necesidad de afiliación, necesidad de logro y necesidad de poder). Por su parte la variable dependiente queda definida por rendimiento del potencial humano.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la información obtenida se utilizará la estadística descriptiva, que consiste en elaborar cuadros y gráficos, los datos serán procesados en Microsoft Office Excel y SPSS versión 25, aplicando la prueba paramétrica denominada correlación Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis por ser una investigación cuantitativa. Para lo anterior, es necesario previamente cumplir con: revisión crítica de la información recogida, repetición de la recolección en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación, tabulación según variables (cuadros de una sola variable, cuadros con cruce de variables, etc.), reajuste de cuadros con casillas varias o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis.

Posteriormente se desarrollarán representaciones gráficas, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos, para dar lugar a la interpretación de resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente y finalmente el establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

2.7 Aspectos éticos

En la presente investigación el autor se compromete a respetar la autenticidad del contenido y de los resultados expuestos, es por ello que se indica se ha citado apropiadamente a los autores responsables del marco teórico, soporte de toda investigación; son, por tanto, verificables también los datos emitidos en relación al material estudiado, así como las personas involucradas en los ensayos ejecutados en esta investigación.

Del mismo modo, la regla de la autonomía se considerará permitiendo a los miembros ser una pieza de la investigación y elegir intencionalmente y según sus propios criterios, estimando la respetabilidad del individuo sin poner impedimentos a su manera, excepto si son perjudiciales para ellos mismos o para otros en la ejecución de la tarea. Asimismo, se les darán todos los datos que soliciten para que se establezcan progresivamente en una elección ideal. Por fin, el estándar de no maldad como no daño se acabará durante o después del uso de la empresa. Si uno de los miembros se siente mal o experimenta un problema que le cause algún daño, se le permitirá retirarse (Gómez, 2009).

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Variable: Motivación laboral

Para el análisis de las variables de estudio se consideran los niveles que miden la motivación laboral, destacando que para esta variable se evalúa el nivel de cada dimensión ya que cada una de estas fue correlacionada con la variable rendimiento del potencial humano; los autores han establecido ciertos intervalos para interpretarlos:

- Deficiente: 15-35
- Regular: 36-55
- Eficiente: 56-75

Tabla 1

Tabla frecuencia general

		Necesidad de Afiliación.	de Necesidad de Logro.	Necesidad de Poder.
N	Válido	40	40	40
	Perdidos	0	0	0

Fuente: elaboración propia (2019)

Tabla 2

Niveles de motivación laboral

	necesidad de logro		necesidad de poder		necesidad de afiliación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0	0	0	2	5
Regular	8	20	6	15	6	15
Eficiente	32	80	34	85	32	80
Total	40	100	40	100	40	100

Fuente: elaboración propia (2019)

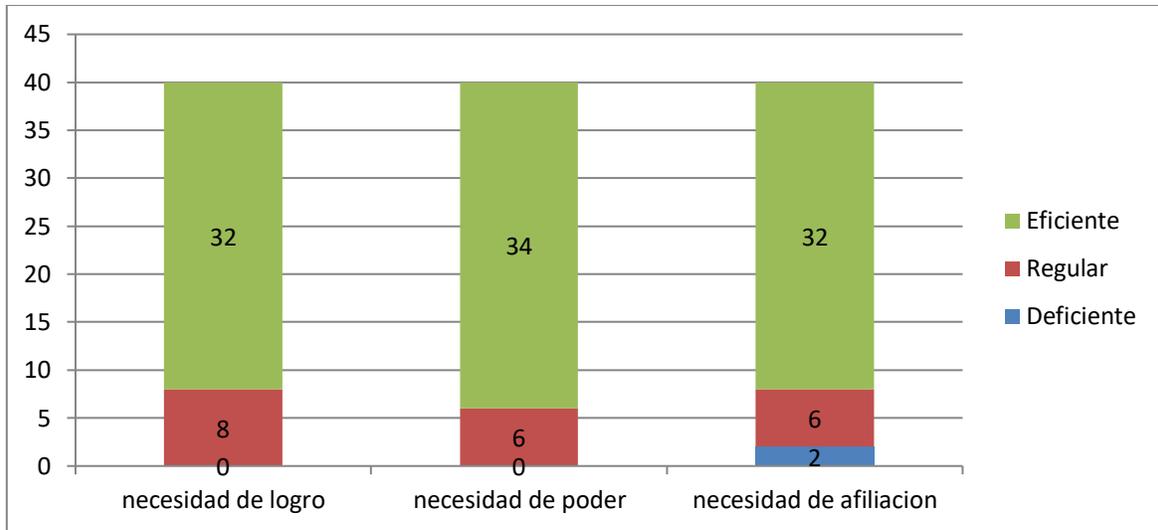


Figura 1. Niveles de motivación laboral

Interpretación:

Lo antecedente, manifiesta que en la individuos sujeto de estudio en la presente investigación, en cuanto a la variable motivación laboral, los mismos presentan una necesidad de logro regular (20%) y eficiente (80%); en cuanto a la necesidad de poder esta se manifiesta regular (15%) y eficiente (85%); finalmente en cuanto a la dimensión necesidad de afiliación baja (5%), regular (15%) y eficiente (80%).

Tabla 3

Frecuencia dimensión necesidad de logro

necesidad de logro		
N	Válido	40
	Perdidos	0

Fuente: elaboración propia (2019)

Tabla 4

Niveles dimensión necesidad de logro

necesidad de logro		
Valor	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	8	20
Alto	32	80
Total	40	100

Fuente: elaboración propia (2019)

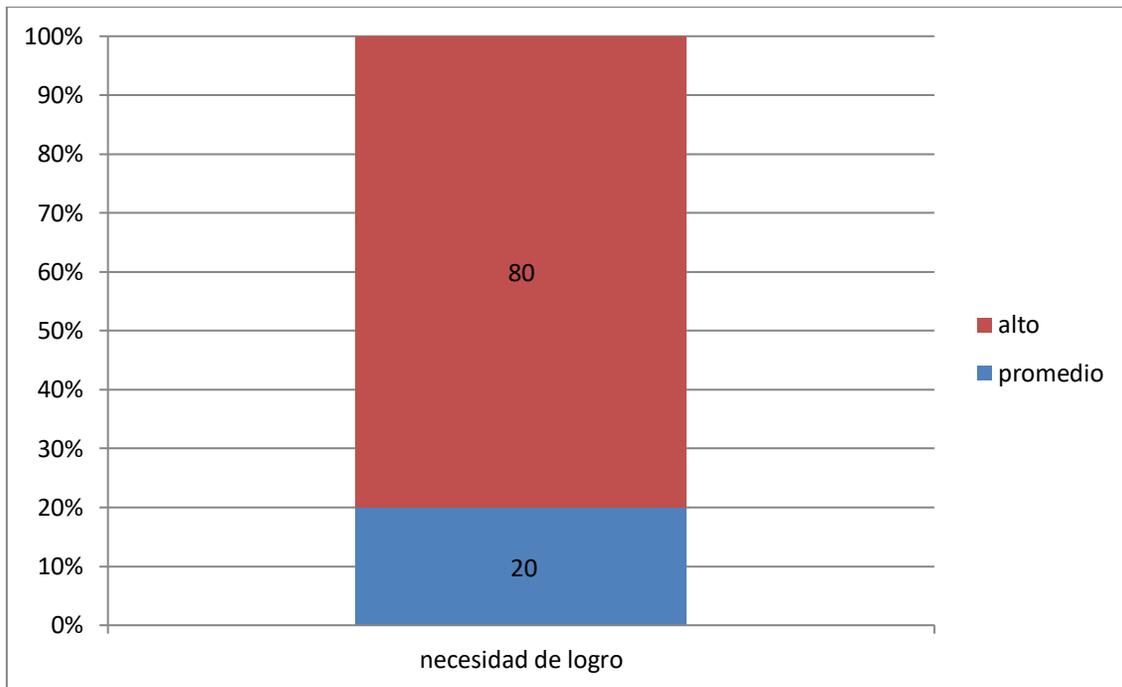


Figura 2. Dimensión necesidad de logro

Interpretación:

Los datos anteriores permiten inferir que un 80% de los colaboradores del banco Scotiabank sede Rímac de Lima poseen un intenso deseo de alcanzar el éxito.

Tabla 5

Frecuencia dimensión necesidad de poder

necesidad de poder		
N	Válido	40
	Perdidos	0

Fuente: elaboración propia (2019)

Tabla 6

Niveles dimensión necesidad de poder

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	6	15
Alto	34	85
Total	40	100

Fuente: elaboración propia (2019)

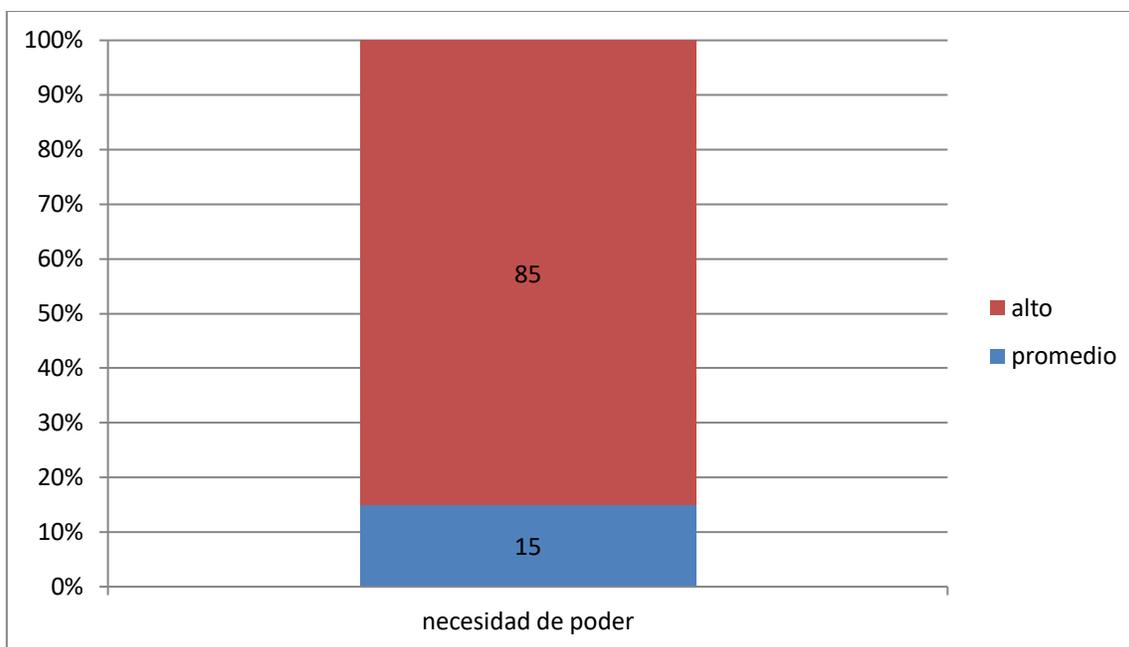


Figura 3. Dimensión necesidad de poder

Interpretación:

Lo anterior muestra que el 85% de los 40 colaboradores del banco Scotiabank sede Rímac desea tener influencia y control sobre la conducta y las decisiones de los demás.

Tabla 7

Frecuencia dimensión necesidad de afiliación

N	Válido	40
	Perdidos	0

Fuente: elaboración propia (2019)

Tabla 8

Niveles dimensión necesidad de afiliación

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5
Promedio	6	15
Alto	32	80
Total	40	100

Fuente: elaboración propia (2019)

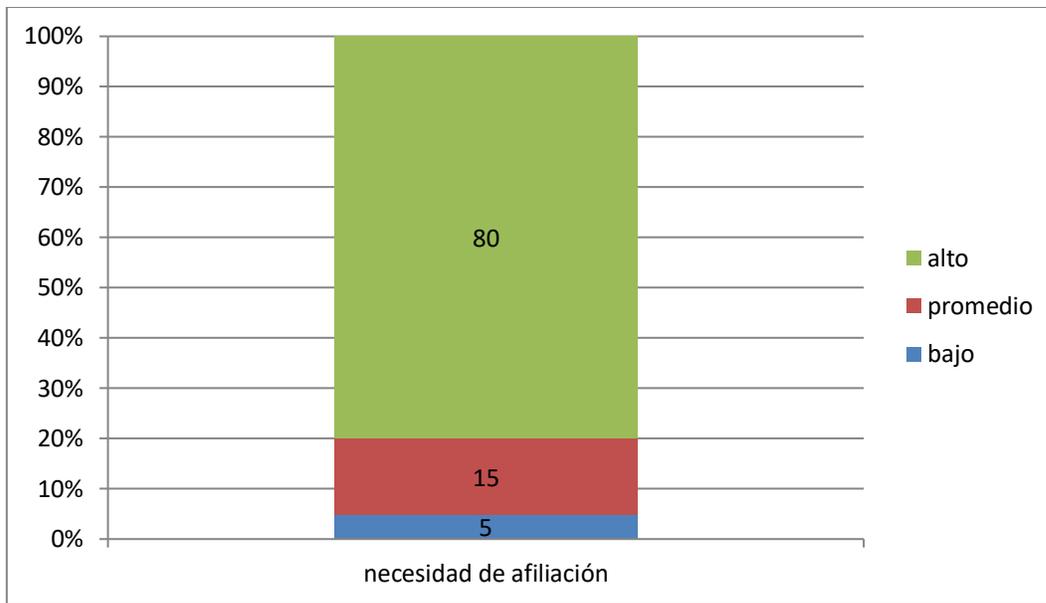


Figura 4. Dimensión necesidad de afiliación

Interpretación:

Lo anterior permite deducir que el 80% de los colaboradores poseen un alto interés personal es establecer relaciones interpersonales cálidas agradable y amistosas.

Variable: Rendimiento del potencial humano

Para el análisis de las variables de estudio se consideran los niveles que miden la variable rendimiento del potencial humano, los autores han establecido ciertos intervalos para interpretarlos:

- Bajo: 19-45
- Medio: 45-71
- Alto: 71-95

Tabla 9

Frecuencia general potencial humano

		Rendimiento de tarea	de Comportamientos contraproducentes	Rendimiento del contexto
N	Válido	40	40	40
	Perdidos	0	0	0

Fuente: elaboración propia (2019)

Tabla 10

Nivel del rendimiento del potencial humano

rendimiento del potencial humano		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	60.0
Medio	16	40.0
Total	40	100.0

Fuente: elaboración propia (2019)

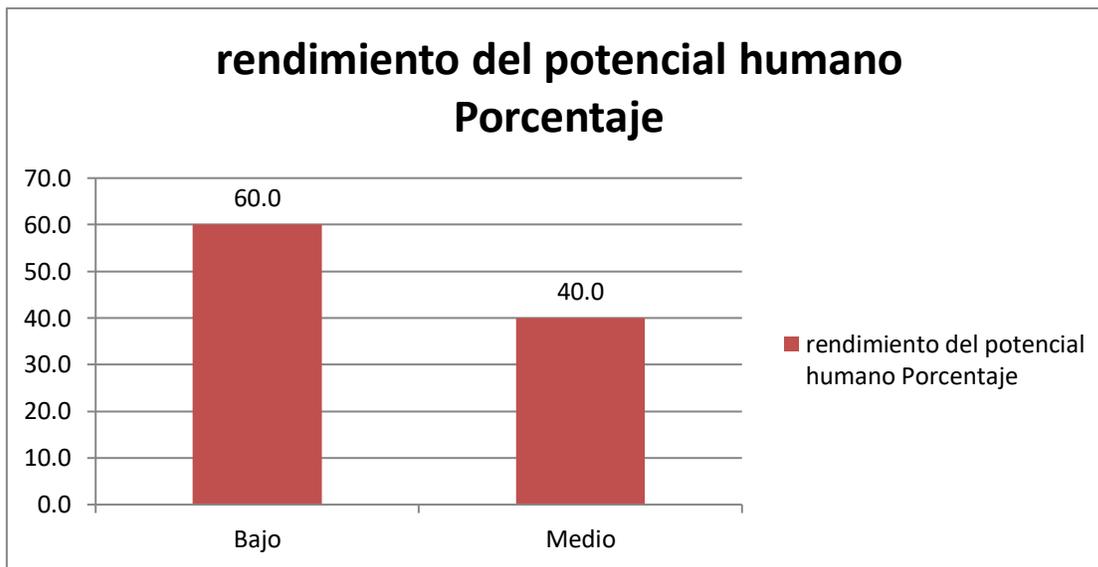


Figura 5. Rendimiento del potencial humano

Interpretación:

En cuanto al estudio de la variable rendimiento del potencial humano, se presenta un nivel bajo (60%) y un nivel medio (40%).

Tabla 11

Frecuencia rendimiento de la tarea

N	Válido	40
	Perdidos	0

Fuente: elaboración propia (2019)

Tabla 12

Niveles dimensión rendimiento de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5
Medio	3	7.5
Alto	35	87.5
Total	40	100,0

Fuente: elaboración propia (2019)

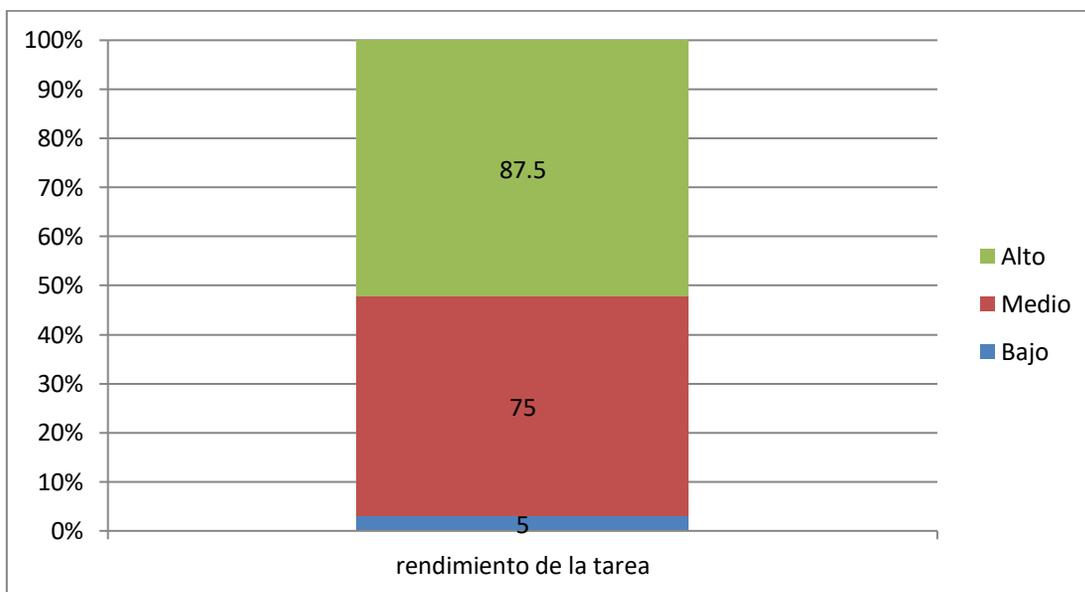


Figura 6. Dimensión rendimiento de la tarea

Interpretación:

Lo anterior demuestra que un 87.5% de los colaboradores del banco Scotiabank sede Rímac poseen un alto nivel de potencial humano en cuanto a auto-eficacia y persistencia en la tarea, así como ayudar y recibir ayuda de los compañeros.

Tabla 13

Frecuencia comportamiento contraproducente

N	Válido	40
	Perdidos	0

Fuente: elaboración propia (2019)

Tabla 14

Niveles dimensión comportamiento contraproducente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	70
Medio	5	12.5
Alto	7	17.5
Total	40	100,0

Fuente: elaboración propia (2019)

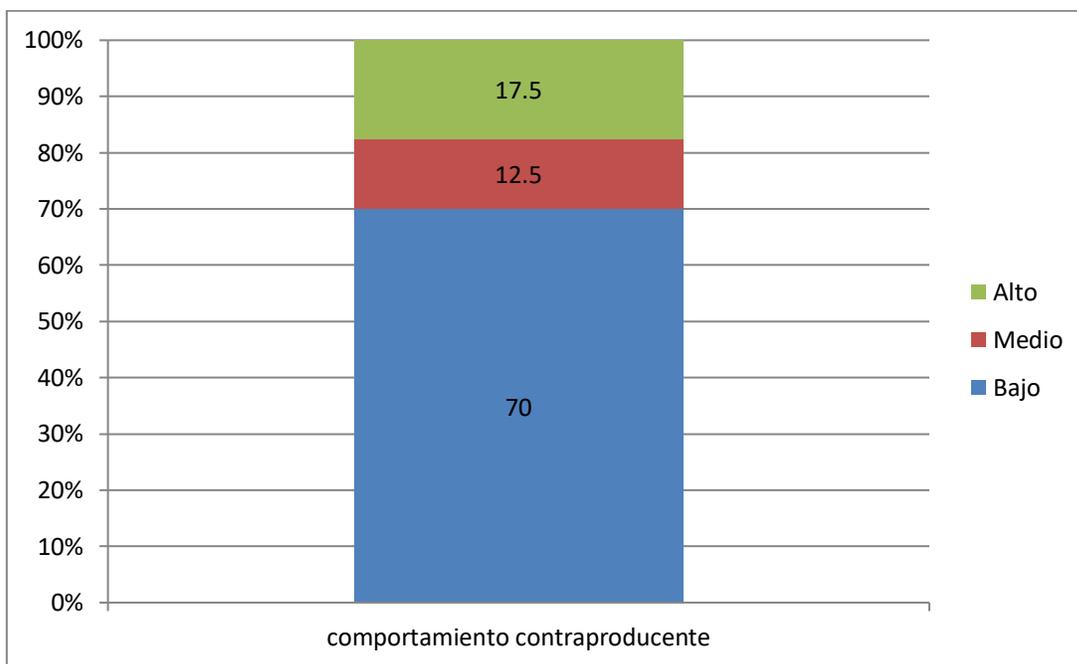


Figura 7. Dimensión comportamiento contraproducente

Interpretación:

Lo anterior aporta datos que permiten inferir que el 70% de los colaboradores poseen un bajo en cuanto a estar orientados a perjudicar a la organización como un todo u orientados a perjudicar a las personas en el lugar de trabajo.

Tabla 15

Frecuencia rendimiento en el contexto

N	Válido	40
	Perdidos	0

Fuente: elaboración propia (2019)

Tabla 16

Niveles dimensión rendimiento en el contexto

rendimiento en el contexto		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	5	12.5
Alto	35	87.5
Total	40	100,0

Fuente: elaboración propia (2019)

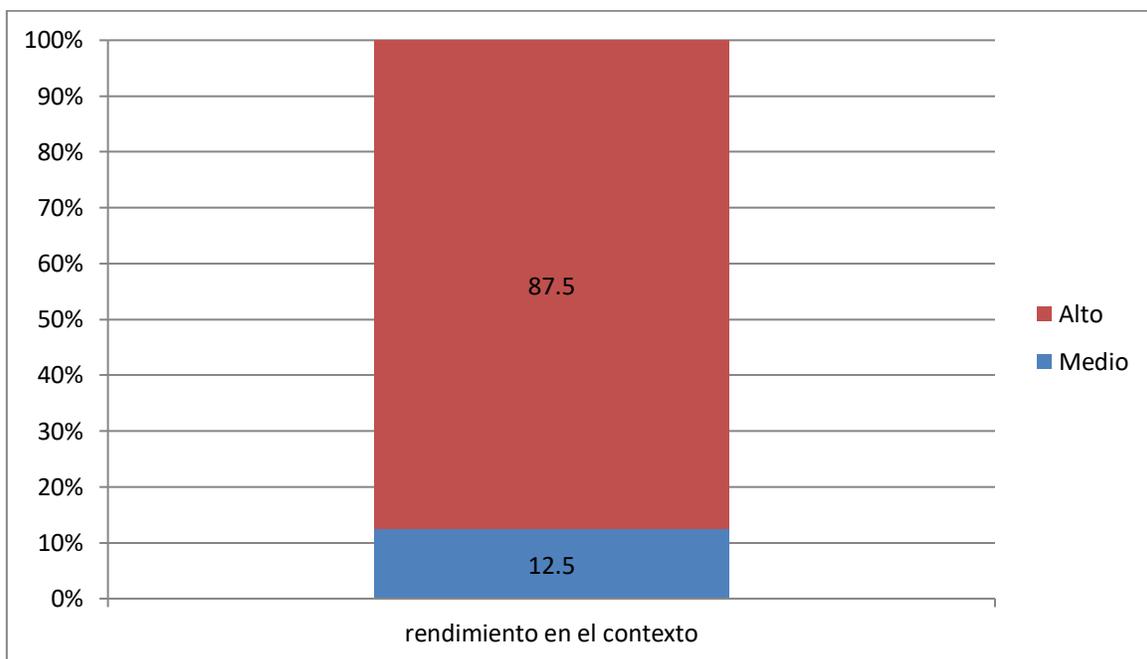


Figura 8. Dimensión rendimiento en el contexto

Interpretación:

Finalmente, el 87.5% de los colaboradores del banco Scotiabank sede Rímac, poseen una alta relación curvilínea significativamente moderada por las habilidades gerenciales.

3.2 Prueba de hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac.

H₀: No existe relación significativa entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96 Regla de decisión:

- Si la Sig. <-1 entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. >1 entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. = 0, entonces se acepta la Ho

Tabla 17

Correlación entre motivación laboral y el rendimiento del potencial humano

		Motivación laboral	Rendimiento del potencial humano
Rho	de Motivación laboral	Coficiente de correlación	de 1,000 ,991**
Spearman	Rendimiento del potencial humano	Coficiente de correlación	de ,991** 1,000

Fuente: elaboración propia (2019)

La tabla evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio con un nivel de significancia de 0,991, que comprueba la hipótesis establecida con una correlación positiva alta.

Tabla 18

Correlación entre necesidad de afiliación de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano.

		Necesidad de afiliación	Rendimiento del potencial humano
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	1,000
	Rendimiento del potencial humano	Coeficiente de correlación	,978**
			,978**
			1,000

Fuente: elaboración propia (2019)

La tabla evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio con un nivel de significancia de 0,978, que comprueba la hipótesis establecida con una correlación positiva alta.

Tabla 19

Correlación entre necesidad de logro de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano.

		Necesidad de logro	Rendimiento del potencial humano
Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coeficiente de correlación	1,000
	Rendimiento del potencial humano	Coeficiente de correlación	,981**
			,981**
			1,000

Fuente: elaboración propia (2019)

La tabla evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio con un nivel de significancia de 0,981, que comprueba la hipótesis establecida con una correlación positiva alta.

Tabla 20

Correlación entre necesidad de poder de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano.

			Necesidad de poder	Rendimiento del potencial humano
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	1,000	,970**
	Rendimiento del potencial humano	Coeficiente de correlación	,970**	1,000

Fuente: elaboración propia (2019)

La tabla evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio con un nivel de significancia de 0,970 que comprueba la hipótesis establecida con una correlación positiva alta.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a la variable motivación laboral en su dimensión necesidad de afiliación, se pudo percibir que 80% un nivel eficiente, 15% un nivel regular y 5% posee un nivel deficiente de afiliación. Estos resultados confirman que a la mayoría de los colaboradores del banco Scotiabank sede Rímac, necesita ser apreciado y reconocido por los demás, y ofrece un significado a la comunicación individual. Así que en general se ajustará a las normas de su trabajo de reunión y se esforzará por hacer y salvaguardar las alianzas con mucha confianza y comprensión común. Se inclina hacia la colaboración sobre el desafío.

Por su parte en la dimensión necesidad de logro, el 80% evidencian un nivel eficiente de la misma dimensión mientras que 20% de los colaboradores presenten un nivel regular en esta dimensión. Considerando que McClellan acepta que estos individuos son los mejores jefes, a pesar de que pueden interesar en general a muchos de sus empleados en la convicción de que todos están igualmente determinados por el superior. Lo que es predecible con los individuos que obtienen una alta puntuación en el requisito de cumplimiento es que tienen sólidas fuerzas motrices para lograr los objetivos que son excepcionalmente de prueba, y no son reacios a enfrentar los desafíos para hacerlo como tal, siempre y cuando todas las cosas consideradas de una manera determinada.

Finalmente, la dimensión necesidad de poder, el 85% de los colaboradores presenta un nivel eficiente en contraste con un 15% con un nivel regular de la misma dimensión, coincidiendo de este modo con McClellan, que asegura que estos personajes atraen a estos individuos a trabajos incansables, pueden no tener la adaptabilidad necesaria y los individuos situaron las aptitudes requeridas. Los directores con un requisito serio de fuerza institucional serán en general más viables que aquellos con un requisito significativo de fuerza individual. Los que tienen un requisito serio de poder ponen un gran incentivo en el reconocimiento social e intentan controlar a los demás e influir en su conducta.

Asimismo, en cuanto al variable rendimiento del potencial humano en su dimensión rendimiento de la tarea, el 60% evidencia un nivel bajo de rendimiento en su potencial humano, mientras que un 40% demuestra un nivel medio. Para entender esto, es necesario mencionar las relaciones

existentes en las dimensiones intrínsecas de esta variable. De lo anterior, conviene mencionar a Wei-Chi, Chien-Cheng y Hui-Lu (2007) han dirigido dos investigaciones longitudinales con operadores de protección taiwaneses, cuyos resultados demuestran que la confianza representativa constructiva predice la ejecución de tareas de manera indirecta a través de formas inspiradoras (auto suficiencia y laboriosidad de los mandados) y relacionales (ayudar y obtener ayuda de los compañeros).

Asimismo, se conoce que estudios empíricos han demostrado que el comportamiento contraproducente es un constructo multidimensional (Gruys & Sackett, 2003) y jerárquico (Spector et ál., 2006b). En función a esto, el 55% de los individuos estudiados niegan haber exagerado situaciones laborales, exponiendo que evaden los aspectos negativos laborales de forma de no da lugar a quejas ni a comentarios negativos referente a su trabajo o entorno laboral.

Asimismo, un estudio reciente (Rapp, Bachrach & Rapp, 2013) ha llamado la atención sobre el hecho de que existe una notable conexión curvilínea entre la ejecución de la tarea y la ejecución en el entorno que está dirigido por las habilidades del tablero. Por otra parte, se ha descubierto (Dalal, 2005) que la conexión entre la ejecución de tareas y las prácticas contraproducentes es moderada o negativa. Mientras que la conexión entre la ejecución de la tarea y las prácticas de trabajo contraproducentes es, sin duda, negativa (Dalal, 2005).

Finalmente, deben ser consideradas otras variables para estudiar la relación de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano, teniendo en cuenta que existen otros instrumentos, del mismo modo en el presente estudio no se vinculan las dimensiones de una variable y otra, sino solamente las dimensiones de motivación laboral directamente con la variable de rendimiento del potencial humano.

V. CONCLUSIONES

- Los resultados permiten establecer un grado de relación existente entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac. Entendiendo que las evidencias señalan que los colaboradores del banco Scotiabank Perú sede Rímac poseen alta motivación laboral, así como buen rendimiento laboral; esto teniendo en cuenta las correlaciones positivas entre la el RL y la satisfacción laboral reafirman las relaciones entre dos constructos ampliamente estudiados en el ámbito de la psicología organizacional; estos hallazgos refuerzan la idea que los empleados ejecutan su trabajo con una mayor eficiencia si, a su vez, se sienten más comprometidos con su organización. Por lo que, si un empleado ostenta mayor compromiso organizacional y tiene un buen RL, es probable que se encuentre más satisfecho con su labor comparado con aquellos empleados que están menos inclinados hacia su trabajo.
- Se hizo evidente relación existente entre necesidad de afiliación de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú-Sede Rímac, teniendo en cuenta que evidenciaron la necesidad de comunicación permanente, así como el establecimiento de relaciones interpersonales para generar un mejor ambiente laboral y con ello crear una zona de confort que fomenta el rendimiento laboral.
- En cuanto a la relación entre necesidad de logro de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac, este constructo se evidencio en personal con perfil de líder donde su rendimiento laboral viene de la mano con la posibilidad y deseo de reconocimiento de tal desempeño, por lo cual a mayor reconocimiento mayor rendimiento, como efecto de motivación y resultado. Finalmente, la necesidad de poder de motivación laboral y el rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac, se relacionó con el manejo de conflictos, se evidencia que los colaboradores de la entidad procurar armonía laboral porque entienden que de no haberla su rendimiento laboral se verá afectado.

VI. RECOMENDACIONES

- Se hace preciso aplicar otra variedad de instrumento para evaluar la motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac, a fin de estudiar otros indicadores involucrados en las variables de estudio.
- Fomentar la necesidad de afiliación de motivación laboral ya que ha sido un constructo determinante en el rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú-Sede Rímac, aun cuando su presencia es importante, es conveniente aumentarla.
- Incentivar la necesidad de logro de motivación laboral por medio de reconocimientos que le den a entender a los colaboradores de forma tangible, que se evidencia su desempeño laboral, dando de este modo contribución al rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac.
- Reconocer la ética y profesionalismo presente entre los colaboradores y ofrecer oportunidades de ascenso como motivación a la necesidad de poder de motivación laboral que aumente el rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac.

REFERENCIAS

1. Aarum, J. (2018). Managers' Motivation Profiles: Measurement and Application.
2. Afacan, M. (2015). Exploring the consequences of work engagement.
3. Arias, F. (2012). La Metodología Científica. (6ta. Edición). Caracas: Episteme.
4. Aspa, J. (mayo de 2016). Las tres dimensiones de la gestión del capital humano
5. Badubi, R. (2017). Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis. Obtenido de Revista Internacional de Innovación y Desarrollo Económico - Volumen 3, Número 3, agosto de 2017, páginas 44-51: <https://researchleap.com/theories-motivation-application-organizations-risk-analysis/>
6. Banco Interamericano de Desarrollo. (2017). 10 años de condiciones laborales en América Latina. Obtenido de BID: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/10-anos-de-condiciones-laborales-en-america-latina/>
7. Banco Popular Dominicano, S.A. (junio de 2015). ¿QUÉ ES EL POTENCIAL HUMANO Y CÓMO MEDIRLO? Obtenido de Banco Popular Dominicano, S.A: <https://www.impulsapopular.com/gerencia/que-es-el-potencial-humano-y-como-medirlo/>

8. Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
9. Bonilla, J. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo.
10. Bourdage, J., Lee, K., Lee, J., & Shin, K. (2012). Motives for organizational citizenship behavior.
11. Camargo, M. (2019). ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?
12. CEPAL/OIT. (19 de octubre de 2016). Indicadores laborales de América Latina y el Caribe continúan deteriorándose en medio de contracción económica regional. Obtenido de ONU: <https://www.cepal.org/es/comunicados/indicadores-laborales-america-latina-caribe-continuan-deteriorandose-medio-contraccion>
13. Cotrina, F., Cruzado, L., & Vásquez, J. (2017). La teoría de la motivación de McClelland.
14. Cueva, D. (2018). Estudio de la teoría motivacional de McClelland y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bembo.
15. Dalal, R. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior.

16. Emprende Pyme. (2016). ¿Qué es la productividad empresarial? Obtenido de EmprendePyme.net: <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-productividad-empresarial.html>
17. Ecurra, L. (1988). CUANTIFICACION DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO POR CRITERIO DE JUECES.
18. Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. Obtenido de Revista Evaluar, 16(1), 10-26.: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
19. Gruys, M., & Sackett, P. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior.
20. Hawthorne, M. (2018). ¿De qué manera influye el salario sobre el desempeño laboral? Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13138220/de-que-manera-influye-el-salario-sobre-el-desempeno-laboral>
21. Hernández R, F. C. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

22. ISTAS. (2014). Condiciones de trabajo y salud. Obtenido de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
23. Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire.
24. López, D. (2017). La teoría de las tres necesidades de McClelland. Obtenido de LinkedIn Corporation: <https://es.slideshare.net/dnlcas/las-tres-necesidades-de-mcclelland>
25. Maradiaga, J. (2016). Motivación Laboral y Su Relación Con El Desempeño Del Personal en Coats Honduras. Obtenido de scribd.com: <https://es.scribd.com/document/361256342/Motivacion-Laboral-y-Su-Relacion-Con-El-Desempeno-Del-Personal-en-Coats-Honduras>
26. McClelland, D. (1961). La teoría de las tres necesidades de McClelland.
27. McClelland, D. (1961). The Achieving Society. . Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrama.
28. Mori, N., & Orosco, Y. (2015). Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría de McClelland para los colaboradores de Mcdonald's Chiclayo para el año 2015.
29. Naíf, F. (2017). Conoce qué es el potencial humano.

30. Nduka, O. (2016). Employee Motivation and Performance. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/80992496.pdf>
31. Organización Iberoamericana de Seguridad. (12 de marzo de 2018). Mobbing en América Latina. Obtenido de Salud Ocupacional / Por OIS: <https://ois.global/mobbing-en-america-latina>
32. Organización Internacional del Trabajo. (2019). Empleo mundial y perspectivas sociales - Tendencias 2019.
33. Psicoportal. (2019). Teoría De Las Necesidades De McClelland: Logro, Afiliación Y Poder.
34. Rapp, A., Bachrach, D., & Rapp, T. (2013). The influence of time management skill on the curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and task performance.
35. Rodríguez, E. M. (2018). La teoría de las necesidades de McClelland. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
36. Rodríguez, G. (2017). Clima organizacional y motivación laboral en el área de atención al del BCP, 2017. Obtenido de repositorio.ucv.edu: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16618/Rodriguez_LG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

37. Santivañez Fierro, S. (2017). La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME metalmeccánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland. Obtenido de renati.sunedu.gob.pe: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/170864>
38. Spector, P., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior.
39. Tamayo, A., & Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. México: Limosa.
40. Titrek, O., Polatcan, M., Gunes, D., & Sezen, G. (2014). The relationship among emotional intelligence (EQ), organizational justice (OJ), organizational citizenship behaviour (OCB).
41. UpSpain. (2019). LA MOTIVACIÓN LABORAL: ¿QUÉ ES Y CÓMO IMPLEMENTARLA? Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>
42. Valenzuela, C. (2018). El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. Obtenido de Perú21: <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589>
43. Wei-Chi, T., Chien-Cheng, C., & Hui-Lu, L. (2007). *Test of a model linking employee positive moods and task performance.*

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la variable

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Motivación Laboral	La motivación laboral es determinante para potenciar la productividad del negocio; todo ello, en función de crear compromiso mutuo entre los empleados y la organización con la finalidad de explotar al máximo el potencial de cada trabajador durante el cumplimiento de sus obligaciones diarias.	Necesidad de Afiliación. Es medida con preguntas de seis grados de respuesta respecto a la necesidad de interactuar con otras personas; trabajar en equipo y socializar, buscar la compañía de otros ayudar a otros, son personas que laboran mejor cuando reciben felicitaciones por sus actitudes favorables y colaboración, seleccionan amigos para rodearse de ellos.	Trabajo en equipo Socialización	1,2,3,4,5
		Necesidad de Logro. Se mide con preguntas para respuestas en seis grados respecto a la tendencia de la persona a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño de una persona, en relación con la toma de decisiones y el logro de sus objetivos. Es el impulso de la persona para vencer desafíos, avanzar y crecer.	Toma de decisiones Logro de objetivos	6,7,8,9,10
		Necesidad de Poder. Se mide con preguntas para respuestas de seis grados referente al impacto, control o influencia sobre otra persona o grupo, son personas que necesitan ganar argumentos, persuadir a otros, prevalecer y se sienten incómodos cuando no cuentan con el sentido de poder.	Influencia sobre el equipo Participación	11,12,13,14,15
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Rendimiento del potencial humano	Con respecto al potencial humano Naíf (2017), Cualidades innatas o talentos, conocimientos adquiridos y habilidades desarrolladas en el transcurso de la vida de un individuo que se pueden aplicar para el desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de tal manera que le brinden la satisfacción total en el desempeño de sus	Rendimiento de tarea Conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto.	Resultados que debía lograr Nuevos desafíos Tiempo y el esfuerzo necesario Conocimientos laborales actualizados Creativas frente los nuevos problemas	1,2,6,11,12
		Comportamientos contraproducentes Incluye toda acción intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los Legítimos intereses de las mismas.	Agrandé los problemas Aspectos negativos del trabajo Quejé de asuntos sin importancia Aspectos negativos de mi	3,5,7,13
		Rendimiento del contexto El rendimiento del contexto abarca aquellas actividades direccionadas a	Habilidades laborales actualizadas Planificación laboral	4,8,9,10

actividades personales, empresariales, profesionales o laborales. (p. 23)	mantener el ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelve el núcleo técnico.	Reuniones laborales Trabajo en tiempo y forma
---	---	--

Fuente: Elaboración propia (2019)

Anexo 1. Instrumentos

Instrumento 1: Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D (1976)

ENCUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Para responder indique, del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones.

CÓDIGO _____ / NIVEL EDUCATIVO _____

EDAD _____ / CARGO EN LA EMPRESA _____ / SEXO _____

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Participo y lidero a grupos dentro del trabajo					
2	Tengo afinidad con el trabajo en equipo					
3	Practico la comunicación sobre temas extra laborales con mis compañeros(as) de trabajo sin ninguna dificultad.					
4	Tiendo a construir relaciones estrechas con mi compañeros (as) de trabajo					
5	Tiendo a construir relaciones esencialmente laborales con mi compañeros (as) de trabajo					
6	Propongo objetivos y metas eficientes y realistas					
7	Intento mejorar mi desempeño en el trabajo					
8	Tengo satisfacción al terminar una labor difícil					
9	Propongo propuestas para la programación en labores con alta complejidad					
10	Trabajo en circunstancias complicadas y retadoras					
11	Manejo situaciones de conflicto interno cuando se presentan					
12	Tomo la iniciativa para el control sobre situaciones externas					
13	Trabajo con alta competencia					
14	Trabajo bien bajo situaciones estresantes y de presión					
15	Influencio a mis compañeros (as) a competir para alcanzar el logro del objetivo					

Nota. La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación laboral de los colaboradores que laboran en el banco Scotiabank Perú–sede Rímac, 2019. Fuente: Extraído y adaptado de (Mori Reynaga & Orosco Arbulu, 2015, p. 69)

Instrumento 2: Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al.

(2013)

ENCUESTA DE RENDIMIENTO LABORAL

Para responder indique, (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre con cada una de las siguientes afirmaciones.

CÓDIGO _____ / NIVEL EDUCATIVO _____

EDAD _____ / CARGO EN LA EMPRESA _____ / SEXO _____

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
2	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
3	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
4	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
5	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
6	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
7	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
8	Mi planificación laboral fue óptima					
9	Participé activamente de las reuniones laborales					
10	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
11	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
12	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					

Nota. La presente encuesta tiene por finalidad conocer el rendimiento del potencial humano de los colaboradores que laboran en el banco Scotiabank Perú –sede Rímac, 2019. Fuente: Elaborado, extraído y adaptado de (Gabini & Salessi, 2016, p. 39)

Anexo 2. Resultados tabulados

Tabla 21.

Dimensión: necesidad de afiliación

Ítem	Respuesta					total
	1	2	3	4	5	
1	0%	0%	38%	35%	28%	100%
2	0%	0%	15%	48%	38%	100%
3	0%	0%	10%	50%	40%	100%
4	0%	5%	18%	38%	40%	100%
5	0%	8%	8%	55%	30%	100%
6	0%	0%	18%	53%	30%	100%
7	0%	0%	10%	40%	50%	100%
8	0%	3%	13%	43%	43%	100%
9	0%	0%	20%	55%	25%	100%
10	0%	0%	13%	53%	35%	100%
11	0%	5%	15%	53%	28%	100%
12	0%	5%	18%	55%	23%	100%
13	3%	3%	3%	50%	43%	100%
14	0%	5%	20%	40%	35%	100%
15	0%	5%	10%	53%	33%	100%

Fuente: elaboración propia (2019)

Tabla 22.

Rendimiento del potencial humano

Ítem	Respuesta					total
	1	2	3	4	5	
1	0%	0%	13%	53%	35%	100%
2	0%	10%	0%	38%	53%	100%
3	55%	23%	5%	10%	8%	100%
4	0%	0%	18%	38%	45%	100%
5	58%	25%	8%	10%	0%	100%
6	0%	10%	5%	55%	30%	100%
7	50%	20%	15%	8%	8%	100%
8	0%	5%	15%	50%	30%	100%
9	0%	5%	8%	50%	38%	100%
10	0%	0%	13%	53%	35%	100%
11	0%	0%	8%	58%	35%	100%
12	5%	0%	13%	63%	20%	100%
13	38%	25%	8%	20%	10%	100%

Fuente: elaboración propia (2019)

Anexo 3. Escala de motivación laboral

Se trata de una escala anónima de 15 ítems con respuestas tipo Likert, elaborada por Steers, R., & Braunstein, D. (1976) y adaptado por Mori & Orosco (2015). Los autores de la escala y la adaptación, establecieron los siguientes baremos: Alto (50 a 75 puntos), Medio (25 a 49 puntos) y Bajo (menor de 25 puntos).

Para la validez de contenido se utilizó el juicio de expertos, gestionando los datos obtenidos a partir del coeficiente V de Aiken, el cual permite cuantificar la relevancia de los ítems en relación al contenido y la valoración de un número predeterminado de jueces (expertos en el tema específico o en metodología de investigación). Este coeficiente combina la facilidad del cálculo y la evaluación de los resultados a nivel estadístico (Eскурra, 1988).

Tabla 23.

Puntajes Directos para el Juicio de Expertos – Escala de Motivación Laboral

Juez	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	V de Aiken
Felipe Quevedo	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
	14	4	4	4	4	1.00
	15	3	3	4	4	0.88
Andrea Álvarez	1	4	3	4	4	0.94
	2	4	4	4	4	1.00
	3	3	3	4	4	0.88
	4	4	4	4	4	1.00
	5	3	3	4	4	0.88
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
	14	4	3	4	4	0.94
	15	4	4	4	4	1.00
Marianela Dioses	1	4	4	4	4	1.00

	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
	14	4	4	4	4	1.00
	15	4	4	4	4	1.00
	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
Daniel Alcides Carrión Díaz	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
	14	4	4	4	4	1.00
	15	4	4	4	4	1.00
	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	3	0.94
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
Luis Rodríguez Andía	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	3	0.94
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
	14	4	4	4	4	1.00
	15	4	4	4	4	1.00
	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
Wilfredo Marquina Mauny	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00

	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
	14	4	4	4	4	1.00
	15	4	4	4	4	1.00
Karol Romero Sucuytana	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
	14	4	4	4	4	1.00
	15	4	4	4	4	1.00
Juan José Kaneko Aguilar	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	3	4	4	0.94
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	3	4	4	0.94
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	2	4	2	2	0.63
	14	2	4	2	2	0.63
	15	4	4	4	4	1.00
Lizbeth Ledesma Luzuriaga	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	2	4	4	0.88
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	2	4	4	0.88
	14	4	4	4	4	1.00
	15	4	4	4	4	1.00

Fuente: elaboración propia (2019)

En la tabla se presentan los resultados directos de la calificación de jueces, para el cálculo de V parcial, se consideró la sumatoria de puntajes para luego dividirlos entre la cantidad de criterios (4) y obtener un valor entre 0 y 1 como indica el coeficiente.

Anexo 4. V de Aiken – Escala de Motivación Laboral

N°	Juez	V Parcial
1	Felipe Quevedo	0.992
2	Andrea Álvarez	0.977
3	Marianela Dioses	1.000
4	Daniel Carrión Díaz	1.000
5	Luis Rodríguez Andía	0.992
6	Wilfredo Marquina Mauny	1.000
7	Karol Romero Sucuytana	1.000
8	Juan José Kaneko Aguilar	0.942
9	Lizbeth Ledesma Luzuriaga	0.984
V Total		0.987

Fuente: elaboración propia (2019)

En la tabla se presentan los resultados de V de Aiken total, considerando el promedio de las parciales y el promedio final. Habiéndose encontrado un coeficiente de 0.987, superior a lo esperado (0.700) se puede determinar que, a partir del criterio de jueces, el instrumento analizado presenta una sólida validez de contenido. Este hallazgo favorece y respalda su aplicación.

Anexo 5. Validez de Constructo

Para la validez de constructo se utilizó el método de análisis de ítems, mediante el cual se evalúa el grado de contribución de cada afirmación al total de la prueba. Este coeficiente se analiza a partir del cuadro detallado del estadístico Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla.

Tabla 24.

Estadística detallada Alpha de Cronbach – Escala de Motivación Laboral

Estadísticas de total de elemento		
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Participo y lidero a grupos dentro del trabajo	,513	,775
Tengo afinidad con el trabajo en equipo	,534	,773
Practico la comunicación sobre temas extra laborales con mis compañeros(as) de trabajo sin ninguna dificultad.	,496	,776
Tiendo a construir relaciones estrechas con mi compañeros (as) de trabajo	,456	,779
Tiendo a construir relaciones esencialmente laborales con mi compañeros (as) de trabajo	,398	,784
Propongo objetivos y metas eficientes y realistas	,350	,788
Intento mejorar mi desempeño en el trabajo	,555	,772
Tengo satisfacción al terminar una labor difícil	,560	,771
Propongo propuestas para la programación en labores con alta complejidad	,234	,798
Trabajo en circunstancias complicadas y retadoras	,352	,787
Manejo situaciones de conflicto interno cuando se presentan	,395	,784
Tomo la iniciativa para el control sobre situaciones externas	,217	,796
Trabajo con alta competencia	,405	,783
Trabajo bien bajo situaciones estresantes y de presión	,319	,790
Influencio a mis compañeros (as) a competir para alcanzar el logro del objetivo	,257	,794

Todos los coeficientes de correlación corregida (corrección de atenuación) ítem contra total son positivos y superiores a 0.200, lo cual demuestra una alta cohesión y contribución de los elementos al total del instrumento.

Anexo 6. Confiabilidad por consistencia interna

Se utilizó Alpha de Cronbach para la totalidad de elementos. Se presentan la Tabla.

Tabla 25.

Valor Alpha Total – Escala de Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	15

El valor Alpha es superior a lo esperado (0.700) alcanzando los 0.795 puntos. De igual modo, el valor predictivo analizado en la Tabla 3, no nos muestra la necesidad de retirar ningún elemento para fortalecer la estructura del instrumento.

Anexo 7. Escala de rendimiento laboral

Se trata de una escala anónima de 13 ítems con respuestas tipo Likert, elaborada por Koopmans et al. (2013) y adaptada por Gabini & Salessi (2016).

Para la validez de contenido se utilizó el juicio de expertos, gestionando los datos obtenidos a partir del coeficiente V de Aiken, el cual permite cuantificar la relevancia de los ítems en relación al contenido y la valoración de un número predeterminado de jueces (expertos en el tema específico o en metodología de investigación). Este coeficiente combina la facilidad del cálculo y la evaluación de los resultados a nivel estadístico (Escrura, 1988).

Tabla 26.

Puntajes Directos para el Juicio de Expertos – Escala de Rendimiento Laboral

Juez	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	V de Aiken
Felipe Quevedo	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00

	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
Andrea Álvarez	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	3	4	4	4	0.95
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	3	4	4	0.95
	13	4	4	4	4	1.00
Marianela Dioses	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
Daniel Alcides Carrión Díaz	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
Luis Rodríguez Andía	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00

	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
Wilfredo Marquina Mauny	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
Karol Romero Sucuytana	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
Juan José Kaneko Aguilar	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00
	8	4	4	4	4	1.00
	9	4	4	4	4	1.00
	10	4	4	4	4	1.00
	11	4	4	4	4	1.00
	12	4	4	4	4	1.00
	13	4	4	4	4	1.00
Lizbeth Ledesma Luzuriaga	1	4	4	4	4	1.00
	2	4	4	4	4	1.00
	3	4	4	4	4	1.00
	4	4	4	4	4	1.00
	5	4	4	4	4	1.00
	6	4	4	4	4	1.00
	7	4	4	4	4	1.00

8	4	4	4	4	1.00
9	4	4	4	4	1.00
10	4	4	4	4	1.00
11	4	4	4	4	1.00
12	4	4	4	4	1.00
13	4	4	4	4	1.00

Fuente: elaboración propia (2019)

En la tabla se presentan los resultados directos de la calificación de jueces, para el cálculo de V parcial, se consideró la sumatoria de puntajes para luego dividirlos entre la cantidad de criterios (4) y obtener un valor entre 0 y 1 como indica el coeficiente.

Anexo 8. V de Aiken – Escala de Rendimiento Laboral

N°	Juez	V Parcial
1	Felipe Quevedo	1.000
2	Andrea Álvarez	0.992
3	Marianela Dioses	1.000
4	Daniel Carrión Díaz	1.000
5	Luis Rodríguez Andía	1.000
6	Wilfredo Marquina Mauny	1.000
7	Karol Romero Sucuytana	1.000
8	Juan José Kaneko Aguilar	1.000
9	Lizbeth Ledesma Luzuriaga	1.000
V Total		0.999

Fuente: elaboración propia (2019)

En la tabla se presentan los resultados de V de Aiken total, considerando el promedio de las parciales y el promedio final. Habiéndose encontrado un coeficiente de 0.999, superior a lo esperado (0.700) se puede determinar que, a partir del criterio de jueces, el instrumento analizado presenta una sólida validez de contenido. Este hallazgo favorece y respalda su aplicación.

Anexo 9. Validez de Constructo

Para la validez de constructo se utilizó el método de análisis de ítems, mediante el cual se evalúa el grado de contribución de cada afirmación al total de la prueba. Este coeficiente se analiza a partir del cuadro detallado del estadístico Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla.

Tabla 27.

Estadística detallada Alpha de Cronbach – Escala de Rendimiento Laboral

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	,478	,855
Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	,467	,856
Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	,536	,852
Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	,657	,845
Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	,454	,856
Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	,684	,842
Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	,308	,865
Mi planificación laboral fue óptima	,461	,857
Participé activamente de las reuniones laborales	,693	,842
Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	,480	,856
Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	,462	,856
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	,657	,845
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	,529	,852

Todos los coeficientes de correlación corregida (corrección de atenuación) ítem contra total son positivos y superiores a 0.200, lo cual demuestra una alta cohesión y contribución de los elementos al total del instrumento.

Anexo 10. Confiabilidad por consistencia interna

Se utilizó Alpha de Cronbach para la totalidad de elementos. Se presenta la Tabla.

Tabla 28.

Valor Alpha Total – Escala de Rendimiento Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	13

El valor Alpha es superior a lo esperado (0.700) alcanzando los 0.862 puntos. De igual modo, el valor predictivo analizado en la Tabla 7, no nos muestra la necesidad de retirar ningún elemento para fortalecer la estructura del instrumento. El instrumento es confiable y consistente internamente.

Anexo 11. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Participante:

Mi nombre es Francis Harold Alburqueque Baldassari y soy estudiante del Onceavo ciclo de la carrera Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, Como parte de los requisitos del programa para optar por el Título Profesional se llevará a cabo una investigación titulada: "Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú –Sede Rímac, 2019. Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación la cual consiste en contestar unas preguntas que le tomará aproximadamente 25 minutos.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. Usted tiene derecho de retirar el consentimiento de participar en cualquier momento. El estudio no conlleva riesgos ni recibirá ningún beneficio. No recibirá compensación por participar. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar conmigo al 982127739.

Francis Harold Alburqueque Baldassari
Investigador

AUTORIZACION PARA PARTICIPAR

He leído el procedimiento antes expuesto. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación del estudiante, Francis Harold Alburqueque Baldassari titulada "Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú – Sede Rímac, 2019. Así, se realizará el estudio con la participación de 40 empleados (15 de Plataforma y Atención al Cliente, 15 de la Oficina de RRHH, 08 de la Oficina de Secretaría General y 02 de la Gerencia), de la Agencia Caquetá sede Rímac del banco Scotiabank Perú.

Nombre

Firma

Anexo 12. Consentimiento informado prueba piloto

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Participante:

Mi nombre es Francis Harold Alburqueque Baldassari y soy estudiante del Onceavo ciclo de la carrera Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, Como parte de los requisitos del programa para optar por el Título Profesional se llevará a cabo una investigación titulada: "Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú –Sede Rímac, 2019. Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación la cual consiste en contestar unas preguntas que le tomará aproximadamente 25 minutos.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. Usted tiene derecho de retirar el consentimiento de participar en cualquier momento. El estudio no conlleva riesgos ni recibirá ningún beneficio. No recibirá compensación por participar. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar conmigo al 982127739.

Francis Harold Alburqueque Baldassari
Investigador

AUTORIZACION PARA PARTICIPAR

He leído el procedimiento antes expuesto. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación del estudiante, Francis Harold Alburqueque Baldassari titulada "Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú – Sede Rímac, 2019. Así, el presente estudio piloto se realizará en el Banco Scotiabank del Perú-Sede Las Flores- San Juan de Lurigancho, entre el 17 y 19 de octubre del 2019

Nombre

Firma

Anexo 13. Autorización de uso del instrumento

Autorización Recibidos x



yanina orosco arbulu

mar., 29 oct. 09:54 ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Estimado Sr Francis Alburquerque, Si le autorizo el permiso para utilizar el cuestionario **Instrumento 1: Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D (1976)** Extraído y adaptado de (Mori Reynaga & Orosco Arbulu, 2015, p. 69) , para fines académicos, esperando sea de gran ayuda.

Atte.

Yanina Orosco Arbulú

DNI: 44326213

El 27 oct. 2019, a la(s) 12:36, fran Baldassari <franbaldassari@gmail.com> escribió:

Le saluda muy atentamente el Sr, Francis Alburquerque estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo, Lima (Perú). Actualmente me encuentro en la parte final de mi preparación académica desarrollando una tesis llamada "Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú –Sede Rímac, 2019" Aprovecho para felicitarle por su excepcional trabajo ya que nos sirve de gran ayuda a los estudiantes que estamos aprendiendo y que vemos en usted a un gran profesional con grandes conocimientos en diferentes áreas de la psicología.

El motivo de mi comunicación es pedirle permiso para utilizar el cuestionario **Instrumento 1: Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D (1976)** Extraído y adaptado de (Mori Reynaga & Orosco Arbulu, 2015, p. 69) ya que sería de gran utilidad para mí y mis pruebas y para poder conseguir concluir con éxito esta etapa de mi formación.

El dom., 27 de oct. de 2019 a la(s) 12:33, yanina orosco arbulu (yaninaoa11@hotmail.com) escribió:

Enviado desde mi iPhone

Lima, 24 de octubre del 2019

Universidad Cesar Vallejo

Departamento de Recursos Humanos
Presente.-

Referencia: Francis Harold Alburqueque Baldassari

Con el gusto de saludarla, me sirvo de la presente para comunicarle que la solicitud ha sido formalmente **aceptada** por el departamento de Recursos Humanos de banco SCOTIABANK DEL PERU S.A.C - SEDE RIMAC.

Con motivo de la **aceptación** de su solicitud de realizar sus encuestas para su tesis se le pide se comunique lo más pronto posible con nosotros para acordar una cita y establecer la fecha de inicio de sus actividades

En espera de su pronta respuesta y agradeciendo su atención, quedo a sus órdenes.

Atentamente,



RAUL SEGA ZAMBRANO
Gerente de Agencia



Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Universidad Nacional de Rosario (UNR)

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE ESCALAS

Estimado Francis Alburqueque:

Por medio de la presente autorizo a Usted y a cualquier persona ligada a su investigación al uso y/o adecuación (siempre que no se modifique sustancialmente la misma) de la Escala de Rendimiento Laboral Individual, publicada en la Revista Evaluar volumen 16 páginas 31-45, de la cual soy el autor principal. En este sentido, se solicita que la utilización de la misma se realice con fines académicos/investigativos, no lucrativos y que, en todos los casos, se haga referencia y brinde crédito a la fuente.

Extiendo esta carta a pedido del destinatario y para ser presentada ante quien corresponda. En caso de tener alguna consulta o sugerencia, no dude en comunicarse. Saluda Atte.:

Dr. Sebastián Gabini
(CONICET-UNR)
Fac. Humanidades y Artes - UNR
Facultad de Psicología y Relaciones Humanas -
UAI
Tel. (0341) 4802673
sebastian_gabini@live.com.ar

Cómo citar la escala:

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16, 31-45.

Anexo 14. Validación instrumento Motivación laboral

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Marianella Eudocia Dioses Dioses
Formación académica	Psicóloga
Grado académico	Licenciada en Psicología.
Área de experiencia profesional	Psicología Ocupacional
Cargo actual	Psicóloga Ocupacional
Institución	Clinica Auna
Fecha	20.10.19



**Lic. Marianella Dioses Dioses
Psicóloga**

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Daniel Alcides Carrión Díaz
Formación académica	Superior
Grado académico	Licenciado. Actualmente cursando maestría en Salud Ocupacional y Ambiental
Área de experiencia profesional	Salud Ocupacional
Cargo actual	Psicólogo Ocupacional. Jefatura de Psicología Ocupacional y Organizaciones Saludables
Institución	VIGESO SAC
Fecha	23/10/12



Daniel A. Carrión
Psicólogo Ocupacional
C.O. 174347

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable ✓

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Luis Rodríguez Andújar
Formación académica	MAESTRANDO EN SALUD OCUPACIONAL
Grado académico	LICENCIADO
Área de experiencia profesional	SALUD OCUPACIONAL
Cargo actual	ENCARGADO DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL
Institución	CENTRO MÉDICO MEXOR
Fecha	23/10/19


LUIS RODRIGUEZ ANDUJAR
Licenciado Ocupacional
C.P. 11-03

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable x

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones LA B PODRÍA SER ME AGRADA EN LUGAR DE AFINIDAD, DEPENDIENDO DEL GRUPO A EVALUAR. NO ES INDISPENSABLE POR ELLO LA VALORACIÓN ES DE 4

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA



Nombres y apellidos completos del juez experto	 WILFREDO MARQUINA MAUNY CPsP 21636
Formación académica	MAETER EN EDUCACIÓN E INNOVACIÓN EN EUCIM ESPAÑA. (NO VALIDADO EN PERÚ) EGRESADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA EN UNMSM EGRESADO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN LA USMP
Grado académico	PROCESO DE OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRÍA EN LA USMP
Área de experiencia profesional	35 AÑOS EN EJERCICIO PROFESIONAL – ESPECIALISTA EN SOFTWARE DE TEST PSICOLÓGICOS PARA INVESTIGACIÓN.
Cargo actual	ASESOR DE TESIS EN PSICOLOGÍA DE LA UCSS
Institución	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTAE
Fecha	4/11/2019

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Karol Romero Sucuytana
Formación académica	Lic. en psicología
Grado académico	Magister en maestría Dirección de personas
Área de experiencia profesional	Recursos humanos
Cargo actual	Coordinadora de reclutamiento
Institución	SALESLOOP
Fecha	05/10/12


Karol Romero Sucuytana
PSECOE OGA
C.P.A.P. N° 18872

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

 Aplicable Aplicable después de
levantar observaciones No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Juan José Kaneko Aguilar
Formación académica	Psicología Organizacional
Grado académico	Dr. Administración
Área de experiencia profesional	Organizacional
Cargo actual	Encargado de selección y capacitación
Institución	Selektó
Fecha	28/10/19



RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable ✓

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	FELIPE QUEVEDO ZAPATA
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	LICENCIADO
Área de experiencia profesional	CLÍNICA
Cargo actual	DIRECTOR
Institución	ESCUELA DE ACTUACIÓN PROFESIONAL
Fecha	- 18-10-19


FELIPE QUEVEDO ZAPATA
Psicólogo Clínico
C.Ps.P. 24679

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>
--

Aplicable después de levantar observaciones <input type="checkbox"/>
--

No aplicable <input type="checkbox"/>
--

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Andrea Alvarez Ticona
Formación académica	Psicología CPSP 34754
Grado académico	Licenciada
Área de experiencia profesional	R.R. M.H.
Cargo actual	Con 6 horas
Institución	Independiente
Fecha	.19-10-19

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

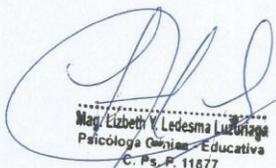
Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

 Aplicable ~~Aplicable después de
levantar observaciones~~ No aplicable

Observaciones Utilizar otros sinónimos más simples de entender
en los ítems señalados.

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Lizbeth Xiomara Ledesma Luzuriaga
Formación académica	Licenciada en Psicología
Grado académico	Maestra en Psicología
Área de experiencia profesional	Clinica - Educativa
Cargo actual	Psicoterapeuta / Docente
Institución	Centro Psicológico CEPH / UCV
Fecha	13/11/2019


Mag. Lizbeth X. Ledesma Luzuriaga
Psicóloga Clínica - Educativa
C. P. P. 11877

Anexo 15. Validación instrumento: Rendimiento laboral

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X	Aplicable después de levantar observaciones	No aplicable
----------------	--	--------------

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Marianella Eudocia Dioses Dioses
Formación académica	Psicóloga
Grado académico	Licenciada en Psicología.
Área de experiencia profesional	Psicología Ocupacional
Cargo actual	Psicóloga Ocupacional
Institución	Clinica Auna
Fecha	20.10.19



Lic. Marianella Dioses Dioses
Psicóloga

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Daniel Alcides Carrión Díaz
Formación académica	Superior
Grado académico	Licenciado. Actualmente cursando maestría en Salud Ocupacional y Ambiental
Área de experiencia profesional	Salud Ocupacional
Cargo actual	Psicólogo Ocupacional. Jefatura de Psicología Ocupacional y Organizaciones Saludables
Institución	VIGESO SAC
Fecha	23/10/12


Daniel A. Carrión Díaz
Psicólogo Ocupacional
C.O. 174347

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable ✓

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Luis Rodríguez Andújar
Formación académica	MAESTRANDE EN SALUD OCUPACIONAL
Grado académico	LICENCIADO
Área de experiencia profesional	SALUD OCUPACIONAL
Cargo actual	ENCARGADO DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL
Institución	CENTRO MÉDICO MÉSIX
Fecha	23/10/19


LUIS RODRIGUEZ ANDUJAR
Licenciado Ocupacional
C.P. 11-03

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable x	Aplicable después de levantar observaciones	No aplicable
----------------	--	--------------

Observaciones LA B PODRÍA SER ME AGRADA EN LUGAR DE AFINIDAD, DEPENDIENDO DEL GRUPO A EVALUAR. NO ES INDISPENSABLE POR ELLO LA VALORACIÓN ES DE 4

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA



Nombres y apellidos completos del juez experto	 WILFREDO MARQUINA MAUNY CPsP 21636
Formación académica	MAETER EN EDUCACIÓN E INNOVACIÓN EN EUCIM ESPAÑA. (NO VALIDADO EN PERÚ) EGRESADO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA EN UNMSM EGRESADO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN LA USMP
Grado académico	PROCESO DE OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRÍA EN LA USMP
Área de experiencia profesional	35 AÑOS EN EJERCICIO PROFESIONAL – ESPECIALISTA EN SOFTWARE DE TEST PSICOLÓGICOS PARA INVESTIGACIÓN.
Cargo actual	ASESOR DE TESIS EN PSICOLOGÍA DE LA UCSS
Institución	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTAE
Fecha	4/11/2019

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X	Aplicable después de levantar observaciones	No aplicable
----------------	--	--------------

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Karol Romero Sucuytana
Formación académica	Lic. en psicología
Grado académico	Magister en maestría Dirección de personas
Área de experiencia profesional	Recursos humanos
Cargo actual	Coordinadora de reclutamiento
Institución	SALESLOOP
Fecha	05/10/12



Karol Romero Sucuytana
PSICOLOGA
C.P.A.P. Nº 18872

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

 Aplicable Aplicable después de
levantar observaciones No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Juan José Kaneko Aguilar
Formación académica	Psicología Organizacional
Grado académico	Dr. Administración
Área de experiencia profesional	Organizacional
Cargo actual	Encargado de selección y capacitación
Institución	Selektó
Fecha	28/10/19



RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable ✓

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	FELIPE QUEVEDO ZAPATA
Formación académica	PSICÓLOGO
Grado académico	LICENCIADO
Área de experiencia profesional	CLÍNICA
Cargo actual	DIRECTOR
Institución	ESCUELA DE ACTUACIÓN PROFESIONAL
Fecha	- 18-10-19


FELIPE QUEVEDO ZAPATA
Psicólogo Clínico
C.Ps.P. 24679

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>
--

Aplicable después de levantar observaciones <input type="checkbox"/>
--

No aplicable <input type="checkbox"/>
--

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Andrea Alvarez Ticona
Formación académica	Psicología CPSP 34754
Grado académico	Licenciada
Área de experiencia profesional	R.R. M.H.
Cargo actual	Con 6 horas
Institución	Independiente
Fecha	.19-10-19

RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.
(Marque con un aspa según sea el caso.)

 Aplicable Aplicable después de
levantar observaciones No aplicable

Observaciones _____

DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Lizbeth Yvonne Ledesma Luzuriaga
Formación académica	Licenciada en Psicología
Grado académico	Maestra en Psicología
Área de experiencia profesional	Clinica - Educativa
Cargo actual	Psicoterapeuta - Docente
Institución	Centro Biológico CEPI - UCU
Fecha	13/11/2019



Mag. Elizabeth Y. Ledesma Luzuriaga
Psicóloga Clínica - Educativa
C. P. P. 11877

Anexo 16. Matriz de consistencia

MOTIVACIÓN LABORAL Y RENDIMIENTO DEL POTENCIAL HUMANO EN COLABORADORES DEL BANCO SCOTIABANK PERÚ –SEDE RÍMAC, 2019							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variabl e	Dimens ión	Indicadores	Esc ala	Íte m
General			Dependiente				
¿Qué relación existe entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú – sede Rímac?	Determinar el grado de relación existente entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú –sede Rímac.	Existe relación significativa entre motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del banco Scotiabank Perú – sede Rímac.	Motivación laboral	Necesidad de filiación	Socialización en equipo Logro de objetivos Toma de decisiones Participación Influencia sobre el equipo	Ordinal	1-15
Específicos			Independiente				
¿Qué relación existe entre necesidad de afiliación de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú- Sede Rímac?	Determinar el grado de relación existente entre necesidad de afiliación de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú-Sede Rímac.	Existe relación significativa entre necesidad de afiliación de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac.			Resultados que debía lograr Nuevos desafíos Tiempo y el esfuerzo necesario Conocimientos laborales actualizados Creativas frente los nuevos problemas Agrandé los problemas Aspectos negativos del trabajo Quejé de asuntos sin importancia Aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros Habilidades laborales actualizadas Planificación laboral Reuniones laborales Trabajo en tiempo y forma	Ordinal	1-13
¿Qué relación existe entre necesidad de logro de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú-Sede Rímac?	Determinar el grado de relación existente entre necesidad de logro de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac.	Existe relación significativa entre necesidad de logro de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac.	Rendimiento del potencial humano	Rendimiento de la tarea Comprometimiento Contraproducente Rendimiento en el contexto		Ordinal	1-13
¿Qué relación existe entre necesidad de poder de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú-Sede Rímac?	Determinar el grado de relación existente entre necesidad de poder de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac.	Existe relación significativa entre necesidad de poder de motivación laboral y rendimiento del potencial humano de los colaboradores del banco Scotiabank Perú. Sede Rímac.					

Fuente: elaboración propia (2019)

Anexo 17. Resumen de ficha técnica para los instrumentos

FICHA TÉCNICA 1

Nombre: Encuesta de Motivación Laboral

Autores: Steers R., y Braunstein D (1976). Cuestionario extraído y adaptado de (Mori Reynaga & Orosco Arbulu, 2015, p. 69).

Entorno de aplicación: Individual o colectiva

Duración: 15 – 20 minutos

Muestra para su aplicación:

40 empleados (15 de Plataforma y Atención al Cliente, 15 de la Oficina de RRHH, 08 de la Oficina de Secretaría General y 02 de la Gerencia), de la sede Rímac, del banco Scotiabank Perú –, 2019.

FICHA TÉCNICA 2

Nombre: Encuesta de Rendimiento Laboral

Autores: Koopmans et al. (2013). Encuesta elaborada en base a la validación del instrumento extraído y adaptado de (Gabini & Salessi, 2016, p. 39).

Entorno de Aplicación: Colectiva

Duración de aplicación: 15 – 20 minutos

Muestra para su aplicación:

40 empleados (15 de Plataforma y Atención al Cliente, 15 de la Oficina de RRHH, 08 de la Oficina de Secretaría General y 02 de la Gerencia), de la sede Rímac, del banco Scotiabank Perú, 2019.