



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

La motivación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación Lima
Metropolitana, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guzman Perez, Gabriela Maura (ORCID: 0000-0003-1649-1994)

ASESOR:

Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz (ORCID: 0000-0002-5177-8264)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hermosa familia por su constante apoyo y comprensión. Son la inspiración de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad que nos brinda a la comunidad académica en poder superarnos y contribuir con la sociedad, así también agradezco al Dr. Juan Mamani Apaza por su dedicada labor y paciencia en la asesoría de la presente investigación.

Índice

	Pag.
Caratula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de Investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
Referencias	41
Anexos:	
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables	
Anexo 3 Cuestionario	
Anexo 4 Resultados de Prueba Piloto	
Anexo 5 Validación de instrumentos	
Anexo 6 Base de Datos	
Anexo 7 Procesamiento Estadístico e Inferencial	
Anexo 8 Reporte Turniting	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Niveles de La Variable Motivación Laboral en frecuencias y porcentajes</i>	27
Tabla 2 <i>Nivel de las dimensiones de la variable Motivación Laboral</i>	28
Tabla 3 <i>Niveles de la variable Desempeño Laboral en frecuencia y porcentajes</i>	29
Tabla 4 <i>Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral</i>	30
Tabla 5 <i>Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov de las variables motivación laboral y desempeño laboral</i>	31
Tabla 6 <i>Prueba de Correlación no paramétrica de Variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral</i>	32
Tabla 7 <i>Prueba de Correlación no paramétrica de Necesidad de Afiliación y el Desempeño Laboral</i>	33
Tabla 8 <i>Prueba de Correlación no paramétrica de Necesidad de Logro y el Desempeño Laboral</i>	34
Tabla 9 <i>Prueba de Correlación no paramétrica de Necesidad de Poder y el Desempeño Laboral</i>	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Niveles de la Motivación Laboral	27
Figura 2 Niveles de las dimensiones de la variable Motivación Laboral	28
Figura 3 Niveles de la variable desempeño laboral	29
Figura 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	30

Resumen

La investigación en el presente trabajo busca dar respuesta a determinar si existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Banco de la Nación de Lima Metropolitana. La temática responde a la percepción de cómo mejorar los niveles de desempeño laboral de los empleados de la empresa estatal, basados en mejorar la motivación de los colaboradores.

La metodología para abordar esta temática se apoyó en el enfoque cuantitativo, siendo una investigación básica, no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 230 colaboradores de la zona Metropolitana del banco de la Nación. El instrumento a utilizar fue elaborado por el investigador y validado por un juicio de expertos. Cumpliendo con los estándares de confiabilidad con el índice de Alfa de Cronbach.

Los resultados confirmaron aceptar las hipótesis de la investigación, resultando determinar que, si existe una relación muy estrecha entre la motivación laboral de los trabajadores con el desempeño laboral de los mismos, teniendo un nivel de Rho de 0.973, teniendo un alto nivel de correlación.

Palabras Clave: Motivación Laboral, Desempeño Laboral, Necesidad de Afiliación, Necesidad de Logro y Necesidad de Poder

ABSTRACT

The research in the present work seeks to provide an answer to determine if there is a relationship between work motivation and work performance in the workers of the Banco de la Nación de Lima Metropolitana. The theme responds to the perception of how to improve job performance levels of state-owned company employees, based on improving employee motivation.

The methodology to address this issue was based on the quantitative approach, being a basic, non-experimental and cross-sectional research. The sample consisted of 230 employees from the Metropolitan area of Banco de la Nación. The instrument to be used was prepared by the researcher and validated by an expert judgment. Meeting the reliability standards with the Cronbach's Alpha index.

The results confirmed accepting the research hypotheses, resulting in determining that, if there is a very close relationship between the work motivation of the workers and their work performance, having a Rho level of 0.973, having a high level of correlation.

Keywords: Job Motivation, Job Performance, Need for Affiliation, Need for Achievement and Need for Power

I. INTRODUCCIÓN

El Perú es miembro activo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico conocido por sus siglas como OCDE, organización que se encarga de promover lineamientos en materia crecimiento y desarrollo sostenible, proponiendo actuales modelos en la Gestión Pública, es así que una nueva visión de la Gestión Pública se orienta hacia el cliente, siendo la satisfacción el objetivo principal de este. Para poder lograr este objetivo de lograr una atención optima a los clientes, los trabajadores públicos deben estar proveídos de ciertas competencias para lograr con su desempeño alcanzar los objetivos institucionales enmarcados en la Gestión Pública. Una de estas competencias es la motivación la cual es un incentivo potente para lograr incrementar las competencias de los trabajadores públicos. Para Zuta et ál. (2018) la motivación laboral guarda una influencia en el desempeño de los trabajadores al lograr cumplir con sus objetivos laborales.

A nivel internacional existen tendencias de modernización del estado ocasionado por la crisis de la burocracia y la deficiente administración del estado, la cual es tendencia a nivel mundial. Para Stella (2017), la eficacia y la eficiencia en brindar los servicios que otorga el Estado deben ser de calidad para lograr fortalecer el sistema de administración pública; caso contrario se estaría poniendo en peligro la legitimidad y la estabilidad del Estado. Para Nishimura et ál (2021) en su artículo científico de estudio de como los portugueses perciben la administración pública, siendo el resultado de este que los trabajadores del sector público que no cuentan con motivación y reconocimiento presentan un bajo nivel de desempeño en el cumplimiento de sus objetivos.

A nivel regional según Sánchez, (2019) en su tesis hace referencia que las empresas de rubros similares, como los bancos, ofrecen los mismos servicios con muy poca diferencia de atributos, es necesario ofrecer diferencias que complementen el producto e incrementen su valor, es por ello la trascendencia que los trabajadores se identifiquen con la institución y logren sentirse comprometidos con su labor; por tal, la adecuada motivación laboral y GTH toman preponderancia en la administración de las personas.

Según la encuesta para funcionarios públicos de la ONCS (Oficina Nacional del Servicio Civil de Uruguay) y el Banco Mundial (2021), el 34% de los funcionarios no se sienten valorados por su institución y el 33% no cree que su trabajo le permita exponer todo el potencial del trabajador. Estas limitaciones por parte de los funcionarios públicos generan pérdidas en la eficiencia de los trabajadores al servicio de la ciudadanía.

Según la encuesta nacional de funcionarios públicos de Chile 2019 elaborada por el Servicio Civil chileno en conjunto con investigadores en Gestión Pública de las universidades: University College London, Universidad de Roskilde, Universidad de Nottingham y el London School of Economics. Concluyen que el 82% de los servidores públicos expresan una motivación laboral, siendo este indicador superior a niveles de otros países como Estados Unidos, Australia e Irlanda

En el ámbito que refiere al Nacional tenemos que, según Córdova, et al., (2017) en su tesis proponen implementar un plan estratégico en el Banco de la Nación que contenga la importancia de desarrollar el talento humano. En el contexto de los principios de la llamada reforma y la modernización del estado; éste busca mejorar la administración pública e innovar constantemente sus líneas de administración, es de importante interés mejorar las capacidades del talento humano, influenciadas por la motivación laboral que se pueda generar en los trabajadores de la institución.

A nivel local, podemos mencionar al BN que siendo una empresa del estado tiene una carencia de políticas de capacitación motivacional y desarrollo de habilidades genera que los colaboradores disminuyan su eficiencia y eficacia no alcanzando un desarrollo profesional y personal, lo cual redundará en el desarrollo de la empresa. En línea a lo mencionado, los departamentos de gestión del talento humano son los responsables de desarrollar programas integrales de capacitación. Igualmente, la motivación del trabajador es un factor relevante para la empresa y que de ninguna manera puede ser relegado a menor importancia, por el contrario, debe ser considerado en los planes estratégicos de las organizaciones.

Una organización independientemente de los servicios y productos que presta, es necesario ser reconocida y recordada por sus clientes. En la actualidad el motivar a los trabajadores es muy importante en todas las organizaciones, ya

que las personas que son motivadas realizan mejorar sus funciones encomendadas haciendo así su trabajo más productivo ayudando así al cumplimiento de las metas establecidas de la organización.

Las organizaciones, tanto privadas como públicas, deben tener muy en cuenta que la opinión interna, de sus empleados, los define de un aspecto positivo o negativo según su repercusión en la imagen y las perspectivas de la organización. En tal sentido, en los últimos tiempos se ha reconocido la importancia que tiene la motivación laboral y el talento humano en los colaboradores de las diferentes organizaciones, ya que al ser esto adecuado, los colaboradores se sienten identificados con la empresa y esto refleja en la productividad que ellos vayan a generar.

En los últimos tiempos se han realizado varios cambios dando paso a un nuevo modelo de atención, siendo el tradicional remplazado por una nueva infraestructura en sus agencias ofreciendo un giro moderno a la banca. Esto no tan solo conllevó al cambio de la infraestructura, sino también fue la modificación del modelo de atención personal, donde satisfacer al cliente, no tan solo en lo financiero, sino en hacer que sienta que sus visitas sean experiencias memorables cada uno de ellas, para así poder diferenciarse ante los demás bancos. Al efectuar todos estos cambios no solo se proyectaron al cliente sino también hacia sus colaboradores, pues la infraestructura de las agencias fue concebida con mejores comodidades.

Esta problemática origina las siguientes interrogantes respecto al problema principal: ¿Cuál es la relación de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021?; asimismo podemos mencionar los problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona la necesidad de afiliación con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021?, b). ¿Cómo se relaciona la necesidad de poder con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021?, c) ¿Cómo se relaciona la necesidad de logro con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021?

La justificación de la investigación es de carácter académico y social pues al poder identificar la relación entre la motivación del personal y el desempeño del trabajador de entidad financiera estatal podremos brindar una solución basada en

el soporte de la investigación científica. Además, esta investigación beneficiará a la institución financiera, puesto que se busca incrementar la productividad de los trabajadores, siendo motivados de manera adecuada. El presente estudio de investigación es viable debido a que se cuenta con los permisos pertinentes a la información de la unidad de análisis.

El aporte teórico de la investigación a desarrollar es el de reforzar el conocimiento de potenciar las cualidades de la persona como trabajador para lograr incrementar su valor en la empresa estatal, debido a que la concepción del servidor público es de cumplimiento teniendo una conceptualización burocrática, de solo cumplir con las funciones asignadas.

La relevancia social de la investigación se da en un contexto de mejorar la imagen del servidor público, así como mejorar los servicios públicos que brinda la institución financiera estatal, la cual mantiene un perfil desgastado ante la población usuaria. La mejora en la solución del problema planteado brindara mejores escenarios estratégicos a los directivos de la institución financiera estatal. La justificación por conveniencia se presenta cuando se logre establecer la relación de motivación y el desempeño, generando una sinergia entre los trabajadores y la institución debido a que entre otros factores positivos un mejor ambiente laboral logrando incrementar la calidad de atención a los clientes directos e indirectos de la institución financiera.

Se ha considerado como objetivo principal del estudio: Determinar la relación de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021. Asimismo, los objetivos específicos son: a). Analizar qué relación tiene la necesidad de afiliación con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021. b). Analizar qué relación tiene la necesidad de logro con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021. c) Analizar la relación de la necesidad de poder con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021

Considerando lo expuesto, la hipótesis general es: Existe una relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021. Asimismo, las hipótesis específicas son: a) Existe una relación entre la necesidad de afiliación con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021. b) Existe una relación entre la necesidad de logro y el

desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021.c) Existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional los estudios previos que se realizaron León (2021), en su estudio de investigación con el fin de determinar la manera cómo influye una buena Gestión del Talento Humano y la motivación laboral en las diferentes habilidades de los empleados de la empresa estatal de agua potable SEDAPAL, para ello la metodología utilizada fue de tipo aplicada de nivel correlacional siendo el diseño no experimental, transversal y tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, la recolección de datos utilizó la técnica de encuesta siendo su población de 80 trabajadores y su muestra 35 trabajadores, llegando a la conclusión que la motivación laboral influye significativamente en las habilidades sociales de los trabajadores, siendo la gestión de TH una de las variables que menos influye en el desarrollo de las habilidades sociales de los trabajadores, es así que de una manera individual la variable de motivación laboral influye de manera directa a las habilidades sociales .

Así mismo Sánchez (2020), en su tesis “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo-2020” , tuvo como objetivo el estudio de determinar si la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa; para ello aplicó el enfoque cualitativo y diseño una metodología de tipo no experimental, en la recolección de datos utilizó la técnica encuesta siendo su población de 21 colaboradores ,llegando este estudio de investigación a la conclusión que la motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ,a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación da soporte a la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral.

Así también Ognio (2019), en su investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la motivación laboral en el Instituto Nacional Cardiovascular ; para ello aplico una metodología con enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental, para la

recolección de información utilizó la encuesta como técnica , siendo su población de estudio 123 enfermeros y su muestra 94 enfermeros, llegando este estudio de investigación a la conclusión que hay una relación entre las variables de gestión de TH y la variable motivación laboral, a partir de ello afirma que dicha investigación da soporte para inferir que una excelente gestión TH nos dará como resultado la mejora de la motivación en los trabajadores públicos.

Otro estudio de índole científico nos proporciona Rojas et al.,(2018),en la Tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Enero 2018.” , siendo el objetivo del estudio el determinar la relación entre la gestión del TH y el desempeño laboral del personal; para ello aplico y diseño una metodología de tipo cuantitativo y de diseño no experimental, en la recolección de datos utilizó la técnica de encuesta y entrevista, siendo su población de estudio 50 trabajadores, llegando este estudio de investigación a la conclusión que existe una relación estadística de forma muy significativa entre la variable de gestión del TH y desempeño laboral a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación tiene un soporte a nivel netamente estadístico de la relación que existe entre las variables investigadas.

Así mismo Rosas (2017), en la Tesis, “Gestión de talento humano y motivación laboral: Caso Gobierno Regional Pasco -2017.” Tiene como objetivo del estudio determinar la relación que existe entre la gestión TH y Motivación laboral del personal ; para ello aplicó y diseño una metodología de tipo cuantitativo y diseño no experimental, en la recolección de datos utilizó la técnica llegando a la conclusión que existe dicha relación directa y significativa ente la gestión de TH y motivación laboral, a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación tiene aporte para determinar que la relación entre las variables es directa demostrando que existe una alta relación entre estas variables.

A nivel internacional entre los estudios previos que se realizaron tenemos la investigación de Mina (2021),en la tesis “Análisis de la satisfacción laboral de los trabajadores del IESS del Centro de Salud tipo A San Lorenzo durante la pandemia del COVID19 – 2020”, el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción

laboral de los colaboradores del centro de salud ; para ello aplico un enfoque cuantitativo y diseño una metodología descriptiva y un diseño no experimental, en sus conclusiones afirma que se pudo contrastar que los funcionarios de la institución tuvieron un nivel de satisfacción laboral medio.

Así también (Ekot & Priest, 2019) en su tesis “Worker Productivity in Government Organizations and County Administration: Multivariate Regression Study 2019” el cual tuvo como objetivo conocer las causas de la baja productividad de los trabajadores administrativos con el bajo nivel de ingresos de producción en la administración del condado de Chicago, teniendo como factores que explican este fenómeno al nivel educativo, años de servicio, rango salarial, habilidades de capacitación laboral ; para ello aplicó un diseño de investigación cuantitativa con análisis de regresión multivariante para explorar los factores que influyen en el desempeño del trabajador, se utilizó una muestra de 292 trabajadores administrativos de la administración del condado de Chicago con un nivel de confianza del 95%, los autores concluyen que dentro del grupo de variables la variable capacitación laboral explica significativamente la productividad del trabajador mientras las otras variables no explican significativamente la productividad del trabajador.

Del mismo modo Guerrero (2020), en la Tesis “Propuesta de un Modelo de Gestión para la ejecución de estudios de control en la Gestión de talento humano a las instituciones públicas, para la Dirección de Control del Servicio Público del Ministerio de Trabajo” de Ecuador, tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión de talento humano a las instituciones públicas partiendo de un análisis así como lograr identificar a los factores de dimensión interno y externo que permita tener un control en la gestión de los trabajadores, para ello aplico un enfoque cuantitativo y diseño una metodología de tipo no experimental, llegando a la conclusión de que una mejora en el control del talento humano se dará con la mejora mediante este modelo de gestión.

Por otro lado en la investigación de Jaramillo et al.,(2020), en su tesis titulada “Estrategias gerenciales para la Gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal

de enfermería”, tuvo como objetivo analizar las estrategias gerenciales para la gestión del talento humano ; para ello aplico un enfoque cuantitativo y diseño una metodología de monografía de compilación, descripción explicativa y crítica , llegando a la conclusión que las instituciones de salud han tenido un enfoque de manera muy exclusiva hacia paciente no tomando en cuenta otros factores importantes como el bienestar del trabajador, el compromiso y el nivel de satisfacción del talento humano.

Así también Mullo (2020), en su investigación el cual tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión del recurso humano centrado en el efecto de la motivación del personal para así mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía. Siendo la metodología un estudio de tipo aplicado con un diseño de índole descriptivo y de relación correlacional; la unidad de análisis se basó en 49 colaboradores de la empresa. El autor llega a la conclusión de diseñar un manual de políticas y procesos para la gestión de talento humano; así también concluye que los factores que producen la desmotivación son la interrelación con sus compañeros y supervisores de trabajo, mientras que los factores que incrementan la motivación son el reconocimiento de logros y los trabajos que son desafiantes

Así también tenemos la investigación de Sahling et ál (2019), en su artículo científico, Merit recruitment, tenure protections and public service motivation: Evidence from a conjoint experiment with 7300 public servants in Latin America tuvo como objetivo analizar como los gobiernos analizan la motivación en los funcionarios y empleados públicos realizado en América latina, África y Europa del este. Aplicando un enfoque cuantitativo y una metodología no experimental, llegando a la conclusión que las prácticas de motivación varían de un a país a otro, bajo el contexto de la teoría Weberiana, es decir que los efectos de contratos bajo la meritocracia son diferentes en los países de América latina.

Para finalizar los estudios previos a nivel internacional tenemos la investigación de Haider et al., (2018) quien tiene como objetivo en su investigación el relacionar las variables la vida personal y la labor afectan el desempeño laboral, con una muestra de 284 observaciones trabajadores del sector bancario en el

distrito de Vehari Pakistan, el autor llega a la conclusión que el bienestar psicológico juega un papel fundamental entre el trabajo equilibrio en la vida personal, mejorando el desempeño del trabajo.

De acuerdo a las teorías que sustenta nuestra investigación podemos citar a las teorías de las variables de estudio, que son la motivación laboral y el desempeño laboral. Comenzaremos por citar a las teorías de sustento de la variable Motivación laboral, así como sus respectivas dimensiones. Siendo uno de ellos autores Kreitner & Kinicki (2003) y Chiavenato (2004), quienes afirman que la motivación es derivada de las terminologías latinas movere, que tienen su significado en la palabra mover. La motivación como conducta humana tiene su soporte científico en la psicología, está explicada por el compromiso de realizar ciertas actividades. La motivación como proceso cumple funciones de activar, orientar, dinamizar y establecer el comportamiento de los individuos para así conseguir el alcance de sus objetivos establecidos y expectantes López (2005) Mitchell (1982) citado por Ramlall (2004); Hellriegel, Slocum & Woodman (1999).

Según Alles (2005), en su libro “Desarrollo del Talento Humano basado en competencias”, menciona que para considerar el desarrollo del recurso humano no se limita a desarrollar capacidades o entrenamientos, si no por el contrario se debe establecer la dimensión real del término talento, que se distorsiona tan solo en el valor de las competencias de la persona o individuo

La autora refiere que se ha dejado de lado las competencias de los trabajadores, esto influenciara mucho para el crecimiento de las empresas. Basarse solo en la capacitación o entrenamiento del personal en estos tiempos no es todo, se necesita ver más de ello y analizar el talento y competencia de cada colaborador de la empresa.

La gestión del recurso humano por competencia se puede agrupar en dos subconjuntos siendo estos el conocimiento y las competencias, siendo la competencia el factor que tendrá mayor predominio, siendo este el talento preponderante para lograr el desarrollo individual. Cuando realizamos actividades físicas estos dos factores se combinan interactuando una de otra.

Las competencias de un trabajador son las que determina el desempeño que este realice en una posición o puesto de trabajo. la relación del conocimiento como la competencia de un colaborador al combinarse estas se generará u mejor desempeño y u valor agregado que el colaborador de a su posición de trabajo.

Según Cuesta (2010), en la publicación de su libro titulado “Gestión del talento humano y del conocimiento”, se estudia de como la gestión del recurso humano tiene por objetivo dinamizar las actividades de la organización, teniendo como premisa a las personas portadoras de conocimiento. La gestión del talento humano debe ir acorde con el conocimiento estratégico, con un modelo conceptual que permita la integración en la organización. A esto debe considerar que las tecnologías van innovándose siendo tecnologías para el diagnóstico, tecnologías para la proyección y las tecnologías para el control. Las características de las personas que laboran nos dan índices de su cultura organizacional y de sus valores en la sociedad como en la organización.

Según Chiavenato (2007), En su libro titulado “Administración de recursos humanos _capital humano de las organizaciones”, afirma que el capital humano estará conformado por el personal de la organización, siendo su valuación en función a que contenga talentos que puedan otorgar valor agregado a la organización, logrando dinamizarla y aumentando los factores que posee; este capital humano tendrá influencia en la valorización de las acciones de la organización. La organización debe tener en cuenta cuatro aspectos fundamentales como: La autoridad, la información, las recompensas y las competencias, la primera se refiere a transmitir poder a las personas, la segunda se refiere, el acceso a la información útil y veraz, la tercera se refiere a un programa de incentivos motivadores que premien los esfuerzos positivos y generen indicadores de gestión y por ultimo las competencias ayudaran a formar talentos que sean capaces de interactuar con los factores mencionados. También Rodrigues (2020) realiza una revisión de las premisas establecidas por el autor.

El autor también afirma que, la estructura organizacional es muy importante, también lo es la cultura organizacional. Existe una relación directa entre las suposiciones en la organización que influyen en la administración de los recursos

humanos. Todas las organizaciones diseñan su accionar con las teorías que se encuentran predominantes en el medio, la ejecución de estas teorías y aplicaciones técnicas repercuten en el condicionamiento del recurso humano.

Finalmente, según los postulados anteriores podemos afirmar que la administración de recursos humanos no se rige estrictamente por postulados en recursos humanos. La administración de R.H. se dará en función a la realidad de cada organización de manera coyuntural dependiendo de la circunstancia de la organización, de las políticas que se estén aplicando, de la idea del hombre y la naturaleza, de la calidad del recurso humano en cuestión. Si estos factores cambian, también lo hará en la misma magnitud la organización; esto se debe al carácter situacional de la administración que no contiene normas de índole rígido sino por el contrario una normatividad flexible y adaptable a cualquier contexto, generando un crecimiento dinámico. Si comparamos la estructura de una organización en función a la temporalidad nos daremos cuenta que aun teniendo las mismas condiciones el efecto de la temporalidad generara una gran diferencia en lo que se espera por gestión de recursos. La administración de este factor de recursos humanos es una herramienta para alcanzar o conseguir la eficacia y eficiencia en las organizaciones, todo ello gracias a personas que se logren identificar con los objetivos globales e individuales de la organización.

La variabilidad de los elementos provoca que también una variación en la estructura de la organización. Se debe a ello la importancia situacional de la administración de R.H, las cuales se componen de aspectos que no son estáticos, sino por metodologías y estudios altamente flexibles y adaptables, con el fin de lograr un desarrollo dinámico. Una estructura de administración de R. H. exitoso de una organización en un espacio temporal determinado puede llegar a ser diferente en otra organización, o en la misma organización, debido a que existen factores internos y externos que no replican la realidad, las necesidades pueden variar y la administración de R. H. tiene que incluir las variables que se presentan ante estos cambios.

Según Healy (2016) la teoría de Maslow publicada en su trabajo A Theory of Human Motivación, postula que las necesidades humanas se encuentran

jerarquizadas en forma de una pirámide, la cual tiene como primer plano a las necesidades Fisiológicas que incluyen a las necesidades de respirar, alimentarse; luego siguen las necesidades de seguridad, las cuales incluyen a las necesidades de seguridad física, empleo, moral, salud entre otros; como tercer nivel se contempla las necesidades de afiliación que incluyen a las necesidades de amistad, afecto, intimidad sexual. El siguiente nivel en la pirámide es el cuarto el de reconocimiento que contempla las necesidades de confianza, respeto, éxito y autorreconocimiento; finalmente el ultimo es el nivel de autorrealización donde se encuentran la moralidad, creatividad, espontaneidad, resolución de problemas.

La teoría de McClelland (1970) establece que la motivación se dimensiona en tres necesidades, siendo estas necesidades compartidas en el individuo independientemente de otros factores que pudieran distorsionarlo. Estas necesidades son:

- Necesidades de afiliación: los individuos que poseen una motivación de afiliación buscan estar inmersos en grupos sociales, son seres colaborativos, no adversos al riesgo. Estas personas perfilan características de líder.
- Necesidades de Logro: las personas con estas características son competitivas, y son quienes toman riesgos con tal de conseguir sus objetivos
- Necesidades de Poder: Las características de motivación son las de control hacia personas e influir en ellas, se define el poder socializado, así como el poder personal.

Según Freihart (2020) afirma que la motivación inspiradora influye en las acciones de marketing, según lo demuestran sus estudios realizados en centros de salud de Jordania. La Motivación define expectativas en los subordinados los cuales expresan su compromiso con las metas organizacionales, la labor del líder transformacional es de vital importancia pues gracias a su labor motiva e inspira a las personas mediante el idealismo y el entusiasmo. La motivación, así como la inspiración se originan en establecer vínculos con los valores y necesidades de los individuos.

De acuerdo con Jobira & Mohammed (2021) la motivación puede manifestarse en dimensiones que puede ser expresadas como motivación intrínseca y motivación extrínseca, estos tipos de motivación guardan una relación entre sí, siendo una relación de causalidad; el efecto de la motivación extrínseca sobre la variable motivación intrínseca y a su vez estas variables afectan de forma positiva al desempeño organizacional en el ámbito de la teoría que estudia la evaluación cognitiva.

La teoría de Maslow (1943) postula que el ser humano jerarquiza sus necesidades, priorizando y evaluando constantemente a medida que alcanza cada nivel de satisfacción, esta teoría de origen psicológica es aplicada también en las organizaciones. La idea central de la teoría es que esta consta de cinco niveles, siendo de esta manera los primeros cuatro niveles, los niveles básicos, niveles que se necesitan cumplir para poder alcanzar el quinto nivel que se de crecimiento de motivación el cual se indica como que el individuo se ha auto realizado. Según la conducta del ser humano esta puede ser una conducta creciente que estimule a ascender en los niveles; así también puede ser una conducta regresiva. La teoría de Maslow no hace referencia a que estas necesidades que no lograron satisfacerse conllevan a modificación en la conducta humana, mientras que en una situación que fueron satisfechas, no hay variación en la conducta. Otra premisa que plantea esta teoría es el hecho de que el ser humano nace con necesidades fisiológicas propias, y adopta otras al pasar el tiempo. El tiempo de satisfacer las necesidades básicas es un tiempo corto y el tiempo para satisfacer las necesidades superiores es un tiempo extenso.

La teoría de Atkinson (1957) postula que la expresión de la conducta es la integración de tres factores, los cuales son: el motivo, es decir la necesidad que se tiene de cumplir un logro, la probabilidad de logra el éxito en la necesidad presente y el valor que se da con el incentivo de logara la tarea asignada. El modelo que propone el autor se trata de cuáles son los mecanismos de la motivación para así concluir con las metas fijadas. El modelo propuesto expectativa valor se basa en la teoría cognitiva que intenta dar fundamento a la motivación humana. Esta teoría postula que la conducta del ser humano es el resultado de la multiplicación de estos factores, siendo su expectativa de conseguir el éxito lo que la motiva. El

motivo son las características que hacen que el ser humano llegue a esforzarse tanto en lograr alguna actividad propuesta, sintiéndose realizado y orgulloso al conseguir esta meta o evitar fracasar al conseguir la meta. La expectativa será la probabilidad que tiene una persona al intentar llegar a su meta propuesta, es lo que espera conseguir en el futuro, es una evaluación por parte del sujeto en cómo será el llegar a la meta, un camino fácil, difícil que medidas tomará para concluir. El valor del incentivo es la valoración del ser humano de manera afectiva en como lograra el éxito de la tarea propuesta, mientras más difícil sea conseguir la tarea lograra un efecto inverso y menor valor de incentivo ser apercibido por la persona.

Este modelo ha sido modificado y reestructurado por Eccles & Wigfield (2020) quienes modifican los constructos con base psicológica del modelo planteado inicialmente, el cual era de corte estático y no preveía los cotos de las decisiones de los sujetos. También se establecen los efectos de las expectativas en el patrón sociocultural del individuo comprendiendo valores subjetivos que anteriormente no se incluían el modelo de Atkinson.

La teoría de Herzberg et al. (1959) postula que existen dos factores que producen satisfacción en el ser humano, y no están relacionadas con las que le producen insatisfacción, se pueden expresar en dos Factores de higiene y factores de motivación. Los factores de higiene son los que van a producir un estado de insatisfacción si es que no los podemos alcanzar u obtener; pero al lograr conseguirlo los efectos no son duraderos en el largo plazo, estos elementos pueden ser el sueldo, la estabilidad en el trabajo, las disposiciones de la empresa donde uno labora, la relación con los jefes, entre otros. Los factores de motivación son los logros obtenidos y como los reconocimientos; el crecimiento profesional, estos aspectos van a contribuir con la motivación generando un proceso positivo en la persona el cual llega a la satisfacción de la persona.

Para Gagné et al. (2018) propone la teoría de la autodeterminación, siendo una teoría ampliada de la motivación. Se revisan nuevamente la relación y la motivación extrínseca con la motivación intrínseca bajo los conceptos de autonomía del ser humano. La diferenciación de la motivación proporciona información de fenómenos que se realizaron en el centro de labores o en la

organización. Este estudio hace menciona seis teorías: la teoría de la necesidad psicológica básica, la teoría de la integración organísmica, la teoría de evaluaciones cognitivas también tenemos a la teoría de orientación de causalidades, teoría de los contenidos de las metas y por último la teoría de las motivaciones de la relación.

La investigación de Hackman & Oldham (1975) postula la relación de la motivación y la productividad de los empleados así de como poder mejorare esta motivación. Existe una consecuencia al cambiar la situación laboral que afecta a la motivación siendo factores como las dimensiones reales del trabajo, la situación psicológica de la persona ante estos cambios laborales, los efectos de la interacción de los empleados del nuevo trabajo, la necesidad de mejorar en el trabajo.

Para Bhattacharya & Mittal (2020) la teoría de McClelland sobre las necesidades guarda una relación estrecha con el desempeño laboral; según esta premisa, se realizó una investigación en tiempos de pandemia de cómo es que el trabajador consigue motivarse en el contexto del teletrabajo. Existen conflictos en el entorno del hogar que afectan el desempeño del trabajador, así como existen factores del entorno laboral que también llegan a afectar el performance de la persona. Es decir, existe una variación de las necesidades dominantes que afectan a la persona. La resolución de los conflictos que pudieran existir se dará en función a la magnitud de las necesidades dominantes que tiene el trabajador. Si la necesidad de logro es alta en una persona, esta podrá asumir la resolución de cualquier conflicto que existiera en cualquier de los entornos laborales. La organización debe tomar en cuenta estos indicadores que potenciar al personal que se encuentre con mayor necesidad de logro, pues el desempeño será estimulado de manera creciente. Las personas que muestren mayores niveles de necesidad de afiliación también pueden lograr enfrentar cualquier situación que ayude a mejorar el desempeño en la organización.

Las dimensiones de la primera variable, motivación laboral, en la presente investigación son las necesidades de afiliación, necesidades de logro y necesidades de poder las cuales están basadas en la teoría de McClelland (1970)

para Bhattacharya & Mittal, 2020) la necesidad de afiliación está relacionada con la búsqueda de estar inmersos en grupos sociales, los individuos son seres colaborativos, no adversos al riesgo. Estas personas perfilan características de líder. Esta característica refuerza las relaciones sociales en el trabajo. La segunda dimensión es referida a la Necesidades de Logro según teoría de McClelland (1970) esta tipología de las personas con estas características es competitiva, y para poder conseguir el objetivo trazado van a evaluar tomar riesgos. La tercera dimensión son las Necesidades de Poder, esta característica es muy predominante en lo líderes, además de tener la intención de influir en el resto de personas, tiene una atención de hacerse notar frente a los compañeros de trabajo

Respecto a la segunda variable de investigación referida a el desempeño laboral tenemos los estudios realizados por Queipo & Useche (2013) donde se define que el desempeño de los trabajadores se dará en función a cada persona ocasionado por factores como la capacidad de trabajador, el trabajo grupal, motivación, factores individuales, capacidades, así como la experiencia del puesto de trabajo.

Según Quintero & Africano (2013) los factores que intervienen en el desempeño laboral son Factores con Motivación, Ambiente, Objetivos, Reconocimiento, Participación, Formación, Eficiencia, Competencias laborales y Productividad.

De acuerdo con Uka & Prendi (2021) la motivación de los trabajadores no está plenamente identificada para poder ser medida por las organizaciones, según los académicos estiman que la motivación se encuentra generada por el dinero, incluido los salarios; ocasionando efectos en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores. Luego del contraste científico se afirma que la motivación guarda una estrecha relación con el la imagen de la organización, cuanto mejor es vista la organización es mayor el grado de motivación de los colaboradores. Otro factor importante es que los trabajadores aspiran a poder alcanzar un mejor nivel salarial con mejores condiciones laborales.

Para Leonova et al. (2021) la motivación enmarca las expectativas de los trabajadores, puesto que la productividad estará afectada por factores como la compensación, capacitación y perspectivas de desarrollo. El clima laboral también es un factor preponderante en la motivación de los empleados. La Relación Gerente trabajador debe ser optima, generando un estímulo y asistencia que lograra incrementar su eficiencia.

Según John et al. (2020) los factores para lograr el desempeño laboral de los colaboradores en una organización pública. Los factores que miden el desempeño son de carácter individual y familiar, así como factores de índole económico. Los factores comunitarios también están presentes ya que afectan la dinámica social de castas, así como la migración comunitaria estacional. Otro factor identificado es el factor de corrupción, este afecta a la institución reflejando así también en las acciones de los integrantes de la organización.

Para Johari & Jha (2020) la relación entre motivación y desempeño laboral es vital para lograr alcanzar los objetivos de la organización. Se concluye que la regulación de motivación intrínseca y la motivación extrínseca no explica consistentemente a la productividad. El desempeño laboral se ve incrementado cuando el trabajador tiene la oportunidad de quedarse en su mismo lugar de trabajo y no desplazarse generando desmotivación en el individuo.

El desempeño laboral es una variable que se encuentra en toda organización sea de índole pública o privada. Para Tuuli & van Rhee (2021) esta variable desglosa factores como la habilidad, motivación y la oportunidad. La teoría aditiva sustenta esta posición que en términos medios las variables: motivación, capacidad y oportunidad explican de forma aditiva el comportamiento del desempeño de los individuos.

Según Budiyo (2019) la motivación laboral y el desempeño guardan una relación significativa, mientras que los efectos de la variable cultura organizacional no son significativos en relación a la motivación laboral ni al desempeño, en cambio el efecto de la identificación con la institución si ocasiona que la motivación en el individuo genere mayores niveles motivacionales. El nivel de capacidad de los

trabajadores también es un factor fundamental que debe ser analizado en función a su motivación, pues tareas asignadas conforme a la aptitud del personal generan mayor sensación de satisfacción de haber culminado una labor.

Para Palma et al., (2021) la motivación del servicio público y el desempeño individual presenta una asociación positiva, aunque existe factores que intervienen en estas variables siendo mediadores e intervinientes, siendo una de ellas el predominio de una orientación elevada a realizar actos de bien; siendo un trabajador que tenga esta disposición se encontrara con la disposición de ayudar al público usuario, generando un mayor desempeño en su labor en la organización.

Según las teorías que sustentan la evaluación del desempeño laboral tenemos a Solís (2000) define al desempeño como un proceso de evaluación que este compuesto por tres fases que son Intermedia, Final y Anual. Cada fase tiene como duración un tiempo de seis meses. La fase Intermedia es la fase en la cual se puede denotar el efecto de las capacitaciones recibidas y las proyecciones de fin de ciclo. La evaluación Final es el resultado de las acciones del servidor al ser evaluado en el segundo semestre. La evaluación Anual de desempeño es la suma de cualidades y cantidades resultantes de las evaluaciones mencionadas anteriormente.

El desempeño laboral según Gabel-Shemueli & Riva Zaferson, (2021) está afectado por las decisiones que toma el líder en situaciones que se persogan objetivos de la organización. Existe una relación dinámica entre el líder y los empleados.

Según Bohórquez et al. (2020) el grado de motivación afecta de manera positiva en el desempeño de los trabajadores. El desempeño de los trabajadores se da por el efecto que produce cada trabajador, observando el desenvolvimiento de este. Siendo la labor de la organización evaluar la eficiencia y la eficacia de los colaboradores. La evaluación del desempeño es un instrumento el cual se utiliza en la organización a fin de poder comprobar el nivel de alcance del logro de los objetivos propuestos en la institución a nivel individual.

La Valoración del desempeño laboral consta de poder identificar, poder medir y lograr gestionar como los integrantes de la organización se desarrollan con relación a su rendimiento para objetivos.

El desempeño laboral también está sustentado por aspectos Administrativos, sociales y técnicos. Según Idalberto Chiavenato, (2017) el desempeño laboral ha logrado alcanzar los objetivos de trabajo en equipo en función a la coordinación con cada miembro del grupo de trabajo, también se evalúa el nivel de comunicación que tiene con el resto de involucrados en las actividades laborales; todos estos objetivos van a conllevar a la identificación de la persona con la organización. Condiciones de los trabajadores teniendo en cuenta las promociones y recompensas. Estas recompensas y promociones va depender del esfuerzo que realice el trabajador de manera individual dentro del desarrollo de sus funciones, llevando a que cada trabajador pueda evaluar el esfuerzo que va considerar para su buen desempeño.

Dichas recompensas puedan darse de acuerdo al puesto que está ocupando el trabajador, como también de acuerdo a cada una de sus competencias que aporta a toda la empresa, podemos mencionar que en base a cada puesto se va determinar la recompensa a otorgar al trabajador dependiendo del nivel de desempeño. Es así que se evaluará el desempeño del puesto, los trabajos que son debidamente realizados, los puestos que son ocupados por trabajadores que desempeñan bien sus funciones en la organización.

Las dimensiones de la variable desempeño laboral se sustentan en la teoría de la nueva corriente de la administración, para Ramos-Villagrasa et al., (2019) la primera dimensión es la del aspecto administrativo o la del llamado desempeño de tarea el cual viene a ser las conductas que se orientan directamente a la producción de un bien producido o un servicio brindado; la complejidad de las diferentes labores hace difícil la elaboración de una medición. Es así que un diseño adecuado para esta dimensión es la de Koopmans et al., (2011) quien sintetiza al incorporar el diseño de indicador de desempeño de tareas, el cual mide las tareas laborales el trabajo planificado entre otros. El desempeño de tarea proporciona a la

organización altos beneficios, puesto que al determinar cuál va ser el grado de recompensa que se brindará al trabajador la retroalimentación será positiva.

La segunda dimensión Social o desempeño contextual es otra de las conductas que se dirige a lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales como lo sustenta MacKenzie et al., (1991), mediante su aporte al medio social y psicológico como lo menciona Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). El desempeño integral es mas amplio visto desde un aspecto integral debido a que sobrepasa los niveles de iniciativa proactividad y cooperativismo como lo afirma Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Es un factor importante en el proceso de evaluación pues es una cualidad que innova el ambiente de trabajo, así como la actitud cooperativa entre áreas internas y externas del ambiente laboral, es la dimensión en la cual el trabajador interactúa con los otros colaboradores generando un buen clima laboral. El desempeño proporciona que el trabajador desarrollo su capacidad de poder relacionarse con los integrantes del grupo, es así que puede trabajar en equipo.

La tercera dimensión al aspecto técnico o comportamiento laboral contraproducente que contempla la conducta del trabajador de forma voluntaria que no produce bienestar a la institución; esta dado por la conducta fuera de la tarea encargada el realizar las labores de manera inadecuada, bajo conocimiento y el uso indebido de privilegios como lo menciona (Koopmans et al., 2011). Los enfoques para esta dimensión son estudiados de manera unidimensional con los estudios de (Baloch et al., 2017)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es del tipo de investigación básica pues busca ayudar a solucionar un problema específico. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) dicha investigación plantea resolver un problema utilizando la teoría, intenta predecir. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, basándonos en las apreciaciones de Supo & Zacarías (2020) quien manifiesta que la investigación científica debe tener un orden y momentos específicos del estudio de los fenómenos, unidades de estudio que se van a estudiar.

Para Shuttleworth (2021) establece los beneficios de la investigación científica, así como (Hernández & Mendoza, 2018) A nivel descriptivo, en el presente estudio junta todas las formas metodológicas de una investigación de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional; pues usa recopilación de datos basándose a la medición numérica y su análisis de forma estadístico usando porcentajes de una manera total y cada una de las dimensiones del presente estudio. Según Cisneros (2019) la metodología para el análisis de variables cuantitativas puede ser a nivel correlacional. Para Reyes & Sanchez (2017) Esta metodología debe ser aplicada en base a la observación científica, la lógica es predominante para su tratamiento.

3.2. Variables y operacionalización

Para Villavicencio Caparó, (2019) establece que la construcción de una tabla es importante puesto que se puede visualizar las variables de operacionalización estas deben ser necesarias y suficientes para desarrollar el planteamiento. Así también Feria et al., (2019) establece la operacionalización de las variables como una subdivisión de la variable dependiente, así como el proceso mediante el cual vamos a transformar una variable abstracta en al medible y cuantificable.

Variables de estudio: definición conceptual y operacional

Variable: Motivación Laboral

McClellan (1970) Define a la motivación laboral en función a tres necesidades de la persona, y esta motivación se ajusta a que las personas desarrollan cada vez necesidades y deseos más exigentes. McClelland plantea que los individuos tienen: Necesidades de Logro, Necesidades de Afiliación y Necesidades de Poder

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Necesidades de Logro

McClellan (1970) define a las necesidades de logro como la motivación para sobresalir de un grupo social, el logro de sobresalir del grupo de los estándares para encontrar el éxito

Dimensión 2 Necesidades de Afiliación

McClellan (1970) plantea que la motivación de la persona al deseo de relacionarse con los grupos de su entorno, desarrollando las relaciones interpersonales amistosas con los integrantes de la organización.

Dimensión 3 Necesidades de Poder

McClellan (1970) define a la motivación de control, de querer influir en las demás personas. Tienen la capacidad de ser activos con el fin de controlar, influyen en los demás para el logro de objetivos, son muy expresivos.

Chiavenato (2009) Define al desempeño de las personas, evaluado mediante factores de carácter actitudinal es decir disciplina, actitud cooperativa, habilidades, iniciativa, presentación personal, creatividad capacidad de solución de problemas, conocimiento de la labor a efectuar liderazgo y trabajo en equipo

Dimensión 1 Administrativo o desempeño de tarea

Ramos-Villagrasa et al., (2019) Condiciones de los trabajadores teniendo en cuenta las promociones y recompensas

Dimensión 2 Social o desempeño contractual

Ramos-Villagrasa et al., (2019) es la dimensión en la cual el trabajador interactúa con los otros colaboradores generando un clima laboral

Dimensión 3 Técnico o Comportamiento Contraproducente

(Ramos-Villagrasa et al., 2019) Se refiere a las capacidades académicas y aptitudinales del trabajador.

Operacionalización de variable.

La operacionalización de la variable se define de acuerdo a la variable motivación laboral, siendo las dimensiones

- La necesidad de poder
- La necesidad de afiliación
- La necesidad de logro

La operacionalización de la variable se define de acuerdo a la variable Desempeño laboral son:

- Administrativo (desempeño de tarea)
- Social (Desempeño contextual)
- Técnico (comportamiento contraproducente)

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

La población está definida por 450 trabajadores del Banco de la Nación de la Ciudad de Lima Metropolitana. Entre los criterios de inclusión tenemos a los trabajadores del Banco de la Nación que laboran en el área Metropolitana que conforman las siguientes agencias Ate Vitarte, San Juan de Lurigancho, Centro Cívico, La Molina, San Felipe, Jesús María, San Isidro Magdalena, San Miguel, La Victoria, Plaza Pizarro, 28 de Julio, Barranco, Breña, El Agustino. Otro criterio de inclusión es considerar al personal de atención al público. Los criterios de Exclusión son no considerar al personal que no es nombrado y con contrato temporal.

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) La muestra la cual es conformada por un grupo representativo se estimó de acuerdo a los parámetros estadísticos de las proporciones en la cual se estima un nivel de confianza del 98,5 % con un

margen de error muestral de 0.05 siendo el valor Z de 2.17 estimar una muestra de tamaño de 230 observaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La principal técnica de investigación fue la encuesta según Supo & Zacarías, (2020) una técnica es una forma de recolectar datos y el instrumento es la forma de cómo vamos a recolectar los datos, siendo el instrumento validado el que nos permitirá conseguir la información de los trabajadores en función a los objetivos de investigación. Para Feria et al., (2019) los instrumentos se diseñaron en base a los estándares técnicos científico los cuales indican que estos debes ser instrumentos validados. Para ello se contó con el apoyo de tres expertos que pudieron verificar y validar la encuesta elaborada.

El instrumento para el presente estudio fue un cuestionario para el caso de la variable motivación laboral se dieron 30 preguntas; para el caso de la variable desempeño laboral se elaboraron 30 preguntas. Estos cuestionarios se caracterizaron por presentar la opción de respuesta bajo el modelo de la escala ordinal de tipo Likert donde se dio como alternativas el valor de 1 nunca, valor de 2 casi nunca, valor de 3 a veces, valor de 4 casi siempre y valor de 5 a siempre.

La validez según (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) se refiere a como el instrumento debe medir con exactitud las variables que se desean medir. Para la presente investigación la validez de contenido a través del juicio de valoración de tres expertos. En esta validez los expertos han evaluado la pertinencia, la relevancia y la claridad, estos expertos han dado su opinión que el instrumento es aplicable siendo.

Según precisa Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la confiabilidad o fiabilidad de los instrumentos se basa en el grado en que su ejecución de forma repetitiva produce resultados iguales. Efectuándose en el presente estudio una prueba piloto el cual nos brindó la confiabilidad, se procesó el estadístico alfa de Cronbach para ambas variables lográndose resultados para la primera variable de un valor de

0.909 y para la segunda variable un valor de 0.826 lo que me indica que el instrumento tiene una alta fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se elaboró un instrumento en base a las teorías planteadas en el marco teórico, planteando un cuestionario, se solicitó permisos de la universidad a la institución mediante cartas donde se solicitaba el acceso a la información y autorización para el uso del nombre de la institución, siendo estos permisos favorables. El procedimiento de recolección de datos fue mediante los medios virtuales utilizando la plataforma de Google form, mediante el cual aplicamos la encuesta, seguidamente realizamos la validación de datos para poder así apoyarnos en un software especializado. Se efectuó una encuesta piloto con 30 participantes, se procesaron las encuestas y se tabularon en una hoja de cálculo para poder ser transferidas al software de procesamiento en el cual se realizó el cálculo de los índices de Cronbach. Estos resultados fueron de 0.909 para la variable Motivación Laboral y para la variable Desempeño Laboral de 0.826.

El resultado de la recolección de los datos que se efectuó mediante la encuesta, posteriormente se ordenó en una base de datos para luego ser procesada en el software especializado spss.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recopilados de las encuestas fueron recopilados en el software Microsoft Excel 2019, tabulados y ordenados fueron procesados con el software SPSS25 donde se procesaron a nivel descriptivo tablas de frecuencias y porcentajes presentados a través de figuras. A nivel inferencial realizamos una prueba de normalidad con el estadístico de Prueba de Kolmogorov-Smirnov, así mismo al determinar la no normalidad de la distribución utilizamos un estadístico no correlación no paramétrico siendo esta Rho de spearman para determinar el nivel de correlación de las variables

3.7. Aspectos éticos

La calidad ética de la investigación se basa en criterios determinados por la Universidad Cesar Vallejo, en el marco de criterios nacionales e internacionales

manteniendo la calidad en formato internacional APA. Respetando los derechos de autor intelectual en todas las investigaciones citadas.

Con respecto al interés de la investigación es de corte imparcial en todo sentido respetando el sentido científico y académico. La investigación se rige en principios de veracidad, respondiendo a las disposiciones académicas de referenciación y cita de los materiales bibliográficos consultados. Se aseguran también los principios de fidelidad, cumpliendo lo planificado por la investigación guardando la reserva de la información de los participantes de la encuesta. Además, se aplican los principios de beneficencia siendo que la investigación procura en todo momento la privacidad y el anonimato de los participantes de la investigación; se aplica el principio de no maleficencia ya que se evaluó el riesgo beneficio de las personas que participaron en la investigación; así también el principio de autonomía, debido a que los participantes tuvieron la capacidad de elegir su participación en la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados de los análisis descriptivos

A continuación, realizaremos un análisis descriptivo de los hallazgos encontrados luego de realizar la prueba de campo, los cuales son analizados por cada variable y su consecuente dimensión; para la variable motivación laboral tenemos:

Tabla 1

Niveles de La Variable Motivación Laboral en frecuencias y porcentajes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	96	41,7%
	Nivel Medio	82	35,7%
	Nivel Alto	52	22,6%
	Total	230	100,0%

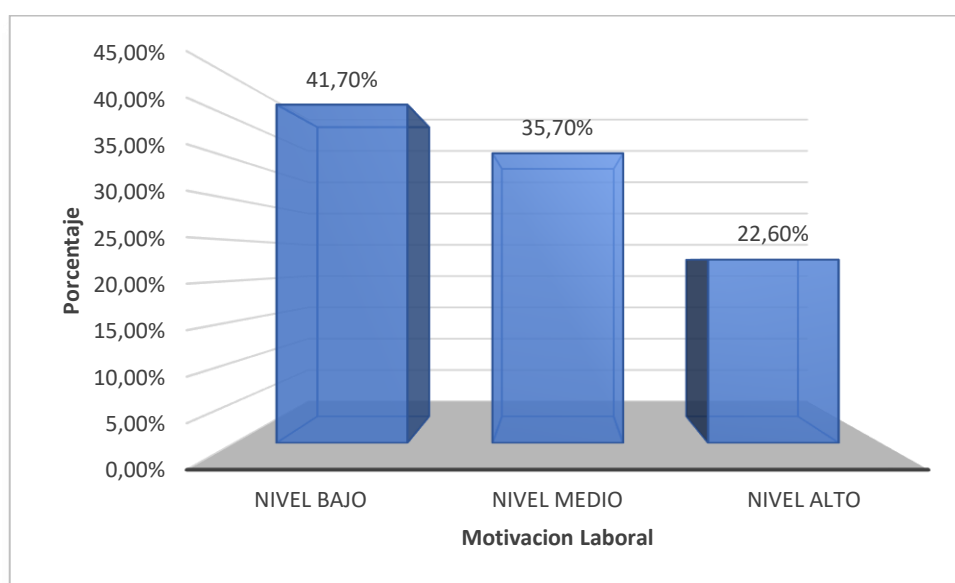


Figura 1 Niveles de la Motivación Laboral

Luego del procesamiento de la información de la variable motivación laboral ante la respuesta de los encuestados se obtuvo como resultado que un 41.7% pertenece a un nivel bajo de esta variable motivación laboral, seguido por un 35.7% que representa el nivel medio, y por último tenemos un 22.6% en el rango de nivel

alto. Lo que podemos apreciar es la predominancia de la concentración de esta variable en el nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la variable Motivación Laboral

	Necesidad Afiliación		Necesidad Logro		Necesidad Poder	
	f	%	f	%	f	%
Nivel Bajo	145	63,04	33	14,35	104	45,22
Nivel Medio	64	27,83	132	57,39	102	44,35
Nivel Alto	21	9,13	65	28,26	24	10,43
Total	230	100,0	230	100,0	230	100,0

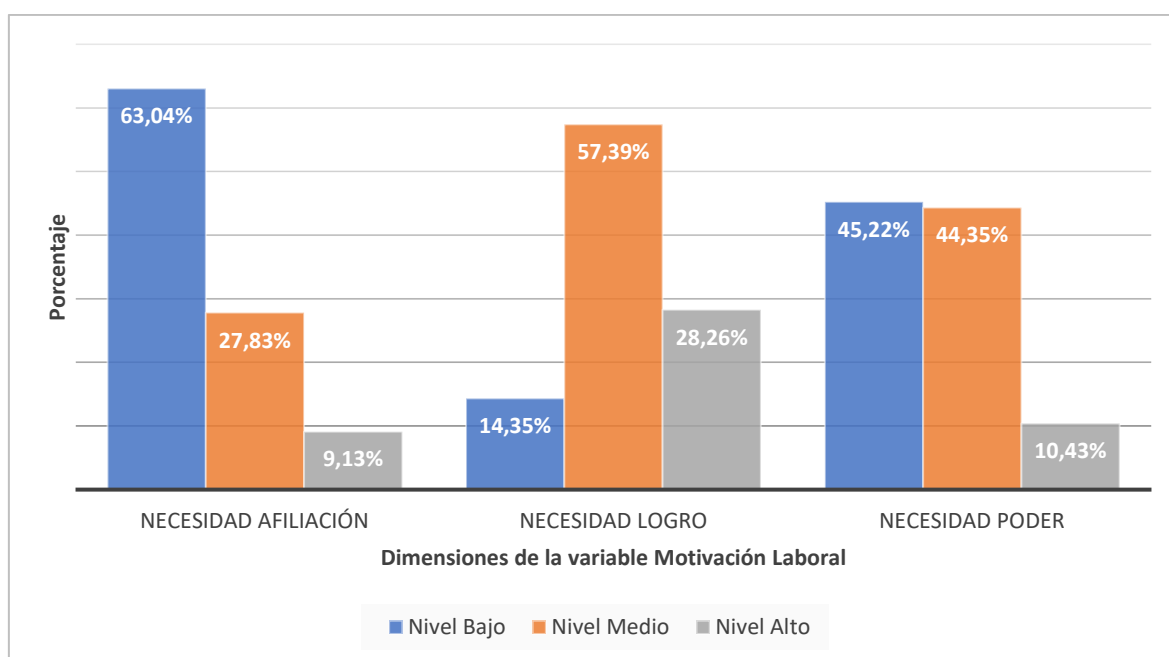


Figura 2 Niveles de las dimensiones de la variable Motivación Laboral

En la Tabla 2 podemos apreciar los resultados de los niveles de las dimensiones de la variable motivación laboral; siendo la primera dimensión, Necesidad de Afiliación el cual tiene como nivel bajo al 36.04%, seguido del nivel medio con

27.83% y finalmente el nivel alto figura con 9.13%; siendo el valor del nivel bajo el predominante en esta dimensión. Si observamos la dimensión Necesidad de logro tenemos un 57.39% a nivel medio, seguido de un 28.26% en el nivel alto y para finalizar esta dimensión el nivel bajo con un 14.35%; siendo prevalente el nivel medio en esta dimensión. En la dimensión Necesidad de Poder el nivel bajo está representando un 45.22%, seguido por el nivel medio con 44.35% y para terminar el nivel alto es de 10.43%; para esta dimensión los valores de los niveles bajo y medio son similares, predominando en la distribución.

El análisis descriptivo de la variable desempeño laboral arroja los siguientes resultados:

Tabla 3

Niveles de la variable Desempeño Laboral en frecuencia y porcentajes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	86	37,39
	Nivel Medio	88	38,26
	Nivel Alto	56	24,35
	Total	230	100,0

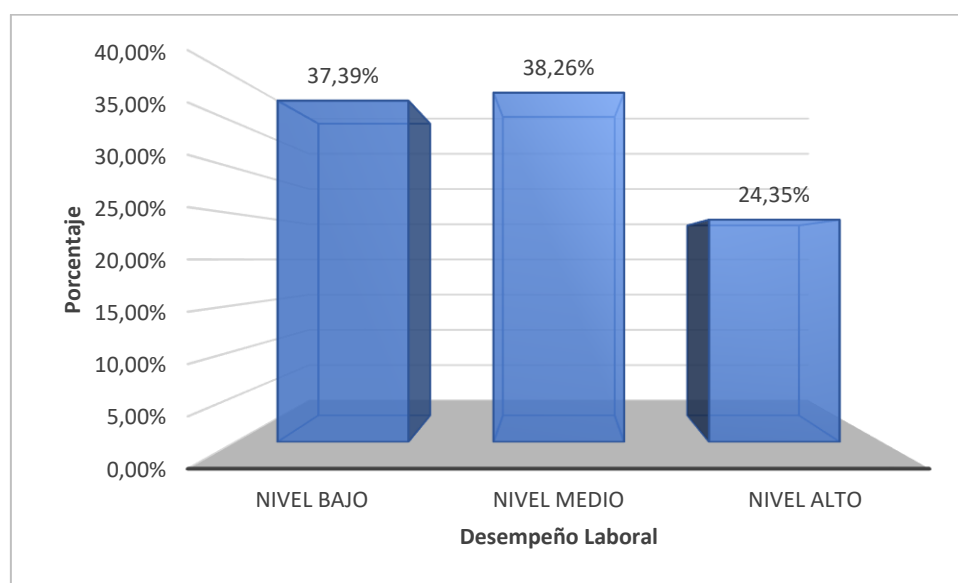


Figura 3 Niveles de la variable desempeño laboral

De acuerdo a los resultados de la Tabla 3, apreciamos que el valor más alto lo presenta el nivel medio representado con el 38.3%, en segundo lugar, de forma descendente se encuentra el nivel medio con 37.4% y finalmente el nivel alto es representado con un 24.3%. Al observar la figura 3 se aprecia que los niveles bajo y medio representan un 75.7% acumulado de las observaciones.

Las dimensiones de la variable desempeño laboral presentan los siguientes resultados:

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral

	Administrativo		Social		Técnico	
	f	%	f	%	f	%
Nivel Bajo	128	55,65	38	16,52	108	46,96
Nivel Medio	77	33,48	107	46,52	100	43,48
Nivel Alto	25	10,87	85	36,96	22	9,57
Total	230	100,0	230	100,0	230	100,0

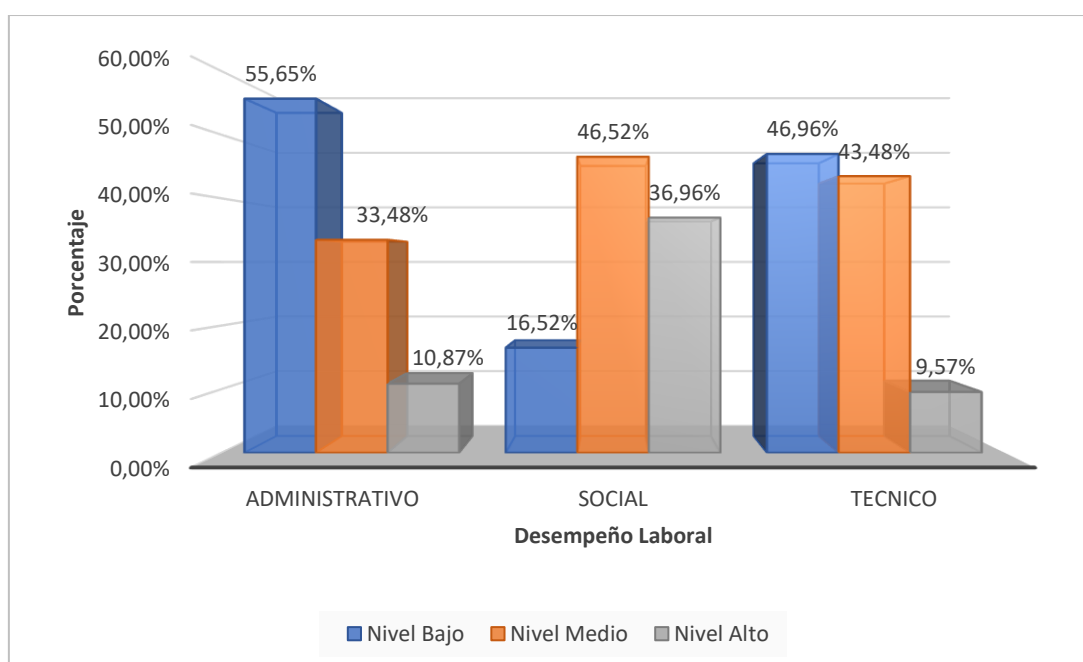


Figura 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

En la Tabla 4 podemos apreciar los resultados de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral; siendo la primera dimensión, el factor administrativo el cual presenta un resultado de 55.65% en el nivel bajo,

seguido del nivel medio con 33.48% y finalmente el nivel alto figura con 10.87%; siendo el valor del nivel bajo el predominante en esta dimensión. Por otro lado, si observamos la dimensión del factor social tenemos un 46.52% en el nivel medio, seguido de un 36.96% en el nivel alto y para finalizar esta dimensión el nivel bajo representando un 16.52%; siendo prevalente el nivel medio en esta dimensión social. En la dimensión del factor técnico el nivel bajo está representando con un 46.96%, seguido por el nivel medio con 43.48% y para terminar el nivel alto es de 9.57%; en esta dimensión los primeros niveles de preferencia muestran predominancia sobre el último nivel.

Así también tenemos el contraste a nivel inferencial

Tabla 5

Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov de las variables motivación laboral y desempeño laboral

		MOTIVACION_LABORAL	DESEMPEÑO_LABORAL
N		230	230
Parámetros normales ^{a,b}	Media	143,08	136,30
	Desv.	3,732	4,006
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,230	,065
	Positivo	,125	,065
	Negativo	-,230	-,057
Estadístico de prueba		,230	,065
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,019 ^c

En la tabla 5, podemos observar la prueba de normalidad para las variables motivación laboral y desempeño laboral. Efectuándose la prueba de K-S por tratarse de una muestra mayor a cincuenta observaciones. Efectuada la prueba nos indica que se trata de una distribución no normal según el valor de significancia p, siendo el valor $p < 0.05$ para ambas variables. Según Trujillo (2020) este tipo de datos deben ser analizadas con estadísticos propios de una distribución que es no normal, siendo procesado con estadísticos de correlación no paramétricos. Para la presente distribución se debe analizar con el estadístico de Rho de Spearman.

Para poder analizar el contraste de la hipótesis general de investigación de las principales variables plantearemos la siguiente proposición siendo H_0 la hipótesis nula y H_1 la hipótesis alterna:

H_0 : No existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el banco de la Nación Lima Metropolitana 2021

H_1 : Existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el banco de la Nación Lima Metropolitana 2021

Tabla 6

Prueba de Correlación no paramétrica de Variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral

		MOTIVACION_LABORAL	DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,973**
		N	230
DESEMPEÑO_LABORAL	DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	,973**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	230

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

De acuerdo a la tabla 6, donde se evalúa el nivel de correlación de las variables podemos afirmar que el nivel de significancia $\text{sig.} < 0.05$, ocasionando que rechazemos la hipótesis nula y aceptemos la hipótesis alternativa, en la cual afirmamos que existe un nivel de correlación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral. Según las pruebas efectuadas bajo los parámetros de Rho de Spearman se observa una elevada correlación entre las variables con un valor de 0.973

Del mismo modo para poder hacer el contraste de las hipótesis específicas planteamos las proposiciones de hipótesis nula y alternativa para la dimensión necesidad de afiliación

H₀: No existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el banco de la Nación Lima Metropolitana 2021

H₁: Existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el banco de la Nación Lima Metropolitana 2021

Tabla 7

Prueba de Correlación no paramétrica de Necesidad de Afiliación y el Desempeño Laboral

		Necesidad_Afiliación	DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	Necesidad_Afiliación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,508**
		N	230
DESEMPEÑO_LABORAL	DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	230

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

Como nos indica la prueba de correlación para variables no paramétricas para el caso de estas variables Necesidad de afiliación y desempeño laboral presentan un nivel de significancia sig.<0.05 lo cual nos indica que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la proposición de que existe correlación entre estas variables. Para la presente tabla el Rho de S. nos arroja un resultado de 0.508 que nos indica que se tiene un nivel de correlación regular.

Para la dimensión necesidad de logro planteamos del mismo modo dos proposiciones para realizar la prueba de hipótesis siendo estas:

H₀: No existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el banco de la Nación Lima Metropolitana 2021

H₁: Existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en el banco de la Nación Lima Metropolitana 2021

Tabla 8

Prueba de Correlación no paramétrica de Necesidad de Logro y el Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO_LABORAL Necesidad_Logro	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	,462**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230
Necesidad_Logro	Necesidad_Logro	Coeficiente de correlación	,462**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230

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

Como se puede apreciar en la Tabla 8 el nivel de significancia sig.<0.05 teniendo que rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa y es afirmar que existe una relación entre las variables Necesidad de Logro y el desempeño laboral; aunque también debemos reconocer que el nivel de correlación es intermedia pues el valor de Rho es de 0.462.

Para el caso de la dimensión necesidad de poder y las variables desempeño laboral plantearemos las siguientes proposiciones:

H₀: No existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el banco de la Nación Lima Metropolitana 2021

H1: Existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en el banco de la Nación Lima Metropolitana 2021

Tabla 9

Prueba de Correlación no paramétrica de Necesidad de Poder y el Desempeño Laboral

			Necesidad_Poder	DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	Necesidad_Poder	Coefficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	230	230
DESEMPEÑO_LABORAL	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	230	230

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

En la Tabla 9 tenemos la prueba de correlación no paramétrica para las variables Necesidad de poder y Desempeño laboral, según los resultados del nivel de significancia sig.<0.05 podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa de que si existe un nivel de correlación entre estas variables. También la prueba nos arroja un resultado de Rho de S. igual a 0.590, que nos indica que existe un nivel de correlación aceptable.

V. DISCUSIÓN

Es necesario manifestar que la investigación tiene como objetivo general determinar la relación de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021. Siendo la investigación de carácter cuantitativo se ejecutó una encuesta dirigida a los trabajadores de la institución dentro de un marco muestral con un intervalo de confianza de 95%. Los resultados en el análisis descriptivo confirman las tendencias de las variables. Es así que para el caso de la variable motivación laboral el nivel bajo es el más representativo alcanzando un valor de 41.7%. Este resultado es sustentado por la teoría cognitiva pues la motivación es la suma de expectativas de alcanzar algún objetivo por el individuo. Según estudios comparativos como en la investigación de León (2021), la cual se titula "Gestión del talento humano, motivación laboral y habilidades sociales de los trabajadores de SEDAPAL, SJL-2020" donde afirma que la motivación laboral es de vital importancia pues conlleva al desarrollo de habilidades, fomentando la generación actitudes positivas que conlleven a valores organizacionales. Por otro lado, la variable desempeño laboral se ubica en un nivel medio con 38.26%, indicándonos que esta variable se mantiene con un posible potencial aun no incentivado como lo menciona (John et al., 2020) en su investigación donde realiza un estudio de los factores del desempeño concluye que existe una relación entre la motivación de los trabajadores de carácter intrínseco y el desempeño como incentivos, condiciones laborales y la gestión dirigida al trabajador.

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis de la investigación siendo esta la existencia de un nivel de relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral, el resultado del estadístico de Rho de Spearman nos otorga un resultado de 0.973, el cual indica un nivel de correlación contundente y positiva de las variables en mención. Realizando un contraste con la investigación de Burga & Wiese (2018) quienes realizan un estudio de la asociación de las variables motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa concluyen que existe una relación significativa de grado moderado, siendo su estadístico R el valor de 0.604 afirmando que una motivación de índole favorable generará un desempeño positivo en los trabajadores de su empresa, es decir el efecto directo de contar con una alta motivación permite mejorar el desempeño expresado en mejorar la productividad y la eficiencia.

Los objetivos específicos propuestos de la investigación se refieren a comprobar la relación existente entre las dimensiones de la motivación como son las necesidades de afiliación, necesidades de logro y las necesidades de poder bajo el contexto de la teoría de McClelland quien logra identificar los principales factores de la motivación. El objetivo específico 1, que aplica a la dimensión necesidad de logro arroja un resultado de correlación con la variable desempeño laboral, según el estadístico Rho de 0.462. Según Bhattacharya & Mittal (2020) en su investigación del impacto de las necesidades en el desempeño laboral en el contexto del teletrabajo; concluye que esta dimensión de la necesidad de logro es muy sensible la cual indica la capacidad para competir, el ímpetu de crecimiento y desarrollo. Los resultados inferenciales de su investigación resultan que existe una correlación entre la necesidad del logro y el desempeño laboral siendo los niveles de significancia en su modelo de regresión menores a un $p < 0.05$.

El objetivo específico 2 que aplica para la dimensión de la variable motivación es la necesidad de afiliación que al realizar la prueba de correlación nos otorga un resultado de $Rho = 0.508$ lo cual confirma nuestro objetivo específico aceptando la hipótesis de investigación al tener una relación positiva, conforme el estudio de (Bhattacharya & Mittal, 2020) también concluye que existe un nivel de confianza de 95% en afirmar que la relación de la necesidad de afiliación está directamente relacionada con el desempeño laboral; confirmando lo establecido por la teoría de McClelland que a medida que se identifica a las personas con necesidad de afiliación se aprecia que son a las que les interesa participar en grupo por el bienestar de la organización, mostrando liderazgo, estas personas tienden a liderar los grupos, esta necesidad social hace que mejore el desempeño laboral.

Por último, el objetivo específico 3 aplica para la dimensión de la necesidad de poder, según los resultados obtenidos en su prueba correlacional arrojan un Rho de 0.590 que expresa un nivel de relación directa con el desempeño laboral. Citando la teoría de McClelland las personas que tienen como factores de su motivación, la necesidad de poder son personas que anhelan poder social con anhelo de gobernar, que tienen la capacidad de influir en los demás trabajadores para lograr mejorar el desempeño en sus actividades. Para Bhattacharya & Mittal (2020) si un directivo necesitar hacer toma de decisiones, este debería tener una

baja necesidad de afiliación; puesto que no le afecta lo que opinen sus compañeros de trabajo. Así mismo estos autores en su investigación confirman la Teoría de McClelland que la necesidad de logro para un directivo es un aspecto básico o necesidades moderadas, mientras que tiene un nivel bajo de necesidad de afiliación y un elevado nivel de necesidad de poder.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la relación entre las variables motivación laboral y el desempeño laboral, con un nivel de correlación de Rho de S de 0.973. Lo cual nos atribuye a afirmar que existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Banco de la Nación Lima Metropolitana 2021.

Segunda: Se determinó la relación entre la dimensión necesidad de afiliación perteneciente a la variable motivación laboral y la variable desempeño laboral, con un nivel de correlación de Rho de S de 0.508. Lo cual nos atribuye a sentenciar que existe una relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores del Banco de la Nación Lima Metropolitana 2021.

Tercera: Se determinó la relación entre la dimensión necesidad de logro perteneciente a la variable motivación laboral y la variable desempeño laboral, con un nivel de correlación de Rho de S de 0.462. Lo cual nos permite afirmar que existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en los trabajadores del Banco de la Nación Lima Metropolitana 2021.

Cuarta: Se determinó la relación entre la dimensión necesidad de poder perteneciente a la variable motivación laboral y la variable desempeño laboral, con un nivel de correlación de Rho de S de 0.590. Lo cual nos permite concluir que existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en los trabajadores del Banco de la Nación Lima Metropolitana 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la institución empleadora, fomentar un programa que ayude a identificar en los colaboradores de acuerdo a sus potencialidades, cualidades y factores predominantes de la motivación laboral; para que así se logre canalizar de manera conductual la percepción de bajo interés y poder generar un incremento en la motivación laboral para poder incrementar en términos de productividad el desempeño laboral.

Segunda: Se recomienda también implementar programas y actividades de Coaching Profesional para todo el personal, esto ayudaría a encaminar muchas propuestas personales que se quedaron pendientes.

Tercera: Se recomienda implantar un sistema de gestión de incentivos no económicos, que no necesariamente son de carácter monetario, reconociendo otras cualidades del trabajador. El sistema de recompensas son estímulos que permiten que el trabajador sea reconocido por su labor y desempeño, incrementando así su motivación e incrementando su desempeño en el trabajo

Cuarta: Se recomienda fortalecer la cultura organizacional, incentivo para sentirse identificado con la marca de la empresa, mejorar la imagen institucional que el público percibe de los trabajadores y la institución.

Referencias

- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64(6, Pt.1), 359–372. <https://doi.org/10.1037/h0043445>
- Bhattacharya, S., & Mittal, P. (2020). The impact of individual needs on employee performance while teleworking¹. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(5), 65–85. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v14i5.5>
- Baloch, M. A., Meng, F., Xu, Z., Cepeda-Carrion, I., Danish, & Bari, M. W. (2017). Dark Triad, Perceptions of Organizational Politics and Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Effect of Political Skills. *Frontiers in Psychology*, 8, 1972. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01972>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. B. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *University and society*, 12(3), 385–390.
- Budiyono. (2019). Motivation of work, organizational culture, and organizational commitment towards work productivity lecturers and employees of economics college AAS Surakarta (Stie Aas Surakarta). *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 226–236. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7528>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. *Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo Escuela De Postgrado*.
- Cisneros, I. (2019). Diseño de investigación: In *Diseños de investigación*. <https://doi.org/10.2307/j.ctvb1ht6x.7>
- Córdova et al. (2017), *Planteamiento estratégico del Banco de la Nación* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]Repositorio Institucional PUCP <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8258>

- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2020). From expectancy-value theory to situated expectancy-value theory: A developmental, social cognitive, and sociocultural perspective on motivation. *Contemporary Educational Psychology, 61*. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101859>
- Ekot, R. M., & Priest, L. (2019). Worker Productivity in Government Organizations and County Administration: Multivariate Regression Study [University of Phoenix]. In ProQuest Dissertations and Theses. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/worker-productivity-government-organizations/docview/2296781344/se-2?accountid=37408>
- Feria, A. H., Blanco, G. M., & Valledor, E. R. (2019). Dimensión metodológica del diseño de investigación científica. In Editorial Academica Universitaria.
- Freihat, S. (2020). The role of transformational leadership in reengineering of marketing strategies within organizations. *Problems and Perspectives in Management, 18*(4), 364–375. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.29](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.29)
- Gabel-Shemueli, R., & Riva Zaferson, F. A. (2021). Toward an understanding of the relationship between LMX and performance over time: the role of trust in leader and appraisal satisfaction | Hacia una comprensión de la relación entre LMX y el desempeño laboral en el tiempo: el rol de la confianza en el líder. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion, 34*(4), 578–593. <https://doi.org/10.1108/ARLA-12-2020-0255>
- Gagné, M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior. In *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Organizational psychology, Vol. 2, 2nd ed.* (pp. 97–121). Sage Reference. <https://psycnet.apa.org/record/2019-01462-005>
- González G.R., (2021) *Análisis del plan de capacitación y la contribución en la satisfacción laboral del talento humano del área administrativa en la PUCE-Esmeraldas* [Tesis de Posgrado, Pontifica Universidad Católica del Ecuador]Repositorio Institucional PUCese. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2304>

- Guerrero A.S., (2020) *Propuesta de un Modelo de Gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión de talento humano a las instituciones públicas, para la Dirección de Control del Servicio Público* [Tesis de Posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador] Repositorio Institucional UASB." <http://hdl.handle.net/10644/7898>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *universidad tecnologica laja Bajio.*
- Healy, K. (2016). Una teoría de la motivación humana de Abraham H. Maslow (1942). *Revista británica de psiquiatría*, 208 (4), 313-313. doi: <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.115.179622>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work, 2nd ed. In *The motivation to work, 2nd ed.* John Wiley.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555–566. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.555>
- Idalberto chiavenato. (2017). de recursos humanos Administración El capital humano de las organizaciones. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Issue 1).

- Jaramillo et.al., (2020) Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería [Tesis de Posgrado, Universidad CES Colombia]Repositorio Institucional UCES. <http://hdl.handle.net/10946/4890>
- Jobira, A. F., & Mohammed, A. A. (2021). Predicting organizational performance from motivation in Oromia Seed Enterprise Bale branch. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00742-9>
- Johari, S., & Jha, K. N. (2020). Impact of Work Motivation on Construction Labor Productivity. *Journal of Management in Engineering*, 36(5). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000824](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824)
- John, A., Nisbett, N., Barnett, I., Avula, R., & Menon, P. (2020). Factors influencing the performance of community health workers: A qualitative study of Anganwadi Workers from Bihar, India. *PLoS ONE*, 15(11 Novembe). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242460>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8). https://journals.lww.com/joem/Fulltext/2011/08000/Conceptual_Frameworks_of_Individual_Work.6.aspx
- León, G.Y. (2021) *Gestión de talento humano, motivación laboral y habilidades sociales de los trabajadores de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho - 2020* [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58405>
- Leonova, I. S., Pesennikova-Sechenov, E. V., Legky, N. M., Prasolov, V. I., Krutskikh, I. A., & Zayed, M. (2021). Strategic analysis of the motivation on employees' productivity: a compensation benefits, training and development perspective. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(Speciallss), 1–11.

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123–150. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90037-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90037-T)
- Meyer-Sahling et ál (2020) Merit recruitment, tenure protections and public service motivation: Evidence from a conjoint experiment with 7,300 public servants in Latin America, Africa and Eastern Europe. British Academy-UK Department for International Development (DFID) Anti-Corruption Evidence Programme. <https://doi.org/10.1111/padm.12708>
- Mullo B.E., (2020) *Modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía* [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Cotopaxi- Ecuador]Repositorio Institucional UTC." <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7395>
- Nishimura, Adriana Z. F. C., Ana Moreira, Maria José Sousa, and Manuel Au-Yong-Oliveira. (2021) Weaknesses In Motivation And In Establishing A Meritocratic System: A Portrait Of The Portuguese Public Administration. *Administrative Sciences* 11: 87. <https://doi.org/10.3390/admsci11030087>
- Ognio, C.C. (2019) *Gestión de talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud ,Lima-2019* [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39348>
- Palma, R., Crisci, A., & Mangia, G. (2021). Public service motivation- individual performance relationship: Does user orientation matter? *Socio-Economic Planning Sciences*, 73. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100818>

- Pachari & Urcia (2018) *Gestión del Talento Humano y la Motivación de los Docentes de la I.E. N° 81765– Simón Lozano Garcia Trujillo – 2017*[Tesis de Posgrado Universidad Cesar Vallejo]Repositorio Institucional UCV <https://hdl.handle/20.500.12692/11763/>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3). <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rodrigues, D. A. (2020). Chiavenato, a teoria brasileira de administração se rende ao empreendedorismo. *Tópicos Educativos*, 26(2). <https://doi.org/10.51359/2448-0215.2020.248525>
- Rosas, G.E. (2017) *Gestión de talento humano y motivación laboral: Caso Gobierno Regional Pasco - 2017* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]Repositorio Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/823>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Sánchez B.I., (2020) *La Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo - 2020*[Tesis de Posgrado, Universidad Privada del Norte]Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/25296>
- Shuttleworth, M. (2021). *Diseño de Investigación Descriptiva. Explorable.*
- Stella P. L. (2017) *Transformaciones del Estado y Cambios en la Administración Pública.* *Revista Administración y Desarrollo* Vol. 47, N°. 2, págs. 36-51. <https://dialnet.unirioja.es/revista/16192/A/2017>.
- Trujillo, J. F. M. (2020). Prueba de bondad de ajuste. In *Estadística para ciencias sociales*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv18msqdq.10>

- Tuuli, M. M., & van Rhee, H. (2021). How Ability, Motivation, and Opportunity Drive Individual Performance Behaviors in Projects: Tests of Competing Theories. *Journal of Management in Engineering*, 37(6). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000969](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000969)
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Management and Marketing*, 16(3), 268–285. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Villavicencio Caparó, E. (2019). ¿Cómo plantear las variables de una investigación?: operacionalización de las variables. *Odontología Activa Revista Científica*, 4(1). <https://doi.org/10.31984/oactiva.v4i1.289>
- Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., & Zela Pacheco, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157–164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La motivación y el desempeño laboral en el Banco de la Nación Lima Metropolitana– 2021

Autor/a: Gabriela Guzmán Pérez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable(X):				
<p>¿Cuál es la relación de la motivación laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021?</p> <p>Problema específico 1. ¿Cómo se relaciona la necesidad de afiliación con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021?</p> <p>Problema específico 2. ¿Cómo se relaciona la necesidad de logro con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021?</p> <p>Problema específico 3. ¿Cómo se relaciona la necesidad de poder con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021?</p>	<p>Determinar la relación de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021</p> <p>Objetivo específico 1. Analizar qué relación tiene la necesidad de afiliación con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021</p> <p>Objetivo específico 2. Analizar qué relación tiene la necesidad de logro con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021</p> <p>Objetivo específico 3. Analizar la relación de la necesidad de poder con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021</p>	<p>Existe una relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021</p> <p>Hipótesis específico 1. Existe una relación entre la necesidad de afiliación con el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021</p> <p>Hipótesis específico 2. Existe una relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021</p> <p>Hipótesis específico 3. Existe una relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los trabajadores del BN Lima Metropolitana 2021</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			La Motivación laboral se dimensiona:	Nivel de Socialización, Sinergia Grupal	1-10	Escala ordinal	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca
			1.Necesidad de Afiliación	Efectividad de objetivos, Toma de decisiones	11-20	Escala ordinal	
2. Necesidad de Logro	Nivel de Predominio, Grado de Participación	21-30	Escala ordinal				
3. Necesidad de Poder							
Variable(Y):							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
Desempeño laboral	Trabajo en Equipo, Comunicación, Identidad.	1-10	Escala ordinal	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca			
1.Administrativo. (desempeño de tarea)	Cooperación, Iniciativa	11-20	Escala ordinal				
2.Social. (Desempeño contextual)	Dominio de la Función, Productividad, Calidad de desempeño.	21-30	Escala ordinal				
3.Tecnico. (Comportamiento Contraproducente)							

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA		
<p>TIPO: La investigación será de tipo básica con enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO: El diseño de la investigación es No experimental y transeccional pues la investigación da en un corte en el tiempo</p> <p>NIVEL: El nivel de investigación es Descriptivo y Correlacional.</p> <p>MÉTODO: El método de la investigación será Hipotético, Deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: La Población la conforman los trabajadores del banco de la Nación de las Agencias de la Zona Lima Metropolitana</p> <p>MUESTRA: será definida por el método de proporciones siendo la muestra 230</p> <p>MUESTREO: Probabilístico aleatorio simple por sorteo, todos de la población tuvo la misma probabilidad de ser elegido para la toma de la recogida de datos de aplicársele el instrumento</p>	<p>Variable X: Motivación Laboral</p> <p>Variable Y: Desempeño laboral</p> <p>TÉCNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizarán técnicas estadísticas para lograr demostrar la relación de las variables a través del análisis de correlación de Pearson, la cual mide el grado de asociación de las variables.</p>		

MATRIZ DE DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL U OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de valoración
A. <u>Variable Independiente:</u> Motivación Laboral	McClellan (1970) Define a la motivación laboral en función a tres necesidades de la persona, y esta motivación se ajusta a que las personas desarrollan cada vez necesidades y deseos más exigentes. McClelland plantea que los individuos tienen: Necesidades de Logro, Necesidades de Afiliación y Necesidades de Poder	La motivación Laboral es el conjunto de factores que motivan a los trabajadores a la realización de sus actividades laborales	Necesidades de Afiliación	Nivel de Socialización	1 – 5	Escala Likert
				Sinergia Grupal	6-10	
			Necesidades de Logro	Efectividad de objetivos,	11-15	Escala Likert
				Toma de decisiones	16-20	
			Necesidades de Poder	Nivel de Predominio,	21-25	
				Grado de Participación	26-30	

B. Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Chiavenato (2009) Define al desempeño de las personas, evaluado mediante factores de carácter actitudinal es decir disciplina, actitud cooperativa, habilidades, iniciativa, presentación personal, creatividad capacidad de solución de problemas, conocimiento de la labor a efectuar liderazgo y trabajo en equipo	El desempeño laboral es el grado de productividad que puede llegar a realizar el trabajador	Administrativo (desempeño de tarea)	Trabajo en Equipo, Comunicación, Identidad.	31-40 41-50 51-60	Escala de valoración Escala de Likert
			Social (desempeño contextual)	Cooperación, Iniciativa		Ordinal
			Técnico (comportamiento contraproducente)	Dominio de la Función, Productividad, Calidad de desempeño		

ANEXO 3

CUESTIONARIO

Ficha Técnica: Cuestionario de Investigación

Cuestionario sobre Motivación Laboral y Desempeño Laboral

Autor: Gabriela Guzmán Pérez

Año: 2021

Objetivo:

Forma de Administración: Personal

Contenido: Consta de 60 preguntas correspondientes a las dimensiones de: Motivación Laboral y Desempeño Laboral

Puntuación: La escala de medición es de tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

Marque con una aspa (X) una de las alternativas con las cuales se sienta identificado

Nº	DIMENSIONES / ítems					
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de Afiliación					
1	Se relaciona con sus compañeros de trabajo					
2	Tiene confianza en compartir información con otros colaboradores					
3	Puede conservar las amistades dentro del ámbito laboral					
4	Le interesa conservar las amistades que le motiven a lograr objetivos					
5	El aporte de mi trabajo fortalece los objetivos de la oficina					
6	Mantiene Contacto con la mayoría del personal de su oficina					
7	Cuando dispone de información relevante a los objetivos de su oficina la difunde					
8	Puede interactuar con otros colaboradores que necesiten de su ayuda					
9	Puede organizarse con trabajadores que son indiferentes a los objetivos de oficina					
10	La organización favorece la integración entre el personal de la oficina					
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de Logro					
11	Me gusta competir y ganar en el logro de objetivos					
12	Organizo al detalle mis actividades para cumplir los objetivos propuestos					
13	Puedo afrontar tareas complejas					
14	Encuentro satisfactorio culminar con las metas propuestas					
15	Puedo fijarme metas realistas y alcanzables					
16	Me cuesta mucho esfuerzo culminar con mis labores básicas					
17	Puedo dar mayor esfuerzo del que se requiere					
18	Me comprometo personalmente con los objetivos de la oficina					
19	Consulto con expertos en temas que no domino					
20	Assumo riesgos con tal de conseguir concluir con el trabajo asignado					
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de Poder					
21	Me agrada que me consideren un líder en el grupo					
22	Participo en las reuniones que se convocan cuando hay problemas en la oficina					
23	Intento destacar sobre mis compañeros para ser visto como sucesor del jefe inmediato					
24	Incentivo a mis compañeros a lograr los objetivos de la oficina					

25	Expreso mi sentir cuando no alejamos de las metas propuestas					
26	Participo organizando mis compañeros ante situaciones difíciles					
27	Me gusta persuadir en las personas para conseguir mi objetivo					
28	Me disgusta cuando el equipo de trabajo es desunido					
29	Me disgusta cuando no me toman en cuenta como líder					
30	Ayudo a mis compañeros aun no lo soliciten					
	DIMENSIÓN 1 Administrativo	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
31	Me agrada conformar equipos de trabajo					
32	Antepongo los beneficios grupales antes que los individuales					
33	Me identifico con los integrantes de grupo					
34	Comparto mis experiencias con los trabajadores jóvenes					
35	Me esfuerzo más que los demás integrantes del grupo para cumplir los objetivos					
36	Brindo un servicio de calidad a los usuarios					
37	Demuestro una conducta ordenada frente a los trabajadores					
38	Realizo mis actividades asignadas en función a mi puesto					
39	Conozco la misión, visión de la organización					
40	Comparto los valores institucionales de la organización					
	DIMENSIÓN 2 Social					
41	Acepto las ordenes que me dan					
42	Cumplo con las políticas internas de la institución					
43	Cumplo con las medidas de seguridad informática de redes sociales					
44	Soy cuidadoso con los equipos y accesorios que me brinda la organización					
45	Brindo ayuda a los usuarios más allá de las limitaciones en mis procedimientos					
46	Brindo soluciones al usuario a pesar de estar bajo presión					
47	Estoy dispuesto a trabajar días no laborables con tal de lograr los objetivos					
48	Siento que no puedo dar todo mi potencial					
49	Siento que no se reconoce mi esfuerzo					
50	Espero algún premio a cambio para poder lograr las metas adicionales					
	DIMENSIÓN 3 Técnico					
51	Cumplo con los procesos establecidos acorde a mi puesto laboral					
52	Me siento capacitado para ocupar puestos mayores					
53	Actualizo mi legajo con cursos de especialización					
54	Domino otras capacidades que la organización no visualiza					
55	Me esfuerzo por superar los objetivos					
56	Me organizo con antelación cuando enfrento nuevos retos					
57	Realizo mis actividades sin necesidad de supervisión					
58	Entrego mis resultados de acuerdo a la calendarización					
59	Administro de manera eficiente los recursos que me brindan para concluir las labores					
60	Estoy en la capacidad de asumir el liderazgo cuando mi jefe inmediato no esta					

Resultados de la Prueba Piloto

Variable Motivación Laboral:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	30

Variable Desempeño Laboral:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	30

ANEXO 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Motivación Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de Afiliación							
1	Se relaciona con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Tiene confianza en compartir información con otros colaboradores	X		X		X		
3	Puede conservar las amistades dentro del ámbito laboral	X		X		X		
4	Le interesa conservar las amistades que le motiven a lograr objetivos	X		X		X		
5	El aporte de mi trabajo fortalece los objetivos de la oficina	X		X		X		
6	Mantiene contacto con la mayoría del personal de su oficina	X		X		X		
7	Cuando dispone de información relevante a los objetivos de su oficina la difunde	X		X		X		
8	Puede interactuar con otros colaboradores que necesiten de su ayuda	X		X		X		
9	Puede organizarse con trabajadores que son indiferentes a los objetivos de oficina	X		X		X		
10	La organización favorece la integración entre el personal de la oficina	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me gusta competir y ganar en el logro de objetivos	X		X		X		
12	Organizo al detalle mis actividades para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		
13	Puedo afrontar tareas complejas	X		X		X		
14	Encuentro satisfactorio culminar con las metas propuestas	X		X		X		
15	Puedo fijarme metas realistas y alcanzables	X		X		X		
16	Me cuesta mucho esfuerzo culminar con mis labores básicas	X		X		X		
17	Puedo dar mayor esfuerzo del que se requiere	X		X		X		
18	Me comprometo personalmente con los objetivos de la oficina	X		X		X		
19	Consulto con expertos en temas que no domino	X		X		X		
20	Asumo riesgos con tal de conseguir concluir con el trabajo asignado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me agrada que me consideren un líder en el grupo	X		X		X		
22	Participo en las reuniones que se convocan cuando hay problemas en la oficina	X		X		X		
23	Intento destacar sobre mis compañeros para ser visto como sucesor del jefe inmediato	X		X		X		
24	Incentivo a mis compañeros a lograr los objetivos de la oficina	X		X		X		
25	Expreso mi sentir cuando no alejamos de las metas propuestas	X		X		X		
26	Participo organizando mis compañeros ante situaciones difíciles	X		X		X		
27	Me gusta persuadir en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
28	Me disgusta cuando el equipo de trabajo es desunido	X		X		X		
29	Me disgusta cuando no me toman en cuenta como líder	X		X		X		
30	Ayudo a mis compañeros aun no lo soliciten	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Ochoa Tataje Freddy Antonio**..... **DNI: 07015123**.....

Especialidad del validador:...Metodología de la investigación Científica.....


...20.....de...10.....del 2021.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Dr. Ochoa Tataje Freddy Antonio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE El desempeño Laboral

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Administrativo							
1	Me agrada conformar equipos de trabajo	X		X		X		
2	Antepongo los beneficios grupales antes que los individuales	X		X		X		
3	Me identifico con los integrantes de grupo	X		X		X		
4	Comparto mis experiencias con los trabajadores jóvenes	X		X		X		
5	Me esfuerzo más que los demás integrantes del grupo para cumplir los objetivos	X		X		X		
6	Brindo un servicio de calidad a los usuarios	X		X		X		
7	Demuestro una conducta ordenada frente a los trabajadores	X		X		X		
8	Realizo mis actividades asignadas en función a mi puesto	X		X		X		
9	Conozco la misión, visión de la organización	X		X		X		
10	Comparto los valores institucionales de la organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Acepto las ordenes que me dan	X		X		X		
12	Cumplo con las políticas internas de la institución	X		X		X		
13	Cumplo con las medidas de seguridad informática de redes sociales	X		X		X		
14	Soy cuidadoso con los equipos y accesorios que me brinda la organización	X		X		X		
15	Brindo ayuda a los usuarios más allá de las limitaciones en mis procedimientos	X		X		X		
16	Brindo soluciones al usuario a pesar de estar bajo presión	X		X		X		
17	Estoy dispuesto a trabajar días no laborables con tal de lograr los objetivos	X		X		X		
18	Siento que no puedo dar todo mi potencial	X		X		X		
19	Siento que no se reconoce mi esfuerzo	X		X		X		
20	Espero algún premio a cambio para poder lograr las metas adicionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Técnico	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cumplo con los procesos establecidos acorde a mi puesto laboral	X		X		X		
22	Me siento capacitado para ocupar puestos mayores	X		X		X		
23	Actualizo mi legajo con cursos de especialización	X		X		X		
24	Domino otras capacidades que la organización no visualiza	X		X		X		
25	Me esfuerzo por superar los objetivos	X		X		X		
26	Me organizo con antelación cuando enfrento nuevos retos	X		X		X		
27	Realizo mis actividades sin necesidad de supervisión	X		X		X		
28	Entrego mis resultados de acuerdo a la calendarización	X		X		X		
29	Administro de manera eficiente los recursos que me brindan para concluir las labores	X		X		X		
30	Estoy en la capacidad de asumir el liderazgo cuando mi jefe inmediato no esta	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Ochoa Tataje Freddy Antonio**..... **DNI: 07015123**.....

Especialidad del validador:...Metodología de la investigación Científica.....


...20.....de...10.....del 2021.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Dr. Ochoa Tataje Freddy Antonio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Motivación Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de Afiliación							
1	Se relaciona con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Tiene confianza en compartir información con otros colaboradores	X		X		X		
3	Puede conservar las amistades dentro del ámbito laboral	X		X		X		
4	Le interesa conservar las amistades que le motiven a lograr objetivos	X		X		X		
5	El aporte de mi trabajo fortalece los objetivos de la oficina	X		X		X		
6	Mantiene contacto con la mayoría del personal de su oficina	X		X		X		
7	Cuando dispone de información relevante a los objetivos de su oficina la difunde	X		X		X		
8	Puede interactuar con otros colaboradores que necesiten de su ayuda	X		X		X		
9	Puede organizarse con trabajadores que son indiferentes a los objetivos de oficina	X		X		X		
10	La organización favorece la integración entre el personal de la oficina	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me gusta competir y ganar en el logro de objetivos	X		X		X		
12	Organizo al detalle mis actividades para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		
13	Puedo afrontar tareas complejas	X		X		X		
14	Encuentro satisfactorio culminar con las metas propuestas	X		X		X		
15	Puedo fijarme metas realistas y alcanzables	X		X		X		
16	Me cuesta mucho esfuerzo culminar con mis labores básicas	X		X		X		
17	Puedo dar mayor esfuerzo del que se requiere	X		X		X		
18	Me comprometo personalmente con los objetivos de la oficina	X		X		X		
19	Consulto con expertos en temas que no domino	X		X		X		
20	Asumo riesgos con tal de conseguir concluir con el trabajo asignado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me agrada que me consideren un líder en el grupo	X		X		X		
22	Participo en las reuniones que se convocan cuando hay problemas en la oficina	X		X		X		
23	Intento destacar sobre mis compañeros para ser visto como sucesor del jefe inmediato	X		X		X		
24	Incentivo a mis compañeros a lograr los objetivos de la oficina	X		X		X		
25	Expreso mi sentir cuando no alejamos de las metas propuestas	X		X		X		
26	Participo organizando mis compañeros ante situaciones difíciles	X		X		X		
27	Me gusta persuadir en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
28	Me disgusta cuando el equipo de trabajo es desunido	X		X		X		
29	Me disgusta cuando no me toman en cuenta como líder	X		X		X		
30	Ayudo a mis compañeros aun no lo soliciten	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Romaní Allende Freddy..... **DNI: 25495580.....**

Especialidad del validador:...Metodología de la investigación Científica.....

...20.....de...10.....del 2021.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgtr. Freddy Romaní Allende

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE El desempeño Laboral

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Administrativo							
1	Me agrada conformar equipos de trabajo	X		X		X		
2	Antepongo los beneficios grupales antes que los individuales	X		X		X		
3	Me identifico con los integrantes de grupo	X		X		X		
4	Comparto mis experiencias con los trabajadores jóvenes	X		X		X		
5	Me esfuerzo más que los demás integrantes del grupo para cumplir los objetivos	X		X		X		
6	Brindo un servicio de calidad a los usuarios	X		X		X		
7	Demuestro una conducta ordenada frente a los trabajadores	X		X		X		
8	Realizo mis actividades asignadas en función a mi puesto	X		X		X		
9	Conozco la misión, visión de la organización	X		X		X		
10	Comparto los valores institucionales de la organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Acepto las ordenes que me dan	X		X		X		
12	Cumplo con las políticas internas de la institución	X		X		X		
13	Cumplo con las medidas de seguridad informática de redes sociales	X		X		X		
14	Soy cuidadoso con los equipos y accesorios que me brinda la organización	X		X		X		
15	Brindo ayuda a los usuarios más allá de las limitaciones en mis procedimientos	X		X		X		
16	Brindo soluciones al usuario a pesar de estar bajo presión	X		X		X		
17	Estoy dispuesto a trabajar días no laborables con tal de lograr los objetivos	X		X		X		
18	Siento que no puedo dar todo mi potencial	X		X		X		
19	Siento que no se reconoce mi esfuerzo	X		X		X		
20	Espero algún premio a cambio para poder lograr las metas adicionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Técnico	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cumplo con los procesos establecidos acorde a mi puesto laboral	X		X		X		
22	Me siento capacitado para ocupar puestos mayores	X		X		X		
23	Actualizo mi legajo con cursos de especialización	X		X		X		
24	Domino otras capacidades que la organización no visualiza	X		X		X		
25	Me esfuerzo por superar los objetivos	X		X		X		
26	Me organizo con antelación cuando enfrento nuevos retos	X		X		X		
27	Realizo mis actividades sin necesidad de supervisión	X		X		X		
28	Entrego mis resultados de acuerdo a la calendarización	X		X		X		
29	Administro de manera eficiente los recursos que me brindan para concluir las labores	X		X		X		
30	Estoy en la capacidad de asumir el liderazgo cuando mi jefe inmediato no esta	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Romaní Allende Freddy**..... **DNI: 25495580**.....

Especialidad del validador:...Metodología de la investigación Científica.....

...20.....de...10.....del 2021.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgtr. Freddy Romaní Allende

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Motivación Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de Afiliación							
1	Se relaciona con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Tiene confianza en compartir información con otros colaboradores	X		X		X		
3	Puede conservar las amistades dentro del ámbito laboral	X		X		X		
4	Le interesa conservar las amistades que le motiven a lograr objetivos	X		X		X		
5	El aporte de mi trabajo fortalece los objetivos de la oficina	X		X		X		
6	Mantiene contacto con la mayoría del personal de su oficina	X		X		X		
7	Cuando dispone de información relevante a los objetivos de su oficina la difunde	X		X		X		
8	Puede interactuar con otros colaboradores que necesiten de su ayuda	X		X		X		
9	Puede organizarse con trabajadores que son indiferentes a los objetivos de oficina	X		X		X		
10	La organización favorece la integración entre el personal de la oficina	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me gusta competir y ganar en el logro de objetivos	X		X		X		
12	Organizo al detalle mis actividades para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		
13	Puedo afrontar tareas complejas	X		X		X		
14	Encuentro satisfactorio culminar con las metas propuestas	X		X		X		
15	Puedo fijarme metas realistas y alcanzables	X		X		X		
16	Me cuesta mucho esfuerzo culminar con mis labores básicas	X		X		X		
17	Puedo dar mayor esfuerzo del que se requiere	X		X		X		
18	Me comprometo personalmente con los objetivos de la oficina	X		X		X		
19	Consulto con expertos en temas que no domino	X		X		X		
20	Asumo riesgos con tal de conseguir concluir con el trabajo asignado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de Poder	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me agrada que me consideren un líder en el grupo	X		X		X		
22	Participo en las reuniones que se convocan cuando hay problemas en la oficina	X		X		X		
23	Intento destacar sobre mis compañeros para ser visto como sucesor del jefe inmediato	X		X		X		
24	Incentivo a mis compañeros a lograr los objetivos de la oficina	X		X		X		
25	Expreso mi sentir cuando no alejamos de las metas propuestas	X		X		X		
26	Participo organizando mis compañeros ante situaciones difíciles	X		X		X		
27	Me gusta persuadir en las personas para conseguir mi objetivo	X		X		X		
28	Me disgusta cuando el equipo de trabajo es desunido	X		X		X		
29	Me disgusta cuando no me toman en cuenta como líder	X		X		X		
30	Ayudo a mis compañeros aun no lo soliciten	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Mendoza Retamozo Noemí..... DNI: 23271871.....

Especialidad del validador:...Metodología de la investigación Científica.....

...20.....de...10.....del 2021.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 
Dra. Noemí Mendoza Retamozo
DOCENTE EPGUCV

Dra. Noemí Mendoza Retamozo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE El desempeño Laboral

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Administrativo							
1	Me agrada conformar equipos de trabajo	X		X		X		
2	Antepongo los beneficios grupales antes que los individuales	X		X		X		
3	Me identifico con los integrantes de grupo	X		X		X		
4	Comparto mis experiencias con los trabajadores jóvenes	X		X		X		
5	Me esfuerzo más que los demás integrantes del grupo para cumplir los objetivos	X		X		X		
6	Brindo un servicio de calidad a los usuarios	X		X		X		
7	Demuestro una conducta ordenada frente a los trabajadores	X		X		X		
8	Realizo mis actividades asignadas en función a mi puesto	X		X		X		
9	Conozco la misión, visión de la organización	X		X		X		
10	Comparto los valores institucionales de la organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Acepto las ordenes que me dan	X		X		X		
12	Cumplo con las políticas internas de la institución	X		X		X		
13	Cumplo con las medidas de seguridad informática de redes sociales	X		X		X		
14	Soy cuidadoso con los equipos y accesorios que me brinda la organización	X		X		X		
15	Brindo ayuda a los usuarios más allá de las limitaciones en mis procedimientos	X		X		X		
16	Brindo soluciones al usuario a pesar de estar bajo presión	X		X		X		
17	Estoy dispuesto a trabajar días no laborables con tal de lograr los objetivos	X		X		X		
18	Siento que no puedo dar todo mi potencial	X		X		X		
19	Siento que no se reconoce mi esfuerzo	X		X		X		
20	Espero algún premio a cambio para poder lograr las metas adicionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Técnico	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cumplo con los procesos establecidos acorde a mi puesto laboral	X		X		X		
22	Me siento capacitado para ocupar puestos mayores	X		X		X		
23	Actualizo mi legajo con cursos de especialización	X		X		X		
24	Domino otras capacidades que la organización no visualiza	X		X		X		
25	Me esfuerzo por superar los objetivos	X		X		X		
26	Me organizo con antelación cuando enfrento nuevos retos	X		X		X		
27	Realizo mis actividades sin necesidad de supervisión	X		X		X		
28	Entrego mis resultados de acuerdo a la calendarización	X		X		X		
29	Administro de manera eficiente los recursos que me brindan para concluir las labores	X		X		X		
30	Estoy en la capacidad de asumir el liderazgo cuando mi jefe inmediato no esta	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Mendoza Retamozo Noemí..... DNI: 23271871.....

Especialidad del validador:...Metodología de la investigación Científica.....

...20.....de...10.....del 2021.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dra. Noemí Mendoza Retamozo
DOCENTE EPGRUCV

Dra. Noemí Mendoza Retamozo

101 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 5
102 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5 4 4 5 5
103 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5
104 5 4 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5
105 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
106 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 4 5 5 4 4 5 4 5 5
107 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 4 5 5 4 4 5 4 5
108 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5
109 5 4 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5
110 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5
111 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 4 4 5 5
112 5 4 5 5 4 4 4 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 4 5 5
113 5 4 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 4 5 5
114 5 4 5 5 4 4 4 3 4 5 5 4 4 4 5 5 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4
115 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 5 4 5 4 4 5 4 4
116 5 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
117 5 4 5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5
118 5 4 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4
119 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5
120 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 4 5 5
121 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5
122 5 4 4 5 5 4 5 5 4 5 4 5 4 5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4
123 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 4 4 5
124 5 4 5 5 5 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 5 4 5 5
125 4 4 4 4 5 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4
126 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 4 4 4 5 4 4 4 5 5 4 5 5 4 5 5 4 4 5
127 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4
128 4 4 5 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5
129 5 4 5 4 4 4 5 4
130 5 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4
131 4 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 5
132 5 4 5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4
133 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 4
134 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5
135 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5
136 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 4 5 4 5 5 4 5 4 5 5 4
137 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5
138 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 5 4 5 4 5 4
139 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4
140 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5
141 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5
142 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 5
143 5 4 4 5 5 4 5 5 4 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 5
144 4 4 4 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 5 4
145 5 4 5 5 5 4 5 5 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5 4 5
146 4 4 4 4 5 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 5 5 4 5 4 5 5 4
147 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 5 5
148 5 5 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4 4 5 4 5 4
149 4 4 5 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4 4 4 5 4 4 5
150 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4 4 5
151 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5
152 4 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5
153 5 4 5 5 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
154 5 4 5 5 4 4 4 3 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4
155 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5
156 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5
157 5 4 5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 5 4 4
158 5 4 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 4 4 5 4 5 4 5 5 4 5 5 5
159 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5
160 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 4 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4 4 5
161 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 5 4 4 5
162 5 4 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4
163 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5
164 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 5
165 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4
166 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4 4 4
167 5 4 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5
168 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 5
169 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4
170 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4
171 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4
172 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5 4 5
173 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5
174 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 5 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5
175 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 5 5 4 5 5 4 5
176 5 5 5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 4
177 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 5 4 4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
178 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4
179 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 5
180 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 5
181 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5
182 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 4 4 5 4 5 5 4 5 5 4 5 5 5
183 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4
184 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5 4 4
185 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
186 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5

187	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
188	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
189	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
190	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
191	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
192	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
193	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	
194	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
195	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	
196	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	
197	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
198	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
199	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
200	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
201	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
202	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
203	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
204	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
205	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	
206	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
207	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	
208	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	
209	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	
210	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
211	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	
212	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
213	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	
214	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
215	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
216	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	
217	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
218	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
219	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	
220	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
221	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	
222	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
223	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
224	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
225	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
226	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
227	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
228	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
229	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
230	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	

ANEXO 7

FACTOR

```
/VARIABLES MOTIVACION_LABORAL DESEMPEÑO_LABORAL  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS MOTIVACION_LABORAL DESEMPEÑO_LABORAL  
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

Análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,500
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	486,885
	gl	1
	Sig.	,000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
MOTIVACION_LABORAL	1,000	,970
DESEMPEÑO_LABORAL	1,000	,970

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de	
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
1	1,939	96,967	96,967	1,939	96,967
2	,061	3,033	100,000		

Varianza total explicada

Componente	Sumas de ...
	% acumulado
1	96,967
2	

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente 1
MOTIVACION_LABORAL	,985
DESEMPEÑO_LABORAL	,985

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

FACTOR

```
/VARIABLES Pregunta1 Pregunta2 Pregunta3 Pregunta4 Pregunta5 Pregunta6 Pregunta7 Pregunta8
```

```
Pregunta9 Pregunta10 Pregunta11 Pregunta12 Pregunta13 Pregunta14 Pregunta15 Pregunta16 Pregunta17
```

```
Pregunta18 Pregunta19 Pregunta20 Pregunta21 Pregunta22 Pregunta23 Pregunta24 Pregunta25 Pregunta26
```

```
Pregunta27 Pregunta28 Pregunta29 Pregunta30
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/ANALYSIS Pregunta1 Pregunta2 Pregunta3 Pregunta4 Pregunta5 Pregunta6 Pregunta7 Pregunta8
```

```
Pregunta9 Pregunta10 Pregunta11 Pregunta12 Pregunta13 Pregunta14 Pregunta15 Pregunta16 Pregunta17
```

```
Pregunta18 Pregunta19 Pregunta20 Pregunta21 Pregunta22 Pregunta23 Pregunta24 Pregunta25 Pregunta26
```

```
Pregunta27 Pregunta28 Pregunta29 Pregunta30
```

```
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
```

```
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

```
/EXTRACTION PC
```

```
/ROTATION NOROTATE
```

```
/METHOD=CORRELATION.
```

Análisis factorial

Matriz de correlaciones^a

a. Esta matriz no es cierta positiva.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Se relaciona con sus compañeros de trabajo	1,000	,588
Tiene confianza en compartir información con otros colaboradores	1,000	,899
Puede conservar las amistades dentro del ámbito laboral	1,000	,984
Le interesa conservar las amistades que le motiven a lograr objetivos	1,000	,591
Trabaja mejor en forma individual	1,000	,983
Mantiene Contacto con la mayoría del personal de su oficina	1,000	,989
Cuando dispone de información relevante a los objetivos de su oficina la difunde	1,000	,989
Puede interactuar con otros colaboradores que necesiten de su ayuda	1,000	,827
Puede organizarse con trabajadores que son indiferentes a los objetivos de oficina	1,000	,760
La organización favorece la integración entre el personal de la oficina	1,000	,888
Me gusta competir y ganar en el logro de objetivos	1,000	,810
Me gusta trabajar en situaciones bajo presión	1,000	,515
Puedo afrontar tareas complejas	1,000	,850
Encuentro satisfactorio culminar con las metas propuestas	1,000	,965
Puedo fijarme metas realistas y alcanzables	1,000	,968
Me cuesta mucho esfuerzo culminar con mis labores básicas	1,000	,968

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Puedo dar mayor esfuerzo del que se requiere	1,000	,968
Me comprometo personalmente con los objetivos de la oficina	1,000	,901
Consulto con expertos en temas que no domino	1,000	,917
Asumo riesgos con tal de conseguir concluir con el trabajo asignado	1,000	,965
Me agrada que me consideren un líder en el grupo	1,000	,869
Participo en las reuniones que se convocan cuando hay problemas en la oficina	1,000	,961
Manifiesto mis ideas sin temor	1,000	,967
Incentivo a mis compañeros a lograr los objetivos de la oficina	1,000	,789
Expreso mi sentir cuando no alejamos de las metas propuestas	1,000	,971
Participo organizando mis compañeros ante situaciones difíciles	1,000	,676
Me gusta persuadir en las personas para conseguir mi objetivo	1,000	,737
Me disgusta cuando el equipo de trabajo es desunido	1,000	,729
Me disgusta cuando no me toman en cuenta como líder	1,000	,689
Ayudo a mis compañeros aun no lo soliciten	1,000	,668

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de	
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
1	7,419	24,729	24,729	7,419	24,729
2	4,354	14,515	39,244	4,354	14,515
3	3,500	11,667	50,911	3,500	11,667
4	2,837	9,456	60,367	2,837	9,456
5	2,329	7,762	68,129	2,329	7,762
6	1,510	5,033	73,162	1,510	5,033
7	1,220	4,066	77,228	1,220	4,066
8	1,158	3,861	81,089	1,158	3,861
9	1,056	3,520	84,609	1,056	3,520
10	,822	2,740	87,349		
11	,771	2,571	89,919		
12	,585	1,951	91,871		
13	,464	1,546	93,417		
14	,460	1,534	94,951		
15	,379	1,262	96,213		
16	,332	1,106	97,318		
17	,247	,823	98,141		
18	,205	,684	98,825		
19	,131	,435	99,260		
20	,120	,399	99,659		
21	,052	,173	99,832		
22	,029	,097	99,929		
23	,021	,071	100,000		
24	1,035E-15	3,449E-15	100,000		
25	1,610E-16	5,368E-16	100,000		
26	8,507E-17	2,836E-16	100,000		
27	1,487E-17	4,958E-17	100,000		
28	-2,378E-16	-7,926E-16	100,000		
29	-3,453E-15	-1,151E-14	100,000		
30	-4,393E-15	-1,464E-14	100,000		

Varianza total explicada

Componente	Sumas de ... % acumulado
1	24,729
2	39,244
3	50,911
4	60,367
5	68,129
6	73,162
7	77,228
8	81,089
9	84,609
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Se relaciona con sus compañeros de trabajo	,090	-,189	,104	,093	,065	,247
Tiene confianza en compartir información con otros colaboradores	,326	,184	-,237	,712	-,064	,324
Puede conservar las amistades dentro del ámbito laboral	,631	-,738	,090	-,021	,104	-,137
Le interesa conservar las amistades que le motiven a lograr objetivos	,005	-,255	,155	-,108	,228	,148
Trabaja mejor en forma individual	,675	-,708	,057	,077	,071	-,076
Mantiene Contacto con la mayoría del personal de su oficina	,709	-,663	,036	,179	,048	-,034
Cuando dispone de información relevante a los objetivos de su oficina la difunde	,709	-,663	,036	,179	,048	-,034
Puede interactuar con otros colaboradores que necesiten de su ayuda	,494	-,618	,057	,069	,030	,244
Puede organizarse con trabajadores que son indiferentes a los objetivos de oficina	,075	-,364	,051	-,035	-,053	,536
La organización favorece la integración entre el personal de la oficina	,552	-,520	,049	-,032	,151	-,411
Me gusta competir y ganar en el logro de objetivos	,691	,239	,056	-,337	-,358	,168
Me gusta trabajar en situaciones bajo presión	,223	,109	-,248	,048	-,041	-,221
Puedo afrontar tareas complejas	,677	,268	-,107	-,487	-,187	-,123
Encuentro satisfactorio culminar con las metas propuestas	,629	,380	-,369	-,265	,432	-,134
Puedo fijarme metas realistas y alcanzables	,817	,268	-,039	-,235	-,390	,126

Matriz de componente^a

	Componente		
	7	8	9
Se relaciona con sus compañeros de trabajo	,320	,466	-,374
Tiene confianza en compartir información con otros colaboradores	,155	-,218	-,123
Puede conservar las amistades dentro del ámbito laboral	-,064	-,011	,008
Le interesa conservar las amistades que le motiven a lograr objetivos	,246	,522	-,288
Trabaja mejor en forma individual	-,046	-,058	,003
Mantiene Contacto con la mayoría del personal de su oficina	-,033	-,094	-,012
Cuando dispone de información relevante a los objetivos de su oficina la difunde	-,033	-,094	-,012
Puede interactuar con otros colaboradores que necesiten de su ayuda	-,012	,012	,364
Puede organizarse con trabajadores que son indiferentes a los objetivos de oficina	-,019	,407	,403
La organización favorece la integración entre el personal de la oficina	-,071	-,072	-,329
Me gusta competir y ganar en el logro de objetivos	,028	-,016	-,029
Me gusta trabajar en situaciones bajo presión	,061	,221	,535
Puedo afrontar tareas complejas	,026	,047	-,133
Encuentro satisfactorio culminar con las metas propuestas	,058	,102	,007
Puedo fijarme metas realistas y alcanzables	,048	-,044	-,005

Matriz de componente^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Me cuesta mucho esfuerzo culminar con mis labores básicas	,817	,268	-,039	-,235	-,390	,126
Puedo dar mayor esfuerzo del que se requiere	,817	,268	-,039	-,235	-,390	,126
Me comprometo personalmente con los objetivos de la oficina	,532	,345	-,439	,078	,537	,032
Consulto con expertos en temas que no domino	,306	,284	-,427	,333	,655	,053
Asumo riesgos con tal de conseguir concluir con el trabajo asignado	,629	,380	-,369	-,265	,432	-,134
Me agrada que me consideren un líder en el grupo	,280	,174	-,259	,722	-,119	,279
Participo en las reuniones que se convocan cuando hay problemas en la oficina	,379	,401	,722	,276	,086	-,163
Manifiesto mis ideas sin temor	,444	,427	,609	,448	,077	-,062
Incentivo a mis compañeros a lograr los objetivos de la oficina	,379	,326	,664	,304	,040	,007
Expreso mi sentir cuando no alejamos de las metas propuestas	,335	,380	,765	,168	,112	-,212
Participo organizando mis compañeros ante situaciones difíciles	,100	,152	,291	-,251	,321	,477
Me gusta persuadir en las personas para conseguir mi objetivo	-,102	-,090	,264	,020	-,154	-,310
Me disgusta cuando el equipo de trabajo es desunido	-,108	-,035	,460	-,295	,193	,114
Me disgusta cuando no me toman en cuenta como líder	-,003	-,050	,431	-,308	,385	,304
Ayudo a mis compañeros aun no lo soliciten	,163	,088	-,347	,541	-,397	-,131

Matriz de componente^a

	Componente		
	7	8	9
Me cuesta mucho esfuerzo culminar con mis labores básicas	,048	-,044	-,005
Puedo dar mayor esfuerzo del que se requiere	,048	-,044	-,005
Me comprometo personalmente con los objetivos de la oficina	,088	-,023	,063
Consulto con expertos en temas que no domino	,081	-,009	,107
Asumo riesgos con tal de conseguir concluir con el trabajo asignado	,058	,102	,007
Me agrada que me consideren un líder en el grupo	,154	-,198	-,128
Participo en las reuniones que se convocan cuando hay problemas en la oficina	-,108	,102	,059
Manifiesto mis ideas sin temor	-,051	,046	,020
Incentivo a mis compañeros a lograr los objetivos de la oficina	-,031	,038	,043
Expreso mi sentir cuando no alejamos de las metas propuestas	-,124	,147	,077
Participo organizando mis compañeros ante situaciones difíciles	-,354	,012	-,197
Me gusta persuadir en las personas para conseguir mi objetivo	,717	,029	,120
Me disgusta cuando el equipo de trabajo es desunido	,509	-,322	,065
Me disgusta cuando no me toman en cuenta como líder	,178	-,363	,048
Ayudo a mis compañeros aun no lo soliciten	,040	,197	-,078

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 9 componentes extraídos.

NONPAR CORR

/VARIABLES=MOTIVACION_LABORAL DESEMPEÑO_LABORAL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			
			MOTIVACION_ LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	230
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,973**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230

Correlaciones			
			DESEMPEÑO_ LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION_LABORAL	Coefficiente de correlación	,973**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	230

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

FRECUENCIAS VARIABLES=MOTIVACION_LABORAL
/FORMAT=NOTABLE
/PERCENTILES=30.0 70.0
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

MOTIVACION_LABORAL

N	Válido	230
	Perdidos	0
Mínimo		125
Máximo		149
Percentiles	30	143,00
	70	145,00

```
RECODE MOTIVACION_LABORAL (125 thru 143=1) (144 thru 145=2) (146 thru 149=3  
) INTO MOTIVACION_LAB.
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=MOTIVACION_LAB  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

MOTIVACION_LAB

N	Válido	230
	Perdidos	0

MOTIVACION_LAB

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	96	41,7	41,7	41,7
	Nivel Medio	82	35,7	35,7	77,4
	Nivel Alto	52	22,6	22,6	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=MOTIVACION_LAB  
/BARChart PERCENT  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

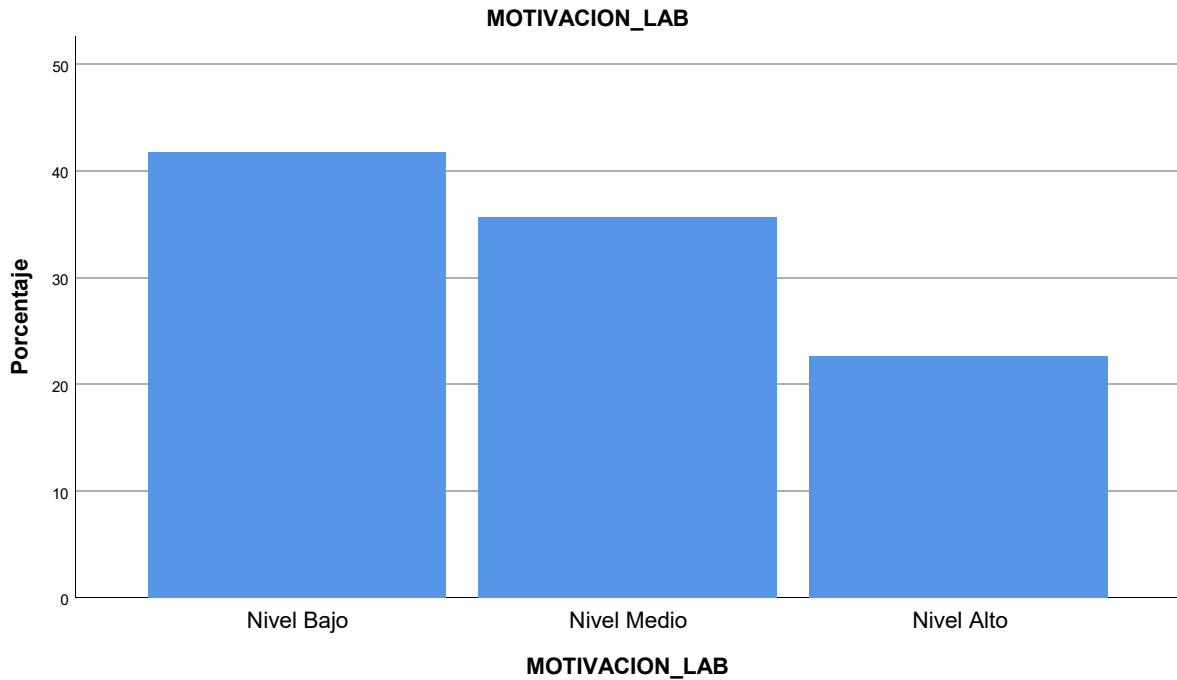
Estadísticos

MOTIVACION_LAB

N	Válido	230
	Perdidos	0

MOTIVACION_LAB

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	96	41,7	41,7	41,7
	Nivel Medio	82	35,7	35,7	77,4
	Nivel Alto	52	22,6	22,6	100,0
	Total	230	100,0	100,0	



```
COMPUTE Necesidad_Afiliación=Pregunta1+Pregunta2+Pregunta3+Pregunta4+Pregunta5+Pregunta6+Pregunta7+
```

```
    Pregunta8+Pregunta9+Pregunta10.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Necesidad_Logro=Pregunta11+Pregunta12+Pregunta13+Pregunta14+Pregunta15+Pregunta16+
```

```
    Pregunta17+Pregunta18+Pregunta19+Pregunta20.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Necesidad_Poder=Pregunta21+Pregunta22+Pregunta23+Pregunta24+Pregunta25+Pregunta26+
```

```
    Pregunta27+Pregunta28+Pregunta29+Pregunta30.
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=Necesidad_Afiliación
```

```
  /FORMAT=NOTABLE
```

```
  /PERCENTILES=30.0 70.0
```

```
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
```

```
  /BARCHART PERCENT
```

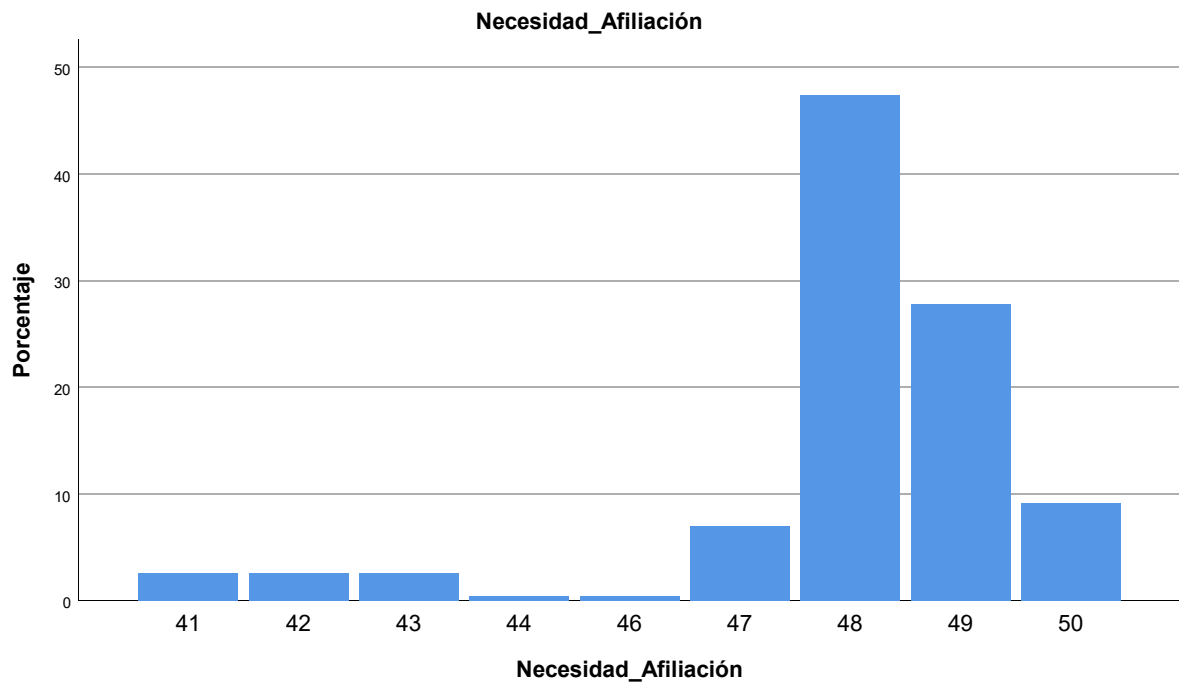
```
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

Necesidad_Afiliación

N	Válido	230
	Perdidos	0
Mínimo		41
Máximo		50
Percentiles	30	48,00
	70	49,00



```
RECODE Necesidad_Afiliación (41 thru 48=1) (48.1 thru 49=2) (49.1 thru 50=3  
) INTO Necesidad_AFI.
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=Necesidad_AFI  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

```
FREQUENCIES VARIABLES=Necesidad_AFI  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

Necesidad_AFI

N	Válido	230
	Perdidos	0

Necesidad_AFI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	145	63,0	63,0	63,0
	Nivel Medio	64	27,8	27,8	90,9
	Nivel Alto	21	9,1	9,1	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

```
FRECUENCIES VARIABLES=Necesidad_Logro Necesidad_Poder
/FORMAT=NOTABLE
/PERCENTILES=30.0 70.0
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

		Necesidad_Logro	Necesidad_Poder
N	Válido	230	230
	Perdidos	0	0
Mínimo		41	42
Máximo		50	49
Percentiles	30	49,00	46,00
	70	49,00	48,00

```
RECODE Necesidad_Logro (41 thru 48=1) (48 thru 49=2) (49.1 thru 50=3) INTO
Necesidad_LOG.
EXECUTE.
FRECUENCIES VARIABLES=Necesidad_LOG
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

```
FRECUENCIES VARIABLES=Necesidad_LOG
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

Necesidad_LOG

N	Válido	230
	Perdidos	0

Necesidad_LOG

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	33	14,3	14,3	14,3
	Nivel Medio	132	57,4	57,4	71,7
	Nivel Alto	65	28,3	28,3	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

RECODE Necesidad_Poder (42 thru 46=1) (47 thru 48=2) (48 thru 49=3) INTO Necesidad_POD.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=Necesidad_POD

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

Necesidad_POD

N	Válido	230
	Perdidos	0

Necesidad_POD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	104	45,2	45,2	45,2
	Nivel Medio	102	44,3	44,3	89,6
	Nivel Alto	24	10,4	10,4	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Necesidad_AFI Necesidad_LOG Necesidad_POD

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

		Necesidad_AFI	Necesidad_LO G	Necesidad_PO D
N	Válido	230	230	230
	Perdidos	0	0	0

Tabla de frecuencia

Necesidad_AFI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	145	63,0	63,0	63,0
	Nivel Medio	64	27,8	27,8	90,9
	Nivel Alto	21	9,1	9,1	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

Necesidad_LOG

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	33	14,3	14,3	14,3
	Nivel Medio	132	57,4	57,4	71,7
	Nivel Alto	65	28,3	28,3	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

Necesidad_POD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	104	45,2	45,2	45,2
	Nivel Medio	102	44,3	44,3	89,6
	Nivel Alto	24	10,4	10,4	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

```
FRECUENCIES VARIABLES=DESEMPEÑO_LABORAL
  /FORMAT=NOTABLE
  /PERCENTILES=30.0 70.0
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

DESEMPEÑO_LABORAL

N	Válido	230
	Perdidos	0
Mínimo		132,00
Máximo		149,00
Percentiles	30	143,0000
	70	145,0000

```
RECODE DESEMPEÑO_LABORAL (132 thru 143=1) (144 thru 145=2) (146 thru 149=3)
INTO DESEMPEÑO_LAB.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=DESEMPEÑO_LAB
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

DESEMPEÑO_LAB

N	Válido	230
	Perdidos	0

DESEMPEÑO_LAB

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	86	37,4	37,4	37,4
	Nivel Medio	88	38,3	38,3	75,7
	Nivel Alto	56	24,3	24,3	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

```
COMPUTE Administrativo=Pregunta31+Pregunta32+Pregunta33+Pregunta34+Pregunta
35+Pregunta36+Pregunta37+
Pregunta38+Pregunta39+Pregunta40.
EXECUTE.
COMPUTE Social=Pregunta41+Pregunta42+Pregunta43+Pregunta44+Pregunta45+Pregu
nta46+Pregunta47+
Pregunta48+Pregunta49+Pregunta50.
EXECUTE.
COMPUTE Tecnico=Pregunta51+Pregunta52+Pregunta53+Pregunta54+Pregunta55+Preg
unta56+Pregunta57+
Pregunta58+Pregunta59+Pregunta60.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=Administrativo Social Tecnico
/FORMAT=NOTABLE
```

```

/PERCENTILES=30.0 70.0
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frecuencias

Estadísticos

		Administrativo	Social	Tecnico
N	Válido	230	230	230
	Perdidos	0	0	0
Mínimo		41,00	41,00	42,00
Máximo		50,00	50,00	49,00
Percentiles	30	48,0000	49,0000	46,0000
	70	49,0000	50,0000	48,0000

```

RECODE Administrativo (41 thru 48=1) (48 thru 49=2) (49.1 thru 50=3) INTO F
_Administrativo.

```

```

EXECUTE.

```

```

RECODE Social (41 thru 49=1) (49.1 thru 49.8=2) (49.9 thru 50=3) INTO F_Soc
ial.

```

```

EXECUTE.

```

```

RECODE Tecnico (42 thru 46=1) (47 thru 48=2) (48 thru 49=3) INTO F_Tecnico.
EXECUTE.

```

```

FREQUENCIES VARIABLES=F_Administrativo F_Social F_Tecnico
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frecuencias

Estadísticos

		F_Administrativ o	F_Social	F_Tecnico
N	Válido	230	230	230
	Perdidos	0	0	0

Tabla de frecuencia

F_Administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	128	55,7	55,7	55,7
	2,00	77	33,5	33,5	89,1
	3,00	25	10,9	10,9	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

F_Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	145	63,0	63,0
	3,00	85	37,0	100,0
Total	230	100,0	100,0	

F_Tecnico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	108	47,0	47,0
	2,00	100	43,5	90,4
	3,00	22	9,6	100,0
Total	230	100,0	100,0	

```
RECODE Social (41 thru 48=1) (48.1 thru 49=2) (49.1 thru 50=3) INTO F_Social2.
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=F_Social2  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

F_Social2

N	Válido	230
	Perdidos	0

F_Social2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	38	16,5	16,5
	2,00	107	46,5	63,0
	3,00	85	37,0	100,0
Total	230	100,0	100,0	

```
RECODE F_Social2 (41 thru 48.5=1) (48.6 thru 49=2) (49.1 thru 50=3).
```

```
EXECUTE.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=F_Social2  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

F_Social2

N	Válido	230
	Perdidos	0

F_Social2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	38	16,5	16,5	16,5
	2,00	107	46,5	46,5	63,0
	3,00	85	37,0	37,0	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=F_Administrativo F_Social2 F_Tecnico
/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

N	Válido	F_Administrativo	F_Social2	F_Tecnico
		230	230	230
	Perdidos	0	0	0

Tabla de frecuencia

F_Administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	128	55,7	55,7	55,7
	Nivel Medio	77	33,5	33,5	89,1
	Nivel Alto	25	10,9	10,9	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

F_Social2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	38	16,5	16,5	16,5
	Nivel Medio	107	46,5	46,5	63,0
	Nivel Alto	85	37,0	37,0	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

F_Tecnico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	108	47,0	47,0	47,0
	Nivel Medio	100	43,5	43,5	90,4
	Nivel Alto	22	9,6	9,6	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

NONPAR CORR

/VARIABLES=Necesidad_Afiliación DESEMPEÑO_LABORAL

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Necesidad_Afiliación
Rho de Spearman	Necesidad_Afiliación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	230
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230

Correlaciones

			DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	Necesidad_Afiliación	Coefficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	230

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

NONPAR CORR

/VARIABLES=DESEMPEÑO_LABORAL Necesidad_Logro

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		DESEMPEÑO_LABORAL	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	230
	Necesidad_Logro	Coefficiente de correlación	,462**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230

Correlaciones

		Necesidad_Logro	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,462**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230
	Necesidad_Logro	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	230

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

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=Necesidad_Poder DESEMPEÑO_LABORAL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		Necesidad_Poder	
Rho de Spearman	Necesidad_Poder	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	230
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230

Correlaciones

		DESEMPEÑO_ LABORAL	
Rho de Spearman	Necesidad_Poder	Coefficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	230
		<hr/>	
	DESEMPEÑO_ LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	230

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

BAYES CORRELATION

/MISSING SCOPE=PAIRWISE

/CRITERIA CILEVEL=95 SEED=RANDOM POSTSAMPLES=1000000

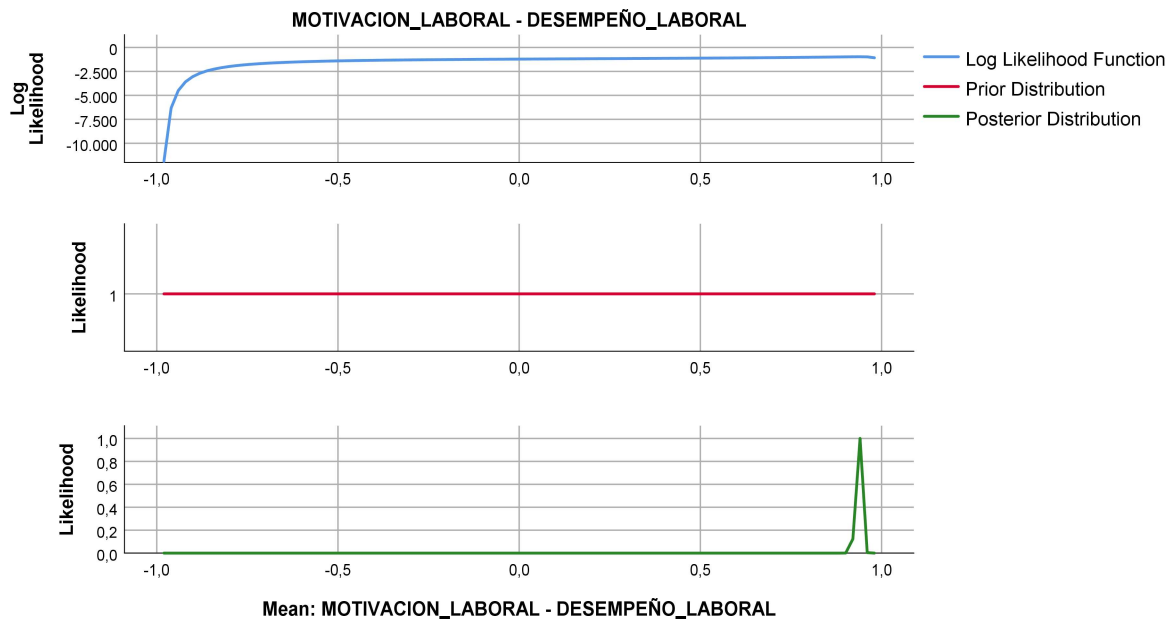
/INFERENCE VARIABLES=MOTIVACION_ LABORAL DESEMPEÑO_ LABORAL ANALYSIS=POSTERIOR MAXPLOTS=10 CVALUE=0.

Correlación Bayesiana

Caracterización de distribución posterior para correlaciones por parejas^a

			MOTIVACION_ LABORAL	DESEMPEÑO_ LABORAL
MOTIVACION_ LABORAL	Posterior	Moda		,939
		Media		,938
		Varianza		,000
	95% Intervalo creíble	Límite inferior		,922
		Límite superior		,953
	N		230	230
	DESEMPEÑO_ LABORAL	Posterior	Moda	,939
Media			,938	
Varianza			,000	
95% Intervalo creíble		Límite inferior	,922	
		Límite superior	,953	
N			230	230

a. El análisis asume previas de referencia (c = 0).





**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20100030595
BANCO DE LA NACIÓN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Juan Manuel Flores Saona	DNI: 08879636



Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL BANCO DE LA NACIÓN LIMA METROPOLITANA 2021"	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Gabriela Maura Guzmán Pérez	40913826

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 12 de noviembre de 2,021

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

