



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación y compromiso laboral en los trabajadores de una  
entidad financiera de Chimbote, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Gomez Ramirez, Christian Guian Pierr([orcid.org/0000-0002-0103-5227](https://orcid.org/0000-0002-0103-5227))

Villanueva Mercedes, John Michel ([orcid.org/0000-0002-2308-1355](https://orcid.org/0000-0002-2308-1355))

**ASESOR:**

Dr. Daniel Perez Jorge Augusto ([orcid.org/0000-0002-8323-3971](https://orcid.org/0000-0002-8323-3971))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicamos a Dios por iluminarnos y brindarnos salud para poder culminar nuestra carrera con éxito.

A nuestros padres por su comprensión, dedicación para inculcarnos valores, como el respeto y responsabilidades que han hecho que seamos mejores personas, gracias por su amor incondicional.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, personas de gran sabiduría y vocación de enseñanza quienes nos han transmitido sus conocimientos para nuestra formación como estudiante.

Gómez Ramírez Christian  
Villanueva Mercedes John Michel

## **Agradecimiento**

A Dios, por permitirnos la vida, la salud y la sabiduría, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales.

A nuestros padres por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados cada día y por el profundo cariño que nos une como una familia.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por habernos conducido en este largo camino de aprendizaje, en base de su experiencia y sabiduría han direccionado nuestros conocimientos para el desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

Los Autores

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Relación de la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</i>	23
<b>Tabla 2.</b> <i>Relación entre la Motivación y el Nivel Individual de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</i>	19
<b>Tabla 3.</b> <i>Relación entre la Motivación y el Nivel Grupal de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</i>	25
<b>Tabla 4.</b> <i>Relación entre la Motivación y el Nivel de Sistemas de la Organización de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</i>	26
<b>Tabla 5.</b> <i>Dimensión motivación de logro de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</i>	27
<b>Tabla 6.</b> <i>Dimensión motivación de poder de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</i>	28
<b>Tabla 7.</b> <i>Dimensión motivación de afiliación de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</i>	29
<b>Tabla 8.</b> <i>Variable motivación de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022</i>	30
<b>Tabla 9.</b> <i>Dimensión nivel Individual de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</i>	19
<b>Tabla 10.</b> <i>Dimensión Nivel Grupal de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022</i>	21
<b>Tabla 11.</b> <i>Dimensión Nivel de sistemas de la organización financiera, Chimbote 2022</i>	29
<b>Tabla 12.</b> <i>Variable compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</i>	30

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Relación entre motivación y compromiso laboral.</i> .....	18
<b>Figura 2.</b> <i>Relación entre motivación y nivel individual</i> .....	25
<b>Figura 3.</b> <i>Relación entre motivación y nivel grupal</i> .....	26
<b>Figura 4.</b> <i>Relación entre motivación y sistemas de organización</i> .....	27
<b>Figura 5.</b> <i>Nivel de motivación de logro.</i> .....	28
<b>Figura 6.</b> <i>Motivación de poder</i> .....	29
<b>Figura 7.</b> <i>Motivación de afiliación</i> .....	30
<b>Figura 8.</b> <i>Variable motivaciónl</i> .....	31
<b>Figura 9.</b> <i>Nivel individual.</i> .....	20
<b>Figura 10.</b> <i>Nivel grupal.</i> .....	29
<b>Figura 11.</b> <i>Nivel de sistemas de la organización</i> .....	30
<b>Figura 12.</b> <i>Variable compromiso laboral</i> .....	31

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Motivación y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, Perú – 2022. La investigación fue con un enfoque cuantitativo, aplicativo y de corte transversal, con una población y muestra censal de 35 colaboradores, este subconjunto reflejo fielmente a toda la población, se realizó una encuesta como una búsqueda sistemática de información luego se copilaron estos datos personales durante las evaluaciones para obtener datos agregados mediante tablas, figuras y frecuencias para las variables y dimensiones, así mismo se realizó Rho de Spearson para medir el nivel de relación. Los resultados evidenciaron que el nivel de Motivación, es regular con un 71.4%, bajo con un 28.6% y alto con un 0%. A comparación de compromiso laboral, es regular con un 62.9%, bajo con un 37.1% y alto con un 0%. En conclusión, si existe relación con un  $P < 0,001$  rechazando la Hipótesis nula,  $H_0$ , porque se apreció que existe relación positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0,823, es por eso que la Motivación influye en el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera.

**Palabras clave:** Motivación, compromiso laboral, desempeño organizacional.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between motivation and work commitment in the workers of a financial institution in Chimbote, Peru – 2022. The research was with a quantitative, applicative and cross-sectional approach, with a population and census sample of 35 collaborators, this subset faithfully reflected the entire population, a survey was carried out as a systematic search for information then these personal data were collected.

The results showed that the level of motivation is regular (71.4%), low (28.6%) and high (0%). Compared to work engagement, it is fair at 62.9%, low at 37.1% and high at 0%. In conclusion, if there is a relationship with a  $P < 0.001$  rejecting the null hypothesis,  $H_0$ , because it was observed that there is a very high positive relationship with a correlation coefficient of 0.823, that is why Motivation influences the work commitment of workers in a financial institution.

**Keywords:** Motivation, Work Commitment, Organizational Performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

Para el presente estudio de la investigación se consideró al elemento motivación como un rol importante en el compromiso de laboral del sector privado, en el cual se busca indagar de cuanto es la afinidad siente el empleado con su centro de labores, de acuerdo a Gomez et al. (2018), manifestó que los empleados proactivos generalmente exhiben un mejor desempeño laboral, por lo que las empresas actuales ponen mucho énfasis en el trabajo de los empleados para que el capital humano no esté mecanizado, sino involucrado en el empleo que realiza y dedicado a la empresa. Desde el punto de vista de Pérez (2017), el posicionamiento de la empresa ha cambiado, no solo en el logro de las metas planteadas, sino también en la inteligencia emocional, en su ambiente de trabajo, un colaborador motivado y comprensivo puede aumentar la productividad en un 80%, además Grande (2019), sostuvo que son distintos los factores y circunstancias que inciden positiva o negativamente en el desempeño de un trabajador con respecto a su trabajo, por ejemplo, el clima laboral, la oportunidad de una línea de carrera, programas formativos o capacitaciones, bonos, beneficios, estructura organizacional horizontal o liderazgo entre otros.

Siguiendo con la materia encontramos a nivel universal González (2022), estudio realizado en España titulado Seis claves para fomentar la motivación laboral en el 2022, detalla que existen otras formas de impactar que escapan del control de la organización con respecto a la motivación del trabajador, por lo que es importante analizar a fondo las condiciones laborales que puedan contribuir al desarrollo del compromiso organizacional que experimenta el empleado en diversos contextos y luego de realizar su estudio identificaron que no todos los resultados del compromiso organizacional son necesariamente positivos por lo que se requiere analizar a cada empleado o situación por separado, por otro lado, la autora Arce (2022), estudio realizado en Chile titulado El 70% de los trabajadores en Chile está optimista ante su futuro laboral, dice que existen muchas situaciones que motivan o generan apego entre el trabajador y la empresa incidiendo en su desempeño final y otras consecuencias más, actualmente las personas estiman con entusiasmo su futuro laboral se piensa que continuará con fuerza la reactivación en el empleo iniciada a finales del año pasado, otros atribuyen su optimismo a que la vacunación masiva contra el coronavirus protegerá de nuevas variantes por lo que se volverá

a la normalidad en el empleo, y un pequeño grupo se basa su optimismo en que este año el COVID-19 dejará de ser una enfermedad grave, a su vez Santander (2020), estudio realizado en España titulado 7 técnicas para recuperar la ilusión en el trabajo explica que la motivación en el trabajo incentiva positivamente a un empleado generando un impacto positivo tanto para el empleado como para la organización en la cual se desarrolla generando un compromiso del trabajador con la organización.

Asimismo, a nivel nacional Valenzuela (2023), en su análisis de como motivar a los empleados durante la pandemia, menciona que en su nación tiene los KPI más altos de rotación laboral; siendo este 20% muy alto en consideración a todo Latinoamérica, lo que es un indicador de la falta de una adecuada motivación en la organización generando cero compromiso y fuga de talentos destruyendo la planificación de las empresas y costos en capacitación que no se recuperan, por otro lado el Ureta (2018) nos menciona que el sector de la banca comercial es parte importante del desarrollo sostenible de un país, ya que financia el desarrollo de nuevos proyectos económicos, un punto altamente importante la motivación de los empleados en una empresa, por lo que de ellos depende demostrar un desempeño laboral. Finalmente, el estudio finaliza con el objetivo de poder contribuir a futuras investigaciones de estudios similares a este. Se puede informar a los empleadores que no tienen suficiente información al respecto y desean mejorar las condiciones del mercado y por último para Fernández y Quintero (2017), en su información de que clase de líderes buscan las empresas, la motivación de los colaboradores aumenta en la eficacia favoreciendo a las diferentes organizaciones, esto genera una relación de confianza con lo colaboradores porque estos trabajan de manera comprometida con el fin de lograr el éxito. Por lo tanto, la investigación presenta antecedentes y conceptos de la motivación laboral en las entidades financieras para revisar y actualizar los indicadores del insumo laboral, lo que podría verse reflejado en el aumento de las utilidades. Problema general: ¿cuál es la relación entre motivación y compromiso laboral en los trabajadores en una entidad financiera 2022? Así mismo en relación al Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Motivación y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, Perú – 2022, y en cuanto a los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación de la motivación con el nivel individual en los

trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, Perú – 2022, Determinar la relación de la motivación con el nivel grupal en los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, Perú – 2022 y Determinar la relación de la motivación con el nivel de sistemas de organización en los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, Perú – 2022. Finalmente, en relación a la hipótesis general: indica lo siguiente; como  $H_1$ : Si existe relación entre Motivación y compromiso laboral de los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, Perú – 2022,  $H_0$ : No existe relación Motivación y compromiso laboral de los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, Perú – 2022.

En este estudio la fundamentación teórica según Hernández et al. (2017), planteamos en un sentido de correlación, nuestra investigación pueda servir para poder identificar las teorías más afines respecto a la motivación y el compromiso laboral, de esta manera, esta investigación es importante porque brindara a la empresa bancaria ya que es una importante institución en lo que respecta a la posibilidad de tomar medidas correctivas. Por las razones anteriores, uno de los pilares de la organización de la encuesta es especialmente importante entender su acción. Tiene una justificación metodológica, ya que responde a la necesidad de conocer las principales características de los tipos de compromisos de trabajo y los modelos motivacionales que aplican las entidades financieras a través de procedimientos científicos para obtener resultados de los mismos. Para una mayor investigación de los tipos de interpretación, se justifica de manera social porque puede comprender a los trabajadores y permite evaluar las variables a partir de diagnósticos organizacionales, lo que contribuye a este Enfoque en desarrollando planes y estrategias a través de diseños que fomenten el compromiso y la motivación. Finalmente, en lo económico determina que los beneficios para la empresa serán la aplicación de los cambios propuestos que mejorarán el desempeño y la rentabilidad de los colaboradores, permitiéndoles trabajar cada día mejor, en beneficio de la organización y de ellos mismos.

## II. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo del marco teórico se consideró para la presente tesis al factor trabajador o colaborador quien siempre muestra su preocupación por su bienestar lo que incrementa su motivación con el compromiso en la empresa. Desde la perspectiva internacional se consideró a Sum (2018), en un estudio titulado Motivación y desempeño laboral realizado en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, menciona que estos temas son muy importantes en una organización porque cuando la motivación se utiliza adecuadamente, los trabajadores tienen mayor productividad y mejores resultados. Sobre la investigación Los resultados mostraron que el personal administrativo era alto rendimiento laboral. Los métodos de investigación son descriptivos y se utilizan Test psicológicos para medir la motivación y el rendimiento La población activa es de 34 (12 mujeres y 22 hombres). Este estudio de campo determinó los niveles de motivación de los empleados con base en los resultados de una prueba psicológica, utilizando solo la motivación y la satisfacción para cada factor. Se concluye que los resultados obtenidos identifican los efectos de los incentivos en el desempeño laboral gerencial y explican que los incentivos motivan a los empleados a participar en actividades y sentirse satisfechos cuando son motivados y recompensados por un buen desempeño laboral. Asimismo, Velásquez (2021). Investigó sobre Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención del banco de Guayaquil. Este estudio, utilizando métodos cuantitativos, se realizó con la participación de un conjunto de funcionarios que amplían sus funciones en el sector económico, incluyendo apoyo profesional y operativo o administrativo y logístico, con clientes y/o en relación directa o indirecta. En los resultados, el 75% de los colaboradores aprovechó cada ocasión que se le presentó para realizar cursos, y mostró evidencia de estar directamente relacionado con las variables de motivación, evaluación y desempeño. Se calificó la forma en que los individuos sintieron su desempeño y/o se elogió su trabajo, 56.25% del total, sin embargo, respuestas parciales provinieron de 4 personas o 12.50%, respuestas negativas de 9 colaboradores o 28.13% y 1 dijo "No saber", equivale al 3,13%. La conclusión es que a medida que aumenta la motivación de las personas aumenta su nivel de logro, y se cumple esta hipótesis. Por su parte, Suárez (2018), examina La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la

empresa municipal EMASA-EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2017. Se realizó una encuesta descriptiva, cualitativa y cuantitativa a 135 empleados de la empresa. En la encuesta, se identificaron estrategias para mantener a los empleados comprometidos. El 75.19% dijo que los empleados que se desempeñaron bien no recibieron reconocimiento ni compensación, mientras que el 74.44% dijo que las políticas y planes brindaban incentivos para mejorar el desempeño laboral, lo que también encontró que los empleados estaban insatisfechos con sus trabajos, ya que el 57.90% indicó que estaban insatisfechos con la infraestructura en que realizaban sus actividades. Se concluye que los incentivos tienen un impacto en el desempeño laboral de los empleados.

De la misma forma, Medina (2020), en Guayaquil, investigó acerca de Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. El objetivo del estudio fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados. Se presenta un estudio sobre métodos cuantitativos, rango de correlación y diseño transversal no experimental aplicado a 35 trabajadores. En los resultados, el p-valor calculado es igual a  $6,76 \cdot 10^{-9}$ , que es inferior a 0,05 si se acepta la hipótesis H1. En otras palabras, tiene un efecto positivo en el desarrollo profesional, la conexión entre motivación y desarrollo profesional es 95% confiable. La conclusión es que es una asociación directa y sirviendo como tendencia, las variables son proporcionales.

Desde la perspectiva nacional, el estudio realizado por Loayza y Paredes (2019), En Iquitos indagaron la Motivación y desempeño laboral en los servidores públicos de la dirección administrativa del hospital apoyo Iquitos - 2018. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados. El 60% (24 empleados) tuvo un buen desempeño laboral en la dimensión motivación, y el 35% tuvo un buen desempeño laboral. (14 colaboradores) también tenían suficiente motivación, el 25% (10 colaboradores) tenían poca motivado Del 40 % (16 servidores) con bajo rendimiento, el 2,5 % (1 servidor) tenía incentivos insuficientes y el 37,5 % (15 servidores) no tenía incentivos. La conclusión es que aun con un nivel de confianza del 95% ambas variables se vinculan. Asimismo, Ureta (2018) investigo en Lima. Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018. El objetivo fue determinar si la cultura

organizacional afecta el desempeño laboral de los empleados del sector de crédito hipotecario del BCP. El método utilizado es una mezcla de cualitativo y cuantitativo. La muestra se realizó sobre 44 trabajadores del sector hipotecario. Los efectos mostraron que el 77% de los colaboradores sentían que estaban trabajando con poca o ninguna supervisión. Se puede decir que el jefe y/o gerente otorga a los empleados un alto nivel de autoridad y solo espera el resultado final, así mismo en el área hipotecaria, que el 93,18% de los empleados consideran audaces, rápidos y oportunos en el enfrentamiento y resolución de conflictos. Y el 6,82% pensaba que así no afrontaría el conflicto. Por lo tanto, si la sabiduría organizacional cambia positivamente en sus diversos factores, especialmente en los artefactos y supuestos subyacentes, el desempeño del trabajo también será objetivo.

También, Arango (2018) en Lima investigo: Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi banco, agencia Lima este. El objetivo general es mostrar si la motivación influye en el desempeño de los colaboradores de Mi Banco. Con base en una muestra de 102 empleados, se realizó una encuesta descriptiva para recabar información. Concluyó que se debe fortalecer la estimulación de los colaboradores de la agencia Mi Banco, para que la agencia pueda aplicar Tecnología nueva y mejorada de incentivos para que sus trabajadores puedan lograr de modo eficaz y eficiente las metas que se han propuesto. En igual forma, Mamani (2016) investigo en Puno. Motivación y desempeño laboral en la institución financiera Mi banco de la ciudad de puno, del año 2018, El objetivo es comprender las motivaciones intrínsecas y extrínsecas que influyen en el desempeño laboral. El estudio es de causalidad descriptiva. La muestra tomada se refiere a 97 empleados. Se puede observar que el 36,34% de los empleados de Mi Banco, institución financiera de Puno, dijo que la motivación intrínseca era normal, el 35,31% dijo que era buena, el 14,18% dijo que era muy alta, el 11,34% dijo que era mala y el 2,84% dijo era muy bajo. Concluye que hay vinculo en ambas variables y fue identificada por una tendencia regular y creciente en los niveles de productividad, apoyando la hipótesis.

Finalmente, respecto al marco teórico de la variable Motivación, se indica a continuación lo siguiente: La motivación, es la forma en que se motiva, permite, sostiene y dirige el comportamiento, y la naturaleza de la respuesta subjetiva cuando se produce ese comportamiento. Arbaiza, (2010) señala que a motivación

se relaciona con el proceso de comportamiento, la capacidad de respuesta de las decisiones de las personas, el proceso de acción y la persistencia del comportamiento. Por su parte, Quintero (2014), Define la motivación como la voluntad de esforzarse por satisfacer las necesidades individuales específicas. Asimismo, Robbins y Coulter (2010), definen que la motivación es a través de sus esfuerzos son motivados, dirigidos y sostenidos para lograr las metas. Se puede señalar que, Ricky et al. (2017) manifiesta que el desempeño individual está determinado por tres factores: motivación (deseo de realizar el trabajo), competencia (capacidad para realizar el trabajo) y ambiente de trabajo (los recursos necesarios para realizar el trabajo). por otro lado, Martínez et al. (2018) señala que los supervisores pueden capacitar o reemplazar a los empleados si carecen de competencia. Si hay un problema de recursos, el administrador puede solucionarlo. Pero cuando se trata de motivación, el trabajo de un gerente es aún más desafiante. El comportamiento individual es un fenómeno complejo es difícil para los gerentes identificar y corregir la naturaleza exacta del problema. Por lo tanto, la motivación es importante por su importancia como determinante del logro y su naturaleza intangible. Para Tracy (2016), la motivación generalmente se enfoca en cómo el comportamiento de liderazgo afecta la motivación y satisfacción de los empleados. A través de la comunicación personal y la previsión de objetivos, los ejecutivos generan satisfacción y motivación directamente entre los empleados. Por otro lado, Nóstica (2018) afirma que la motivación de los empleados está influenciada por problemas específicos que se encuentran comúnmente en el lugar de trabajo, como motivar a grupos únicos de empleados, desafíos interculturales y el desarrollo de programas de recompensa.

Así mismo Valderrama (2010), manifiesta que el ciclo de motivación completo se dio a través de cinco etapas: La motivación es un proceso que utiliza incentivos y estímulos para atraer a un individuo a cumplir un deseo. Una persona se siente plenamente motivada cuando percibe un estímulo que le obliga a realizar un esfuerzo y dirige su conducta a satisfacer un deseo. La satisfacción es una sensación de bienestar que se produce una vez que se cumple una meta, deseo, recompensa o refuerzo.

En tanto Barraza (2021), sostiene que la satisfacción de las necesidades de logro,

afiliación y poder afectan el desempeño de las empresas y actividades, que consiste determinar sus actitudes motivacionales para realizar las tareas cotidianas.

Dimensiones de motivación:

Motivación de logro. Al Jabari y Ghazzawi (2019). La estimulación de las personas a sentirse realizadas y a buscar su propósito. Estos logros parecen independientes, especialmente por los premios que pueden acompañarlos. Las personas que sienten que todos los objetivos deben alcanzarse suelen ser las que quieren tener el control de sus vidas y, por lo tanto, asumen la responsabilidad de cada una de sus acciones y resultados, del mismo modo que a menudo buscan y disfrutan del alcance de la retroalimentación.

Motivación de afiliación. Chóez et al. (2021). Es este impulso que un individuo generalmente tiene de vincularse socialmente o la tendencia a estar con amigos. Las personas tienden a trabajar mejor cuando las elogia regularmente por su ayuda y buen comportamiento. Este interés combinado en las relaciones sociales positivas crea un ambiente de trabajo colaborativo donde los empleados realmente disfrutan trabajar en grupo.

Motivación de poder. Coronado et al. (2020). Se cree que este tipo de motivación es el impulso para lograr un cambio situacional y humano. La gente utiliza esta motivación porque quieren tener más influencia en la empresa y están dispuestos a correr riesgos para conseguirlo. Obtener todo el poder puede usarse de forma constructiva o destructiva.

En lo que respecta a la Variable de compromiso laboral:

De modo similar, Zans (2017) explicó: El compromiso con el trabajo es como una actitud, una forma de mostrar aprobación por el trabajo que lo hace conocer como un estado en el que los empleados se sienten conectados con la organización o empresa. En igual línea Pérez (2017) detalla que la organización busca mejorar sus fines para los cuales elige colaboradores comprometidos que se sientan parte de ella, por iniciativa propia, participando continuamente en actividades relacionadas con el campo de trabajo, incluyendo la identificación con la organización para el cual trabaja.

Al mismo tiempo, el compromiso laboral existente en una organización refleja el

compromiso del trabajador con la empresa, una forma de identificación y lealtad en la que el trabajador decide si continúa trabajando en la organización. Por lo tanto, dependiendo del nivel de compromiso que exista en la organización y las circunstancias que lo favorezcan. Meyer y Allen, (1997) En igual forma, Almanza y Archundia (2015), señalan que esta variable puede ser una de las herramientas para que los gerentes de RRHH de alto nivel analicen, identifiquen y alcancen objetivos organizacionales que tanto los empleados como la empresa persiguen un mismo objetivo. También lo es la generación de lealtad y la relación entre los trabajadores y la vinculación o sentido de pertenencia con su lugar de trabajo o área de trabajo. En consecuencia, Slocum y Hellriegel (2009) explican: El compromiso organizacional o laboral es la fortaleza de una organización que resulta de la participación colectiva de los empleados o trabajadores en una organización y la forma en que se identifican con ella. Además, Arbaiza (2017) afirma que Reconocer el compromiso de trabajo de los trabajadores organizados y trabajar para mantenerlo es un tema muy importante para todos los actores de las organizaciones que quieren liderar el mercado a través de actividades colaborativas mutuas y duraderas.

El compromiso laboral se puede observar a partir del apoyo organizacional para el desarrollo personal, familiar y laboral, Carreón (2015), Señalo, por lo tanto, los líderes organizacionales que reconocen acciones específicas contra los individuos fomentan el reconocimiento de los grupos laborales, familiares o interpersonales a los que pertenecen los individuos de esta forma, las acciones específicas que implican un reconocimiento oportuno asumen el aprendizaje específico como síntoma del compromiso laboral, a su vez Puma y Estrada (2020), manifestaron que las organizaciones tienen compromiso social transmitiendo estos valores a los individuos, produciendo un conjunto de valores personales que pueden ser vistos como síntomas de su compromiso laboral.

Finalmente, Robbins y Judge, (2021) Una organización debe entender y comprender las decisiones deben tener un impacto positivo en todos o la mayoría de los empleados, aumentando su autonomía, toma de decisiones y control, esto los vuelve más motivados y comprometidos con la empresa ya que sienten un nivel

de reconocimiento de que eventualmente serán más productivos y más muy satisfecho con su trabajo, existen Tres Dimensiones: que se explicara continuación:

Dimensiones de compromiso laboral:

Compromiso afectivo (Nivel individual) Vuuren (2019) señaló que “las emociones de los empleados hacia la organización son evidentes en su grado de identificación y conexión con los valores, metas y visión de la organización, lo que se refleja en el rostro de la organización, incluso ante sus propias adversidades enfrentadas o adquiridas. Ciertas habilidades de vez en cuando que darán a los trabajadores un grado de lealtad a la organización con el objetivo de continuar trabajando en su lugar de trabajo.

Compromiso de continuación (Nivel grupal) Como dijo Volosevici (2021), compromiso continuo o dimensión la medida en que el cálculo implica o abarca una necesidad o deseo Los empleados permanecen o permanecen en la organización. Por la ayuda y recompensas que ofrece y ofrecerá durante todo el proceso, ya sea a medio o largo plazo, además de gastar en Organización y pérdida de pensamiento y mono bajo. Beneficios laborales si desea cambiar o dejar la organización que desea Beneficios perdidos reclamados como CTS, bonos, seguros Médico, órdenes de trabajo compensatorias, pago crítico, vacaciones, y muchos más.

Compromiso normativo (Nivel de sistemas de la organización) Toraman et al. (2020), La obligación normativa o dimensión normativa otorga Entender y representar esta obligación que los trabajadores tienen algún grado Las responsabilidades morales y éticas que tienen los trabajadores para desempeñar las funciones de su área organización”, para que los empleados muestren un cierto nivel de lealtad, conoce a la organización También existe una relación bidireccional en el cumplimiento de responsabilidades trabajadores y empresas, ya que algunas agencias suelen hacer cumplir educación, becas y pagos profesionales, anticipos de salario y otras que ayuden a los trabajadores a crecer profesional y personalmente. Gracias por los beneficios y beneficios encontrados en la organización. Resulta de la reciprocidad de los trabajadores y por lo tanto creciente Se trata de comunicación organizacional y lealtad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de la investigación**

Se describió como aplicada según Muñoz (2016), se refiere a que cuando se privilegia la información o dato numérico, se trata de datos cuantitativos, generalmente estadísticos, interpretados como algo a saber sobre el objeto, evento o fenómeno que se estudia.

Además, para Escudero y Cortez (2018), será fundamental, con una investigación fundamental dirigida a descubrir leyes o principios básicos, así como profundizar en el concepto de una ciencia, entendiéndola como un evento o evento de investigación.

Según López et al. (2017), la presente investigación será descriptiva y tiene como objetivo considerar las propiedades de un fenómeno u objeto en estudio, sus propiedades, características, atributos, componentes, elementos y relaciones entre ellos.

##### **3.1.2. Diseño de la investigación**

El estudio fue no experimental - correlación transversal, considerando que las variables serán observadas en este estudio sin manipularlas o intentar alterarlas deliberadamente para validar sus cambios, incluyendo la recolección de información y la adquisición de datos. Las observaciones se llevarán a cabo en un punto de un período.

A su vez Fuentes (2020), manifiesta que la investigación no experimental se define como la investigación realizada sin manipulación deliberada de variables. Tiene como objetivo analizar, describir y comparar el comportamiento la variable dependiente relativa a la variable independientes mediante la observación o el uso de herramientas de medición para estudiar problemas en condiciones naturales del entorno.

Es transversal porque su intención de Hernández (2014), es representar variables y analizar su incidencia e interrelaciones en un momento dado. Los diseños de investigación Recopile datos transversales una vez.

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1 independiente: Motivación**, es una variable cualitativa ordinal

**Definición conceptual.** Para Barraza (2021), la teoría de las Necesidades de McClelland, también llamada Teoría de las 3 Necesidades o Teoría de las Necesidades Motivacionales, sostiene que la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación afecta el desempeño de las empresas y actividades.

**Definición operacional.** Este es un proceso que consiste en medir las dimensiones de fuerza, dirección y persistencia para determinar sus actitudes motivacionales para realizar las tareas cotidianas, las actitudes se medirán mediante un cuestionario de 15 preguntas (escala Likert: 1. (TD), 2. (ED), 3. (I), 4. (DE), 5. (TA)).

#### **Indicadores.**

A continuación, se detalla los indicadores, según dimensiones, 1) Motivación de logro, siendo sus indicadores: a) salario, b) supervisión, c) relaciones interpersonales. 2) Motivación de poder, y sus indicadores: a) cultura organizacional b) condiciones de trabajo, c) seguridad. 3) Motivación de afiliación y sus indicadores: a) logro, b) reconocimiento, c) crecimiento.

#### **Escala de medición:**

Tiene la escala ordinal: 1. Bajo, 2. Medio, 3. Alto

### **Variable 2 dependiente: Compromiso laboral**

**Definición conceptual.** Para Robbins y Judge, (2021), el compromiso con el trabajo es como una actitud, una forma de mostrar aprobación por el trabajo que lo hace conocer como un estado en el que los empleados se sienten conectados con la organización o empresa.

**Definición operacional.** Operacionalmente, el compromiso laboral se define como el desempeño del trabajador, su desarrollo profesional y el ambiente de trabajo adecuado, y estas dimensiones deben medirse mediante un cuestionario de 15 preguntas. (escala Likert: 1. (TD), 2. (ED), 3. (I), 4. (DE), 5. (TA)).

#### **Indicadores.**

A continuación, se detalla los indicadores, según dimensiones, 1) Nivel individual, siendo sus indicadores: a) capacidad minuciosa, b) iniciativa laboral, c) metodología coherente. 2) Nivel grupal, y sus indicadores: a) desempeño con eficiencia, b) actuación con monotonía, c) capacidad de solución de problemas. 3) Nivel de sistemas de organización y sus indicadores: a) capacidad de integración, b)

liderazgo en labores de conjunto, c) nivel de compromiso.

**Escala de medición:**

Tiene la escala ordinal: 1. Bajo, 2. Medio, 3. Alto

**3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

**3.3.1. Población**

La encuesta se realizó al personal del Banco BCP, en la Agencia Chimbote con un total de 35 sujetos (Administración, Operaciones, Comercial). Pollock, y Berge (2018) manifiestan que no se tomarán modelos, ni se extrajeran subconjuntos, se utilizará toda la población de estudio. No habrá muestreo. En este caso los factores de inclusión se utilizó todos los colaboradores de la entidad financiera, no hubo un factor de exclusión por lo que el personal del banco cumple con todo lo requerido.

**Factores de inclusión:** trabajadores con contrato administrativos en condición de nombrados, asesores comerciales y operacional, personal contratado en CAS de la entidad financiera, existiendo 35 participantes en este estudio.

**Factores de exclusión:** personas que realizan sus prácticas en la entidad financiera y personal con licencia o suspensión por salud.

**3.3.2. Muestra**

Para Hernández (2014), las muestras son la esencia de los subgrupos de población. Este subconjunto pretende reflejar fielmente a toda la población. Asimismo, de acuerdo con Tamayo (2003), sugiere que se llame muestra censal porque incluye una muestra compuesta por todas las personas asignadas al estudio.

**3.3.3. Muestreo**

Se elaboro un muestreo probabilidad de tipo aleatorio simple, donde consideramos a todos los trabajadores de ser parte del estudio realizado.

**Unidad de análisis:**

El personal de la empresa financiera del Banco BCP, el cual consta de 35 colaboradores.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Para Mayntz (1995), consiste en que la encuesta es como una búsqueda sistemática de información en que los investigadores preguntan a los encuestados que datos les gustaría recibir y luego compilan estos datos personales durante las evaluaciones para obtener datos agregados.

#### **Instrumentos**

Menciona Arias (2016), que los cuestionarios son la principal herramienta de recopilación de datos en el cual se utilizan ampliamente en estos estudios, se elabora en base a preguntas presentadas numeradas presentadas en una tabla y el número de respuestas posibles. Las herramientas desarrolladas por los investigadores fueron diseñadas para determinar la motivación y compromiso laboral de los empleados del Banco BCP, Sede Chimbote el cual constaba de 15 ítems, según la escala de Likert, todos los ítems de los dos cuestionarios están redactados con cinco opciones de respuesta: (1. (TD), 2. (ED), 3. (I), 4. (DE), 5. (TA))

#### **Validez**

Para Martín et al. (2021), las herramientas utilizadas en un informe son validadas por expertos que completan una matriz de validación utilizando criterios de evaluación de consistencia, además relaciones de dimensiones, variables, indicadores y opciones de respuesta.

#### **Confiabilidad**

Según Sittar et al., (2021). Para determinar la confiabilidad de un instrumento es necesario calcular el coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach ya que se requiere un manejo único del instrumento de medición.

Se desarrollará a través de un muestreo no probabilístico, con una muestra piloto de 35 empleados del BCP del Banco Chimbote a quienes se les entrego una herramienta de recolección para luego determinar los coeficientes estadísticos del Alfa de Cronbach, cuya fórmula determino el grado de concordancia junto con una precisión, el cual dio como resultado de 0.89 para la motivación y 0.94 para el compromiso laboral.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se buscó una herramienta de recopilación de datos que deben coincidir los sujetos de estudio analizan su afiliación, así conseguimos herramientas que funcionan, Individuos con las mismas características que la población de estudio.

Luego, se solicitó permiso al administrador de la sede del BCP en el Banco Chimbote para impartir la investigación a través de una solicitud de apoyo universitario.

Proporcionar documentos informados a todos para obtener sus firmas y huellas dactilares. Como prueba de su participación, tenga en cuenta que el resultado será personal con fines científicos, también reciben unos cuestionarios, darles instrucciones generales y responder preguntas (si las hubiera). En el último paso, analice los resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se refieren Prasetyo y Widyanti (2020), al análisis de los datos descriptivos depende de los datos obtenidos, que son de carácter cuantitativo en la medida en que se expresan en términos numéricos, porcentuales y estadísticos.

Los datos se analizan y procesan utilizando estadísticas básicas: tabla de distribución de frecuencia, porcentaje efectivo, porcentaje acumulado, gráfico de barras. Por lo tanto, se utiliza el coeficiente de correlación según Spearson mediante la prueba chi-cuadrado (tabla de contingencia) para determinar el nivel de asociación. Para el procesamiento, análisis y extracción de conocimiento se utilizan los programas estadísticos SPSS versión 27 y Excel 2021 para los 35 colaboradores.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se realiza de conformidad con lo establecido en el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo y teniendo en cuenta los artículos 15, 16 y 17 de la política de derechos de autor y plagio, para citación y referencia, para la autorización solicitada a los administradores de la Sede Central del BCP de Chimbote, la información obtenida solo se utilizará para esta investigación, y los

datos de los trabajadores se mantendrán en el anonimato para evitar filtraciones, protegiendo sus opiniones, para esto se trabajo con 3 aspectos: como la justicia, enfocando un trato igualitario de los colaboradores en la investigación, asimismo en la libertad, las investigaciones se desarrollaron de manera libre e independiente de intereses de parte de los estudiantes así como de la entidad bancaria y por último considerando la más importante la Integridad humana, reconociendo la labor del ser humano por encima del estatus social, género, cultural para un mejor desarrollo de la misma. Los resultados obtenidos se conservarán sin alterar su originalidad y se utilizarán de acuerdo con los objetivos de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

Para el análisis descriptivo de esta investigación se procedió con la generación de tablas de frecuencia de las variables y de sus dimensiones de manera independiente a partir de la tabla de datos que se obtuvo de las encuestas realizadas a los 35 trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

La misma se tuvo como finalidad determinar la relación de la motivación y el compromiso laboral de los 35 trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación de la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

H1. Existe relación entre la Motivación y el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

H0. No Existe relación entre la Motivación y el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

Nivel de confianza: 99%

Nivel de significación: 1%.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman's.

##### Tabla 1.

*Relación de la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.*

			Motivación	Nivel de Sistemas de la Organización
Spearman's rho	Motivación	Correlation Coefficinte	1,000	0,895
		Sig. (2- tailed)		0,000
		N	35	35
	Nivel de Sistemas de la Organización	Correlation Coefficinte	0,895	1,000
		Sig. (2- tailed)	0,000	
		N	35	35

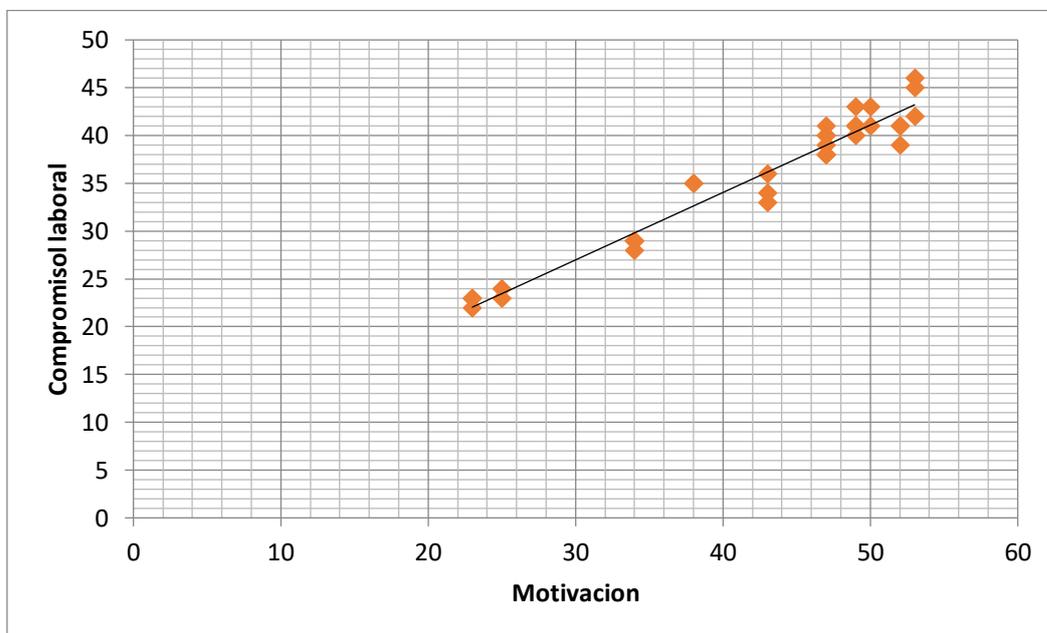
*Nota:* Base de datos del SPSS V.27, obtenido de la encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**Interpretación:**

Dado que  $P < 0,001$  Se rechaza la  $H_0$ , existiendo una relación positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0,895, coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Para finalizar la línea de tendencia realizada se observa que la variable motivación influye en la variable de compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera de Chimbote.

**Figura 1.**

*Relación entre motivación y compromiso laboral*



*Nota:* Línea de tendencia y relación positiva

**Interpretación:**

Dado que  $P < 0,001$  Se rechaza la  $H_0$ , existe una relación positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0,823. Para finalizar la línea de tendencia realizada se observa que la variable motivación influye en la variable de compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera de Chimbote.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar la relación de la Motivación y el Nivel Individual de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**H1.** Existe relación entre la Motivación y el Nivel Individual de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**H0.** No Existe relación entre la Motivación y el Nivel Individual de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

Nivel de confianza: 99%

Nivel de significación: 1%.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman´s.

**Tabla 2.**

*Relación entre la Motivación y el Nivel Individual de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.*

			Motivación	Nivel Individual
Spearman´s rho	Motivación	Correlation Coeficiente	1,000	0,940
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	35	35
	Nivel Individual	Correlation Coeficiente	0,940	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	35	35

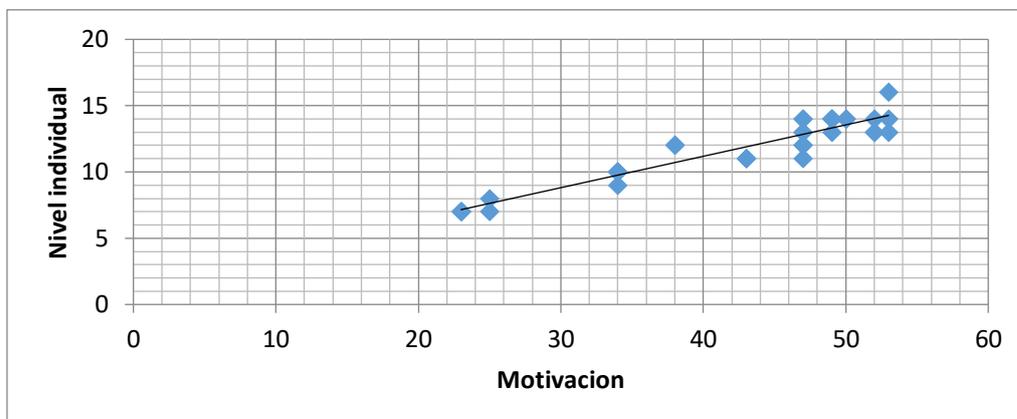
*Nota:* Base de datos del SPSS V.27, obtenido de la encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**Interpretación:**

Dado que  $P < 0,001$  Se rechaza la  $H_0$ , existe una relación positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0,940, coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Es así que la variable motivación influye en el nivel individual de los trabajadores en una entidad financiera de Chimbote.

**Figura 2.**

*Relación entre motivación y nivel individual*



*Nota:* Línea de tendencia y relación positiva

### **Interpretación:**

Dado que  $P < 0,001$  Se rechaza la  $H_0$ , existe una relación positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0,940. Es así que la variable motivación influye en el nivel individual de los trabajadores en una entidad financiera de Chimbote.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar la relación de la Motivación y el Nivel Grupal de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**H1.** Existe relación entre la Motivación y el Nivel Grupal de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**H0.** No Existe relación entre la Motivación y el Nivel Grupal de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

Nivel de confianza: 99%

Nivel de significación: 1%.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman's.

**Tabla 3.**

*Relación entre la Motivación y el Nivel Grupal de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022*

		Motivación	Nivel Grupal
Spearman's rho	Motivación	Correlation Coeficiente	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	35
Nivel Grupal	Motivación	Correlation Coeficiente	0,940
		Sig. (2-tailed)	0,000
		N	35

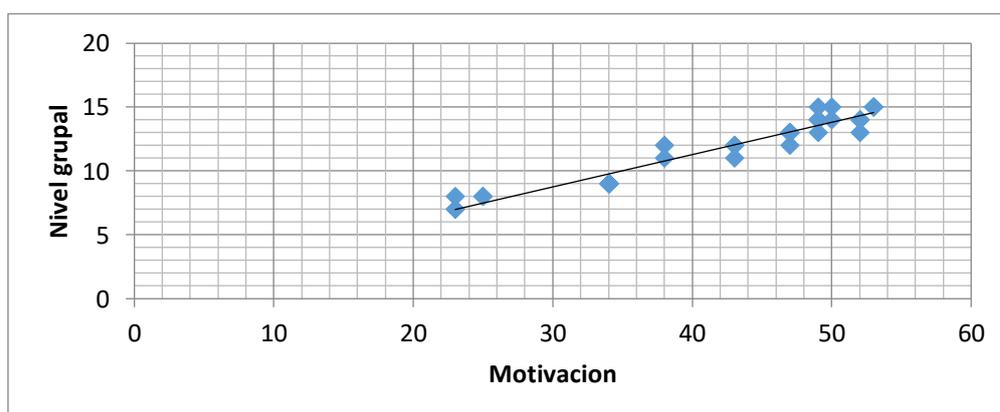
*Nota:* Base de datos del SPSS V.27, obtenido de la encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**Interpretación:**

Dado que  $P < 0,001$  Se rechaza la  $H_0$ , existe una relación positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0,940, coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Es así que la variable la Motivación influye en el Nivel Grupal de los trabajadores de una entidad financiera, de Chimbote.

**Figura 3.**

*Relación entre motivación y nivel grupal*



*Nota:* Línea de tendencia y relación positiva

**Interpretación:**

Dado que  $P < 0,001$  Se rechaza la  $H_0$ , existe una relación positiva muy alta con un

coeficiente de correlación de 0,940. Es así que la variable la Motivación influye en el Nivel Grupal de los trabajadores de una entidad financiera, de Chimbote.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Determinar la relación de la Motivación y el Nivel de Sistemas de la Organización de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**H1.** Existe relación entre la Motivación y el Sistemas de la Organización de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**H0.** No Existe relación entre la Motivación y el Sistemas de la Organización de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

Nivel de confianza: 99%

Nivel de significación: 1%.

Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman's.

**Tabla 4.**

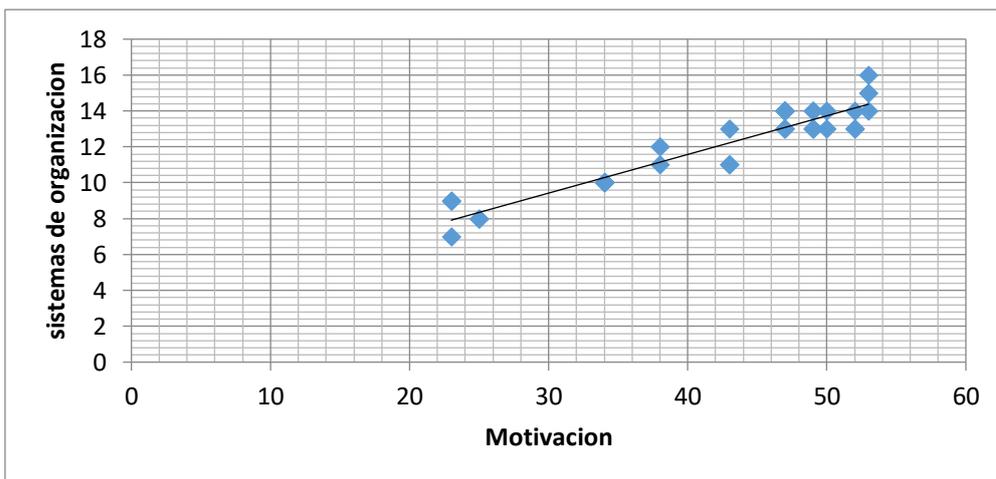
*Relación entre la Motivación y el Nivel de Sistemas de la Organización de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.*

		Motivación	Nivel de Sistemas de la Organización
Spearman's rho	Motivación	Correlation Coefficinte	1,000
		Sig. (2- tailed)	0,000
		N	35
	Nivel de Sistemas de la Organización	Correlation Coefficinte	0,895
		Sig. (2- tailed)	0,000
		N	35

*Nota:* Base de datos del SPSS V.27, obtenido de la encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**Figura 4.**

*Relación entre motivación y sistemas de organización*



Nota: Línea de tendencia y relación positiva

### Interpretación:

Dado que  $P < 0,001$  Se rechaza la  $H_0$ , existe una relación positiva muy alta con un coeficiente de correlación de 0,895. Así es que la variable Motivación influye en el Nivel de Sistemas de la Organización de los trabajadores en una entidad financiera de Chimbote.

## RESULTADOS DESCRIPTIVO VARIABLE MOTIVACIÓN Y SUS DIMENSIONES

**Tabla 5.**

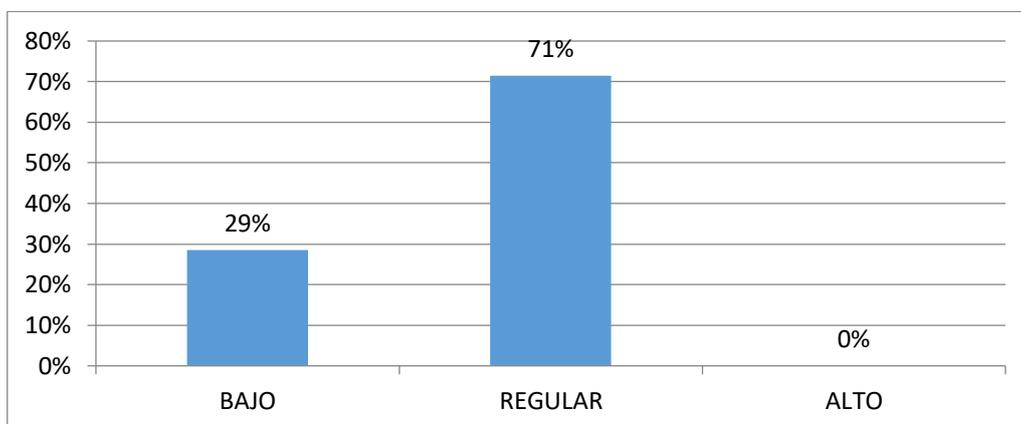
*Dimensión motivación de logro de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.*

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[ 5 - 11 ]	10	29%
Regular	[ 12 - 18 ]	25	71%
Alto	[ 19 - 25 ]	0	0%
TOTAL		TOTAL	35

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022

**Figura 5.**

*Nivel de motivación de logro.*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 5.

### **Interpretación**

A partir de los resultados obtenidos se tiene que la dimensión de motivación de logro, registro un 71% en el nivel regular, luego se registró en el nivel bajo con un 29% y no presento registro para el nivel alto.

**Tabla 6.**

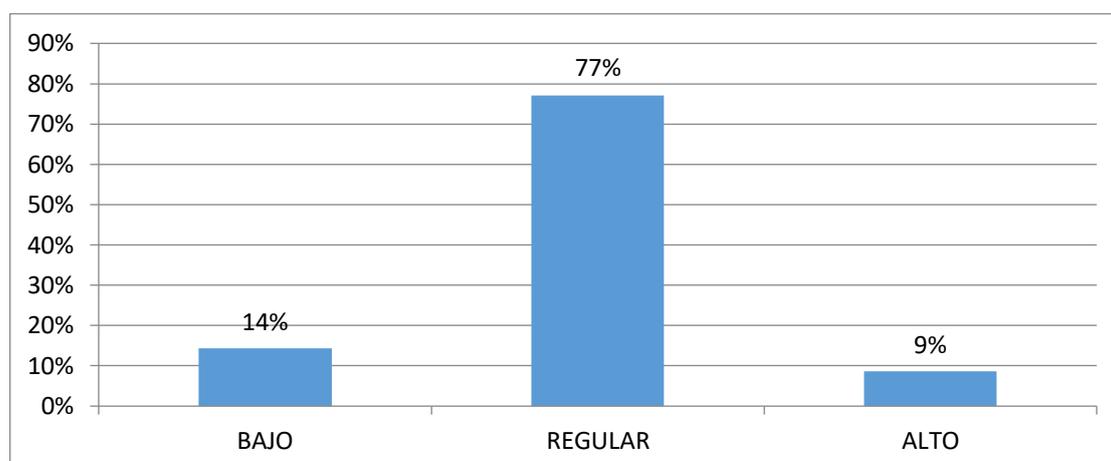
*Dimensión motivación de poder de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022*

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[ 5 - 11 ]	5	14%
Regular	[ 12 - 18 ]	27	77%
Alto	[ 19 - 25 ]	3	9%
TOTAL		35	100%

*Nota:* Encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022

**Figura 6.**

*Motivación de poder*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 6.

### **Interpretación**

A partir de los resultados obtenidos se tiene que la dimensión de motivación de poder, registro un 77% en el nivel regular, luego se registró en el nivel bajo con un 14% y presento en el nivel alto con un 9%.

**Tabla 7.**

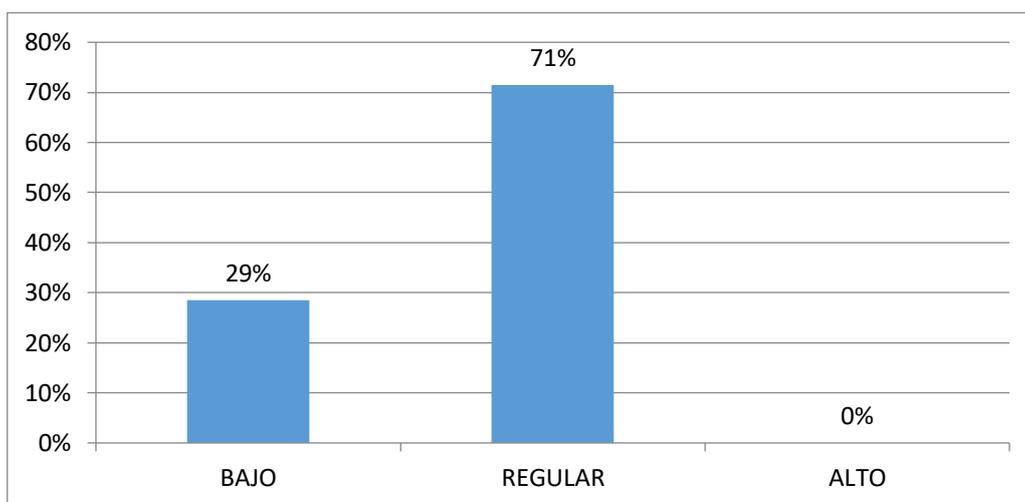
*Dimensión motivación de afiliación de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.*

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[ 5 - 11 ]	10	29%
Regular	[ 12 - 18 ]	25	71%
Alto	[ 19 - 25 ]	0	0%
TOTAL		35	100%

*Nota:* Encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022

**Figura 7.**

*Motivación de afiliación*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 7.

**Interpretación:**

A partir de los resultados obtenidos se tiene que la dimensión de motivación de logro, registro un 71% en el nivel regular, luego se registró en el nivel bajo con un 29% y no presento registro para el nivel alto.

**Tabla 8.**

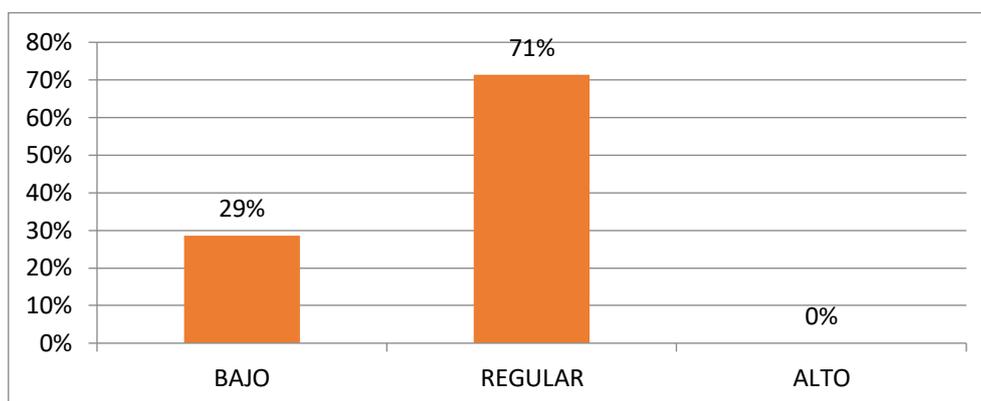
*Variable motivación de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022*

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[15 - 35]	10	29%
Regular	[36 - 56]	25	71%
Alto	[57 - 75 ]	0	0%
TOTAL		35	100%

*Nota.* Encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022

**Figura 8.**

*Variable motivación*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 8.

### **Interpretación**

A partir de los resultados obtenidos se tiene que la variable Motivación, registro un 71% en el nivel regular, luego se registró en el nivel bajo con un 29% y no presento registro para el nivel alto.

## **RESULTADOS DESCRIPTIVO VARIABLE COMPROMISO LABORAL Y SUS DIMENSIONES**

**Tabla 9.**

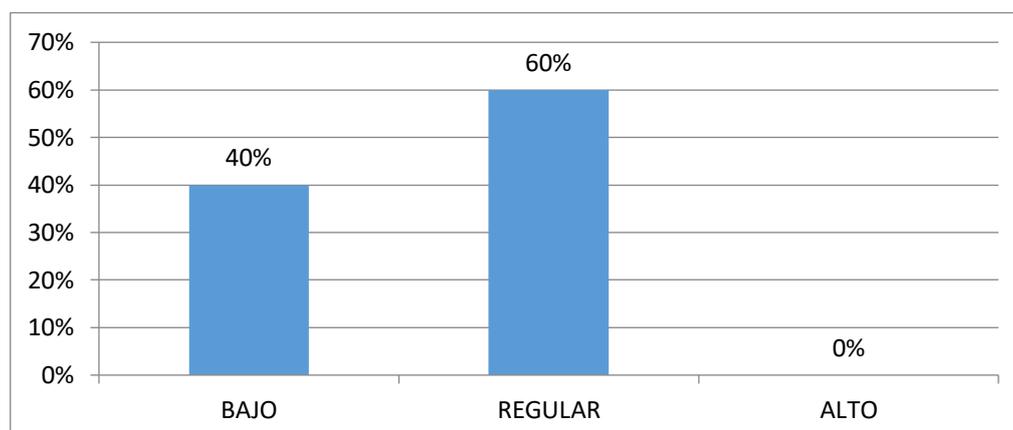
*Dimensión nivel Individual de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022*

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[ 5 - 11 ]	14	40%
Regular	[12 - 18]	21	60%
Alto	[19 - 25]	0	0%
TOTAL		35	100%

*Nota.* Encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022

**Figura 9.**

*Nivel individual*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 9.

**Interpretación:**

A partir de los resultados obtenidos se tiene que la dimensión de nivel individual, registro un 60% en el nivel regular, luego se registró en el nivel bajo con un 40% y no presento registro para el nivel alto.

**Tabla 10.**

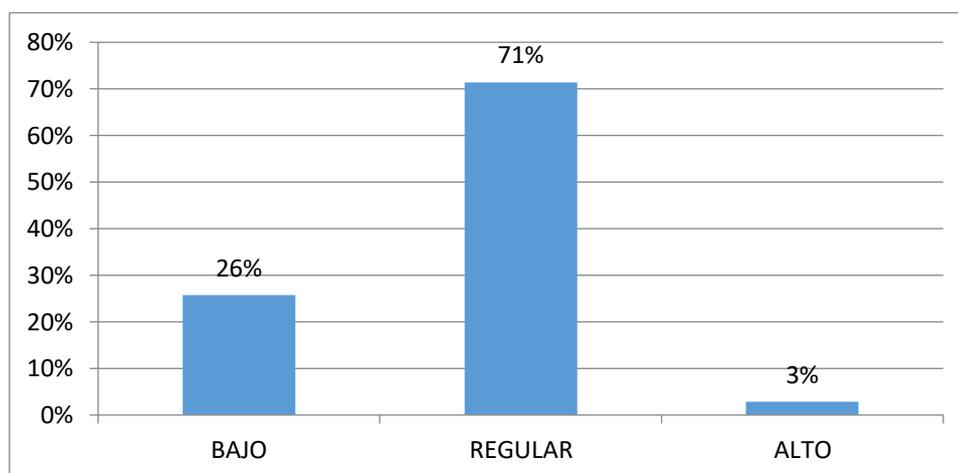
*Dimensión Nivel Grupal de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022*

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[ 4 - 9 ]	9	26%
Regular	[ 10 - 15 ]	25	71%
Alto	[ 16 - 20 ]	1	3%
TOTAL		35	100%

*Nota.* Encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022

**Figura 10.**

*Nivel grupal*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 10.

**Interpretación:**

A partir de los resultados obtenidos se tiene que la dimensión de nivel grupal, registro un 71% en el nivel regular, luego se registró en el nivel bajo con un 26% y presento un registro de 3% para el nivel alto.

**Tabla 11.**

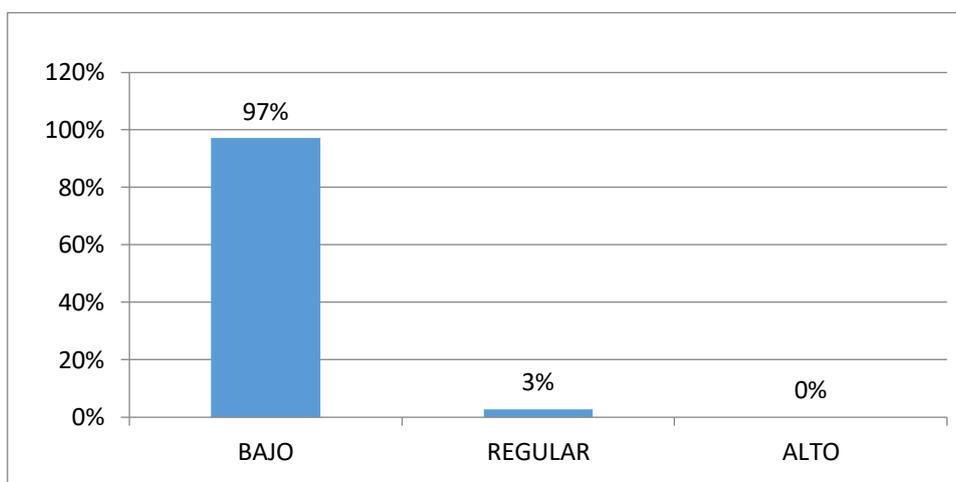
*Dimensión Nivel de sistemas de la organización financiera, Chimbote 2022*

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[ 6 - 14 ]	34	97%
Regular	[ 15 - 22 ]	1	3%
Alto	[ 23 - 30 ]	0	0%
TOTAL		35	100%

*Nota.* Encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022

**Figura 11.**

*Nivel de sistemas de la organización*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 11.

**Interpretación:**

A partir de los resultados obtenidos por parte de los colaboradores la dimensión de nivel de sistemas de la organización, registro un 97% en el nivel bajo, luego se registró en el nivel regular con un 3% y no presento registro para el nivel alto.

**Tabla 12.**

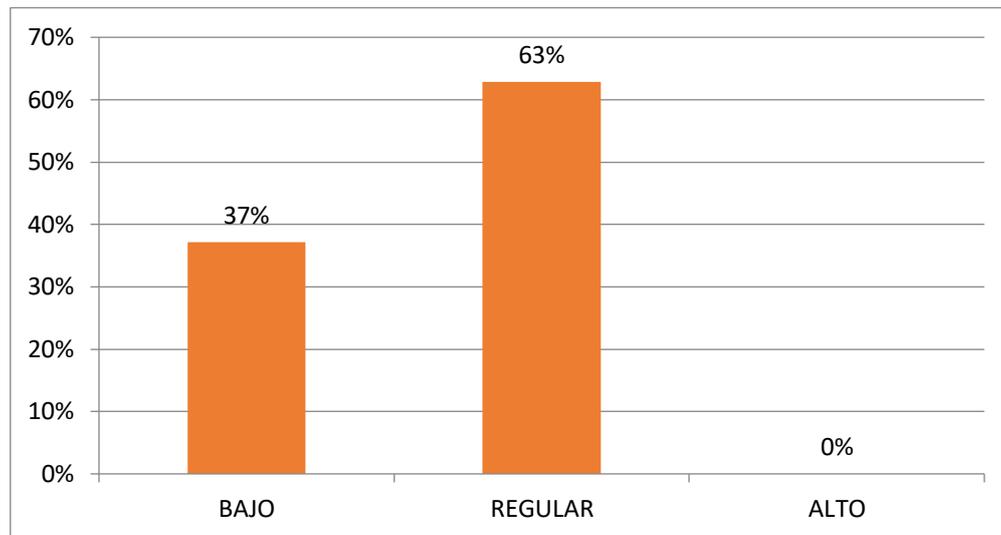
*Variable compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022*

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[15 - 35]	13	37%
Regular	[36 - 56]	22	63%
Alto	[57 - 75 ]	0	0%
TOTAL		35	100%

*Nota.* Encuesta realizada a los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.

**Figura 12.**

*Variable compromiso laboral*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 12.

**Interpretación:** A partir de los resultados obtenidos se tiene que la variable compromiso laboral, registro un 63% en el nivel regular, luego se registró en el nivel bajo con un 37% y no presento registro para el nivel alto.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación de los resultados se ejecutó teniendo en cuenta los principales hallazgos que se relacionan con las variables de estudio de esta indagación, así mismo ver la relación de la motivación y las dimensiones del compromiso laboral de la entidad financiera, para obtener un resultado detallado del mismo.

Según lo evidenciado en la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Motivación y el Compromiso laboral de los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, Perú – 2022, se encontró una relación positiva significativa. Entre la motivación y el compromiso laboral ( $Rho=0,823$ ; Sig. menor a  $0,05$ ), lo que permitió aceptar la  $H_1$  y rechazar la  $H_0$  (tabla 9); este resultado coincide con Velásquez (2021), quien encontró con los trabajadores- relación directa e indirecta con su empleador. En los resultados, el 75% de los participantes aprovechó cada oportunidad que se le presentó para capacitarse mejorando su desempeño, mostrando evidencia de estar directamente relacionado con las variables de motivación, evaluación y desempeño; así mismo Loayza y Paredes (2019) afirmo que el nivel de confianza es de 95%, que la motivación laboral se encuentra relacionado directamente al desempeño laboral, así mismo Arbaiza, (2010) señalo que la motivación se relaciona con el proceso de comportamiento, la capacidad de respuesta de las decisiones de las personas, el proceso de acción y la persistencia del comportamiento.

Ante los resultados y discusión anterior se puede mencionar que fortaleciendo la motivación de los colaboradores se obtendrá mejores resultados en su compromiso, de esta manera la toma de decisiones acertadas de los que la dirigen originan en las organizaciones un impacto positivo, en tal sentido la motivación viene tomando relevancia, ya en la actualidad existe un gran interés en el desempeño sea de manera favorable para la organización, ya que mientras más se fortalezca la motivación, los colaboradores tienden a mejorar en su compromiso, es aquí donde radica dicha importancia de ir perfeccionando la motivación de los colaboradores hacia la institución, ya que estos mismos son quienes tendrán que dar lo mejor de sí mismos para contribuir.

Ahora bien, respecto a los resultados y el orden del análisis de resultados, empezamos con el primer objetivo específico, la Motivación influye en el nivel individual de los trabajadores en una entidad financiera con el análisis realizado en el estudio se ha determinado un nivel de relación regular de 60%, según se evidencia en la tabla 9, se reporta un índice de relación de  $r = 0,940$ ; indicando como positiva alta entre la motivación y el nivel individual de los colaboradores de la entidad financiera de Chimbote. Comprobando la hipótesis propuesta en el estudio se tiene el análisis de la significancia alcanzado, evidenciando un valor de sig. = 1%. En el caso del estudio se considera una relación significativa por sig. =  $P < 0.01$ . Por lo cual, se acepta la  $H_1$ , y se rechaza la  $H_0$ . Afirmando que existe una relación positiva muy alta. Es así que la variable motivación influye en el nivel individual de los trabajadores en una entidad financiera de Chimbote, así mismo existe una coincidencia con Suarez (2018) obtuvo un resultado de un 0,751 de los empleados que se desempeñaron bien influyeron debido a la motivación que hubo por parte de la empresa, no obstante, coincide también con el resultado de Medina (2020), En los resultados, el p-valor calculado es igual a  $6,76 \cdot 10^{-9}$ , que es inferior a 0,05 si se acepta la hipótesis  $H_1$ . En otras palabras, la motivación tiene un efecto positivo en el desarrollo profesional, la conexión entre motivación y desarrollo profesional es 0,954 confiable en conclusión es que en este análisis con la motivación como variable X y el desempeño laboral como variable Y, al calcular el coeficiente de correlación se obtiene un valor de  $R = 0.823$ , indicando una asociación directa y sirviendo como tendencia, Nóstica (2018) afirma que la motivación de los empleados está influenciada por problemas específicos que se encuentran comúnmente en el lugar de trabajo, como motivar a grupos únicos de empleados, desafíos interculturales y el desarrollo de programas de recompensa lo que permite deducir que la financiera estudiada, el compromiso laboral dependerá de la motivación para su desarrollo en las actividades y funciones realizadas por los colaboradores, este mismo brindara el equilibrio interno y externo.

Ahora respecto a los resultados del segundo objetivo específico, la Motivación y nivel grupal, la variable la Motivación influye en el Nivel Grupal de los trabajadores de una entidad financiera, con el análisis realizado en el estudio se ha determinado

un nivel de relación regular con un valor de 71% según se demuestra en la tabla 10, se tiene un índice de relación de  $r = 0.940$ ; indicando como positiva regular entre la motivación y el nivel grupal de los colaboradores de la entidad financiera de Chimbote. Comprobando la hipótesis propuesta en el estudio se tiene el análisis de la significancia alcanzado, evidenciando un valor de sig. = 1%. En el caso del estudio se considera una relación significativa por sig. =  $P < 0.01$ . Por lo cual, se acepta la  $H_1$ , y se rechaza la  $H_0$ . Asimismo, este resultado coincide con Arango (2018), La Variable motivación relacionada a la dimensión de nivel grupal el mismo que tiene Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la necesidad de poder de la motivación y el Compromiso organizacional y estadísticamente moderada con ( $Rho = 0,498$ ), si se sabe que obtuvimos un valor de correlación de ( $Rho = 0,940$ ), sin embargo existe una coincidencia muy baja con Velásquez (2021), El cual nos indica que la hipótesis nula no se rechaza. Y nos permite inferir que no existe correlación entre motivación y nivel de poder así mismo fue positiva ( $\rho = 0.158$ ); sin embargo, obtuvo un p-valor mayor a 0.05, por consiguiente, no se rechaza la hipótesis, Tracy (2016) concluye que la motivación generalmente se enfoca en cómo el comportamiento de liderazgo afecta la motivación y satisfacción de los empleados obteniendo los mismos resultados como precedente. Sin embargo, la entidad financiera estudiada no estaría motivando a los colaboradores por lo que en términos de relación existe una línea de tendencia con el compromiso, pero el mismo al medir los niveles se ve reflejado la carente motivación de los colaboradores.

Respecto al tercero y último objetivo específico, la Motivación y el Nivel de Sistemas de la Organización, la variable la Motivación influye en el Nivel de sistemas de los trabajadores en una entidad financiera con el análisis realizado en el estudio se ha determinado un nivel alto con un valor de 97%, con un índice de relación de  $r = 0.895$  que indica como positiva considerable entre la motivación y el de sistemas de la organización de los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, según la tabla 15. Comprobando la hipótesis propuesta en el estudio se tiene el análisis de la significancia alcanzado, evidenciando un valor de sig. = 1%. En el caso del estudio se considera una relación significativa por sig. =  $P < 0.01$ . Por lo cual, se acepta la  $H_1$ , y se rechaza la  $H_0$ . Afirmando que existe una relación positiva

muy alta. Así es que la variable Motivación influye en el Nivel de Sistemas de la Organización de los trabajadores en una entidad financiera de Chimbote, este mismo tiene una coincidencia con Medina (2020), que confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva moderada entre Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. Es decir, la relación es directa, y se afirma. Existe también una coincidencia con Suarez (2018), En su investigación rechazó la hipótesis nula porque los resultados mostraron una relación positiva significativa entre la motivación y los sistemas organizacionales, pero el nivel de la relación era muy bajo. Ricky et al. (2017) señala que el desempeño individual está determinado por tres factores: motivación (deseo de realizar el trabajo), competencia (capacidad para realizar el trabajo) y ambiente de trabajo (los recursos necesarios para realizar el trabajo) Esto sugiere que cuanto más motivados estén los colaboradores, mayor será el deseo de permanecer en la organización, ya que no habrá un empleo similar ni mejores oportunidades fuera.

Los datos más importantes de este estudio muestran que los principales tipos de colaboradores en las instituciones financieras estudiadas son la motivación laboral y el compromiso. Esto significa que los colaboradores ven el trabajo dentro de una institución financiera como algo positivo e importante en sus vidas, citado por Barraza (2021), sostiene que la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación afecta el desempeño de las empresas y actividades, que consiste determinar sus actitudes motivacionales para realizar las tareas cotidianas así mismo Arbaiza (2017) afirma que “Reconocer el compromiso de trabajo de los trabajadores organizados y trabajar para mantenerlo es un tema muy importante para todos los actores de las organizaciones que quieren liderar el mercado a través de actividades colaborativas mutuas y duraderas.

## VI. CONCLUSIONES

En el presente estudio se establecen las siguientes conclusiones:

1. Existe relación entre la motivación y el compromiso laboral obteniendo un resultado de 0,951 (correlación positiva muy alta) y por un valor 0,000 ( $p \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones, lo que nos permite visualizar a mayor motivación mayor compromiso laboral, así mismo rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general de la investigación.
2. Existe relación entre la motivación y la primera dimensión del compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022, ya que el análisis estadístico para la primera dimensión nivel individual fue de 0,940, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general de la investigación. Así mismo existe relación entre la motivación y la segunda dimensión de compromiso laboral nivel de grupal, se obtuvo una relación de 0,940 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general de la investigación, existe relación entre la motivación y la tercera dimensión del compromiso laboral última dimensión nivel de afiliación fue de 0,895, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general de la investigación.
3. El nivel de la variable motivación es regular con un 71%, malo con un 29% y bueno con un 0%, el personal trabaja desmotivado debido a ello existe un índice de regular a malo que es muy perjudicial para la institución. El nivel de la dimensión motivación de logro es regular con un 71%, malo con un 29% y bueno con un 0%. El cual demuestra en los trabajadores que existe una carencia a esforzarse para conquistar el éxito a un determinado nivel de excelencia. El nivel de la dimensión motivación grupal es regular con un 77%, malo con un 14% y bueno con un 9%. en el cual se evidencia que existen un ambiente laboral medianamente agradable y proactivo. El nivel de la dimensión motivación de afiliación es regular con un 71%, malo con un 29% y bueno con un 0%. Sienten medianamente la creación y vínculo afectivo para alcanzar un buen clima dentro de su entorno amical con los compañeros.

4. El nivel de la variable compromiso laboral es regular con un 63%, malo con un 37% y muy malo con un 0%, el personal trabaja desmotivado no generan sentido de pertinencia y no impulsan alto rendimiento para cumplir los objetivos de la institución. En cuanto al nivel individual, es regular con un 60%, bajo con un 40% y alto con un 0%. esto demuestra que el personal no tiene un compromiso alto posee ya que sus actitudes y habilidades son bajas. En cuanto al nivel grupal, es regular con un 71%, bajo con un 26% y alto con un 0%. demuestra que poseen una capacidad de negociación y asumir conflictos de regular a bajo. En cuanto al nivel de sistemas de la organización, es regular con un 3%, bajo con un 97% y alto con un 0%. con el índice muy bajo demuestra que la estructura que se desarrolla la empresa carece de buena relación entre los departamentos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Mediante los hallazgos alcanzados por medio de la aplicación de los instrumentos y los resultados que se recolectaron, se proporcionan a continuación las recomendaciones que pueden ayudar a mitigar la problemática presentada:

1.- Se recomienda al gerente general elaborar y gestionar un programa de motivación y compromiso laboral en conjunto con la administración de la entidad financiera, para que el personal refuerce la identidad institucional y contribuya al logro de las metas y objetivos de la agencia financiera estudiada

2.- Recomendar diseñar un manual al administrador acerca de la política interna, los compromisos de la institución y guarde concordancia con la gestión administrativa que realicen a nivel individual como nivel grupal por departamentos, esto permitirá ejecutar sus funciones con mayor rapidez, eficiencia e innovación.

3.- Recomendar al administrador la elaboración de programas de recompensa y reconocimiento de logros con el fin de mantener en alto el compromiso con los colaboradores y a su vez generar mayor motivación, estas acciones permitirán que tengan valores fuertes con la entidad.

4.- Se recomienda fomentar al jefe de personal un crecimiento tanto profesional como personal, permitiendo a los empleados o colaboradores ampliar sus conocimientos, habilidades mediante la participación en actividades que faciliten el aprendizaje en el desarrollo. Esto, a su vez, los prepara para asumir mayores responsabilidades y desempeñar funciones más avanzadas.

## REFERENCIAS

- Al Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78–119. <http://internationalleadershipjournal.com/wpcontent/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>
- Almanza, M., & Archundia, E. (2015). El Outsourcing y la Planeación Fiscal En México. *Revista de la Universidad de Guanajuato*, 9(1), 79-102. <https://www.eumed.net/librosgratis/2015/1452/index.htm>
- Arango, H. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi banco, Agencia Lima Este, Lima- 2018* [Tesis de maestría, Universidad Garcilaso de la Vega, Lima]. Repositorio UIGV <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional Bases y Fundamentos* (1.ª ed.). CENGAGE Learning Editorial. [https://www.academia.edu/36367114/Lydia\\_Arbaiza\\_Fermini](https://www.academia.edu/36367114/Lydia_Arbaiza_Fermini)
- Arbaiza, L. (2017). *Motivación laboral*. El peruano. <https://elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx%206/2/2017>
- Arce, D. (2022). *El 70% de los trabajadores en Chile está optimista ante su futuro laboral*. América economía 2022 <https://www.americaeconomia.com/el-70-de-los-trabajadores-en-chile-esta-optimista-ante-su-futuro-laboral>
- Arias, F. (2016). *The Research Project: An Introduction to Scientific*. Episteme.7 [https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7maedic-2016pdf\\_5a1b4afde2b6f5e526da642c\\_pdf](https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7maedic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf)

- Barraza, C. (2021). *Teoría de las Necesidades de la motivación de McClelland*. (3.<sup>a</sup> ed.). Prentice Hall Editorial.  
[https://issuu.com/crismelbarraza/docs/album\\_de\\_gestion\\_e/s/12912882](https://issuu.com/crismelbarraza/docs/album_de_gestion_e/s/12912882)
- Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Revista Mexicana de Gerencia*, 22(77), 24–35 Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://www.elsevier.es/en-revista-contaduria-administracion-87-articulo-compromiso-laboraldeltrabajo-social-S0186104215721467>
- Chóez López, M. E., Vélez Mendoza, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del conocimiento*, 6(4), 88-107.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M. Aguilera Dávila, A. y Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 1(60), 1-5.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos. *Investigación científica de Administración*, 32(59).  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 9 (2), 42-53.  
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Fuentes, D. (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Methodologia20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>

Gomez, C., Incio, O. & O'Donnell, G. (2018). *Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial: Un Caso en Estudio Lima- 2018*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica]. Repositorio PUCP

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4552/GOMEZ\\_INCIO\\_ODONNELL\\_BANCA\\_COMERCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4552/GOMEZ_INCIO_ODONNELL_BANCA_COMERCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González, S. (2022). *6 claves para fomentar la motivación laboral*. RR. HH 2022.

<https://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/150010/Seis-claves-para-fomentar-la-motivacion-laboral-en-2022/>

Grande, J. (2019, 5 de diciembre). *Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder*. El peruano.

<https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. RR. HH 2022.

<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%200Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. (6.<sup>a</sup> ed., pp. 170-191), Mc Graw-Hill Interamericana Editorial.

<https://doku.pub/documents/2017-fundamentos-de-investigacion-sampieri1pdf-nl315rvdwwq1>

Loayza, B. y Paredes, G. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los servidores públicos de la dirección administrativa del hospital apoyo Iquitos – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de la Selva Peruana]. Repositorio UPS.

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/61/MOTIVACION%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20SERVIDORES%20PUBLICOS%20DE%20LA%20DIRECCION%20ADMINISTRATIVA%20DEL%20HOSP.pdf>

López, F., Martins, K., Fernández, C., & Dos Santos, M. (2017). Organizational commitment: longitudinal study in a public higher education organization. *Rev. Adm. Mackenzie*, 18(6), 124–148. <https://www.scielo.br/j/ram/a/DGdjsXMDSmnrhwRcqYpsFyH/?lang=en>

Mamani, L. (2016). *Motivación y desempeño laboral en la institución financiera mi banco de la ciudad de puno- 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio UANCV [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/760/TESIS%20T036\\_43392068\\_LICENCIADO%20EN%20ADMINISTRACION%20Y%20MARKETING.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/760/TESIS%20T036_43392068_LICENCIADO%20EN%20ADMINISTRACION%20Y%20MARKETING.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Martínez, M., Vega, J., & Eternod, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y administración*, 63(3), 1–19.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00011.pdf>

Martín-Martín, A., Thelwall, M., Orduna-Malea, E., & Delgado López-Cózar, E. (2021). Google Scholar, Microsoft Academic, Scopus, Dimensions, Web of Science, and OpenCitations' COCI: a multidisciplinary comparison of coverage via citations. *Scientometrics*, 126(1), 871–906. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03690-4>

- Mayntz, R. (1995). Introducción a los métodos de la sociología empírica Madrid. *Revista de Alianza Universidad*, 9(1), 79-102.  
[https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/mayntz\\_\\_holm\\_y\\_hubner\\_\\_introduccion\\_a\\_los\\_metodos\\_de\\_la\\_sociologia\\_empirica\\_.pdf](https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/mayntz__holm_y_hubner__introduccion_a_los_metodos_de_la_sociologia_empirica_.pdf)
- Medina, R. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. Guayaquil- 2020* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>
- Meyer, J., & Allen, J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. EE. UU. Sage Publications.  
[https://www.academia.edu/12444593/Commitment\\_in\\_the\\_workplace\\_toward\\_a\\_general\\_model](https://www.academia.edu/12444593/Commitment_in_the_workplace_toward_a_general_model)
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (5.ª ed.). Grupo Editorial Progreso.  
<https://issuu.com/malurojas19/docs/56-metodologia-de-la-investigacion-carlos-i.-munoz>
- Nóstica. (2018). *Cómo Motivar a Tus Empleados: Potencia La Satisfacción Y El Entusiasmo de Tu Fuerza Laboral en España*. CreateSpace Independent Publishing Platform. 2018  
<https://www.up-spain.com/blog/como-motivar-empleados/>

- Pérez, P. (2017). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de la nación de Trujillo- 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12294/P%c3%a9rez%20Pita%20Patty%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, C. (2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad*. Diario Gestión 2017 <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>
- Pollock, A., & Berge, E. (2018). How to do a systematic review. *International Journal of Stroke*, 13(2), 138–156. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1747493017743796>
- Prasetyo, A., & Widyanti, S. (2020). The effect of organizational commitment towards employees' Islamic performance. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 36(27), 981–993. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7667406>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>
- Quintero, N. (2014). *La Empresa Asociados España*. (1.<sup>a</sup> ed.). Costa Oriental Del Lago. <https://www.bing.com/search?q=Quintero%2C+N.+%282014%29.+La+Emp+resa+Vigilantes+Asociados.+%281ra.+Edición%29+España%3A+Editorial+Costa+Oriental+Del+Lago.&form=ANNTTH1&refig=6874d22d1c0f49e0be10d923463cb031&pc=HCTS>

- Ricky W. Griffin, Jean M. Philips, Stanley M. Gully (2017) *Comportamiento Organizacional, Administración de personas y organizaciones*. (12.<sup>a</sup> ed.) México: Cengage Learning Editores.  
Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones. 12a Ed. Ricky W. Griffin. by Cengage - Issuu
- Robbins, P y Coulter, M. (2010). *La Administración*. (3.<sup>a</sup> ed.). Prentice Hall Editorial.  
[https://drive.google.com/file/d/1zVLYOk4p2Vst1YlaRc1\\_bfaWszhe36CL/preview](https://drive.google.com/file/d/1zVLYOk4p2Vst1YlaRc1_bfaWszhe36CL/preview)
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Comportamiento organizacional*. (17.<sup>a</sup> ed.). ADDISON-WESLEY Editorial.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Santander, T. (2020). *Motivación laboral: 7 técnicas para recuperar la ilusión en el trabajo*. Becas Santander 2020  
<https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-laboral-tecnicas.html>
- Sittar, K., Afridi, T., Munawar, S., & Raof, R. (2021). Relationship between Organizational Commitments and Job Performance of University Teachers. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 20(5), 461–467.  
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=cfee4562626f-496c-9091-708864236755%40redis>
- Slocum, J., & Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (6.<sup>a</sup> ed., pp. 150-171). CENGAGE Learning Editorial.  
[https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento\\_organizacional\\_12ed\\_don\\_hellriegel\\_john\\_w\\_slocum](https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum)
- Suarez, V. (2018). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa municipal EMASA-EP, provincia de Santa Elena-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador]. Repositorio UPSE  
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4837>

- Sum, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del banco de la nación- 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala].  
Repositorio URL  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (5.<sup>a</sup> ed.). Limusa Editorial.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_\\_de\\_la\\_investigaci\\_n\\_cient\\_fica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf)
- Toraman, S., Cox, K., Plano, V., & Dariotis, J. (2020). Graduate Students' Current Practices for Writing a Mixed Methods Research Study Abstract: An Examination of Doctoral Dissertation and Master's Thesis Abstracts in the ProQuest Dissertations and Theses Global™ Database. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIPLE RESEARCH APPROACHES*, 12(1), 110–128.  
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=d3c271a5-1764-4689-bdd1-5c2b6bafc685%40redis>
- Tracy, B. (2016). *La Motivación en México D.F.* Grupo Nelson Editorial. 2016  
<https://www.perlego.com/es/book/553269/motivacin-pdf>
- Ureta, F. (2018). *Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito de Lima- 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].  
Repositorio UP  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625160>
- Valderrama, B. (2010). *Motivación inteligente, el impulso para lograr tus metas*. Prentice Hall-Financial Times, Pearson.  
<https://doi.org/10.1590/0034-761220200658>

- Velásquez, C. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención en Guayaquil- 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador]. Repositorio UCSG  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15937/1/T-UCSG-POSMGSS-295.pdf>
- Valenzuela, F. (2023). *8 KPI de Recursos Humanos que necesitas tener controlados*. RR. HH 2023  
  
<https://factorialhr.es/blog/indicadores-recursos-humanos-kpi/>
- Volosevici, D. (2021). Alternative dispute resolution and individual labour conflicts: a different way of managing organizational disputes. *A Journal of Social and Legal Studies*, 8(2), 56–64.  
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=b7e61d15-4875-4f5a-b208-5d7139d2a9af%40redis>
- Vuuren, T., de Jong, J., & Smulders, P. (2019). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups. *Career Development International*, 25(3), 229-246.  
<https://www.proquest.com/docview/2534569630/fulltextPDF/DBCEB0A2EB474F2BPQ/1?accountid=37408>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa – Managua- 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio UNAN  
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACION	<p>VARIABLE 1 Barraza (2021)</p> <p>La teoría de las Necesidades de McClelland, también llamada Teoría de las 3 Necesidades o Teoría de las Necesidades Motivacionales, sostiene que la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación afecta el desempeño de las empresas y actividades”</p>	<p>“Este es un proceso que consiste en medir las dimensiones de fuerza, dirección y persistencia para determinar sus actitudes motivacionales para realizar las tareas cotidianas, las actitudes se medirán mediante un cuestionario de 13 preguntas” (escala Likert: 1. (TD), 2. (ED), 3. (I), 4. (DE), 5. (TA)).</p>	<p><b>Dimensión 1</b> Motivación de Logro</p> <p><b>Dimensión 2</b> Motivación de Poder</p> <p><b>Dimensión 3</b> Motivación de Afiliación</p>	<p>Salario</p> <p>Supervisión</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Seguridad</p> <p>Logro</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Crecimiento</p>	Ordinal

<p>COMPROMISO LABORAL</p>	<p>VARIABLE 2: Robbins y Judge, (2021) El compromiso con el trabajo es como una actitud, una forma de mostrar aprobación por el trabajo que lo hace conocer como un estado en el que los empleados se sienten conectados con la organización o empresa</p>	<p>“Operacionalmente, el compromiso laboral se define como el desempeño del trabajador, su desarrollo profesional y el ambiente de trabajo adecuado, y estas dimensiones deben medirse mediante un cuestionario de 13 preguntas”. (escala Likert: 1. (TD), 2. (ED), 3. (I), 4. (DE), 5. (TA)).</p>	<p><b>Dimensión 1</b> Nivel Individual</p> <p><b>Dimensión 2</b> Nivel Grupal</p> <p><b>Dimensión 3</b> Nivel de Sistemas de Organización</p>	<p>Capacidad minuciosa Iniciativa laboral Metodología coherente</p> <p>Desempeño eficiencia Actuación monotonía Capacidad de solución de problemas</p> <p>Capacidad de integración Liderazgo en labores de conjunto Nivel de compromiso</p>	<p>Ordinal</p>
---------------------------	--	--	---	---	----------------

Fuente: Elaboración propia.

**ANEXO 2:**

Tabla 2 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación de la motivación con el compromiso laboral de los trabajadores de una entidad financiera, Chimbote 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación de la motivación en el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación de la Motivación de logro con el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</li> <li>- Determinar la relación de la Motivación de poder con el compromiso laboral de los</li> </ul>	<p><b>Hi:</b> Existe relación significativa directa de la motivación con el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote – 2022</p> <p><b>H0:</b> No existe relación significativa directa de la motivación con el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote – 2022</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental-Transversal</p> <p><b>Población:</b> Conformada por los trabajadores del Banco BCP, Agencia Chimbote (Administración, Operaciones, Comercial, Limpieza y Seguridad), objeto de estudio de la presente investigación y que ascienden a un total de 35 personas</p> <p><b>Muestra:</b> No se tomará muestras o subconjuntos extraídos, ya que se trabajará con toda la población en estudio que son 35 trabajadores administrativos</p> <p><b>Muestreo:</b> 100% de los trabajadores del Banco BCP, agencia Chimbote, probabilístico por conveniencia</p>

	<p>trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</p> <p>Determinar la relación de la Motivación de afiliación con el compromiso laboral de los trabajadores en una entidad financiera, Chimbote 2022.</p>		<p><b>Técnica e instrumento:</b> encuesta – cuestionario.</p> <p><b>Análisis de datos:</b></p> <p><b>Procesador de datos SPSS</b></p> <p><b>Excel (base de datos)</b></p> <p>- <b>Procesamiento</b> Confiabilidad Alpha de Cronbach</p>
--	--	--	---

**Fuente:** Elaboración propia.

## ANEXO 3:

Tabla 3 Prueba Piloto

### Cuestionario para la variable motivación

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Totalmente en desacuerdo (TS)	En desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DE)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>TS</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DE</b>	<b>TA</b>
<b>Dimensión 1: Motivación de logro</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Salario</b>					
1. Considera que el salario que percibe compensa el trabajo que realiza dentro de la entidad financiera					
<b>Supervisión</b>					
2. Considera adecuado la supervisión laboral de su jefe inmediato					
<b>Relaciones interpersonales</b>					
3. Las relaciones interpersonales dentro de la organización son satisfactorias					
4. La jornada de trabajo le permite tener un correcto equilibrio entre lo laboral y familiar					
<b>Dimensión 2: Motivación de poder</b>					
<b>Cultura organizacional</b>					
5. Considera usted que la cultura organizacional de la entidad financiera representa la imagen institucional de modo eficaz.					
6. Aprecia usted que las normas y valores de la empresa financiera son adecuadas					
<b>Condiciones de trabajo</b>					
7. Las condiciones de su puesto de trabajo son las adecuadas para realizar su labor óptimamente					
8. Su puesto de trabajo es seguro y protege su integridad física					
<b>Seguridad</b>					
9. La organización facilita las herramientas necesarias para garantizar las normas de seguridad, e higiene laboral en la empresa					

financiera.					
<b>Dimensión 3: Motivación de afiliación</b>					
<b>Logro</b>					
10. Sus actividades laborales le permiten sentirse auto realizado					
11. Le gustaría a usted que su jefe lo reconoce o felicita por un buen trabajo.					
<b>Reconocimiento</b>					
12. Se siente cómodo con las actividades cotidianas de su puesto de trabajo					
13. Existe una comunicación adecuada dentro de la organización, en donde usted puede libremente realizar sugerencias.					
<b>Crecimiento</b>					
14. Su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades que le asignan.					
15. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en su área de labores.					

¡Muchas gracias por su participación!

## Cuestionario para la variable compromiso laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Totalmente en desacuerdo (TS)	En desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DE)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

<b>COMPROMISO LABORAL</b>	<b>TS</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DE</b>	<b>TA</b>
<b>Dimensión 1: Nivel Individual</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Capacidad minuciosa</b>					
1. Cumple usted con los detalles para el cumplimiento de los objetivos de trabajo con iniciativa en la realización laboral.					
<b>Iniciativa laboral</b>					
2. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
<b>Metodología coherente</b>					
3. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
<b>Dimensión 2: Nivel de Grupal</b>					
<b>Desempeño con eficiencia</b>					
4. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
5. Produce o realiza un trabajo metódico.					
<b>Actuación con autonomía</b>					
6. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
7. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su área.					
<b>Capacidad de solución de problemas</b>					
8. Usted resuelve oportunamente imprevistos al interior de su área.					
9. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
<b>Dimensión 3: Nivel de sistemas de organización</b>					
<b>Capacidad de integración</b>					
10. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área de trabajo.					
11. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					

<b>Liderazgo en labores en conjunto</b>					
12. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en su área de labores.					
13. Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
<b>Nivel de compromiso</b>					
14. Promueve en la empresa un clima laboral positivo, para reforzar la identidad laboral como el trabajo en equipo.					
15. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					

¡Muchas gracias por su participación!

**ANEXO 4: Figura 1.** Resultado de validación de instrumentoEspecialista 1-**SANCHEZ GONZALEZ BRESCIA LORENA****FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DE MOTIVACION
Objetivo del instrumento	DETERMINAR EL NIVEL DE LA VARIABLE DE MOTIVACION
Nombres y apellidos del experto	SANCHEZ GONZALEZ BRESCIA LORENA
Documento de identidad	45105754
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACION
Nacionalidad	PERU
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
Número telefónico	977438536
Firma	
Fecha	21 /06 / 2022

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DE COMPROMISO LABORAL
Objetivo del instrumento	DETERMINAR EL NIVEL DE LA VARIABLE DE COMPROMISO LABORAL
Nombres y apellidos del experto	SANCHEZ GONZALEZ BRESCIA LORENA
Documento de identidad	45105754
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACION
Nacionalidad	PERU
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
Número telefónico	977438536
Firma	
Fecha	21 /06 / 2022

## ANEXO 4: Índice de figuras

Figura 2. Resultado de validación de instrumento

Especialista 2- **MANUEL ANTONIO CARDOZA SERNAQUÉ**

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DE MOTIVACION
Objetivo del instrumento	DETERMINAR EL NIVEL DE LA VARIABLE DE MOTIVACION
Nombres y apellidos del experto	MANUEL ANTONIO CARDOZA SERNAQUÉ
Documento de identidad	02855165
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACION
Nacionalidad	PERU
Institución	UNIVERSIDAD TEGNOLOGICA DEL PERU
Cargo	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
Número telefónico	
Firma	
Fecha	21 /06 / 2022

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DE COMPROMISO LABORAL
Objetivo del instrumento	DETERMINAR EL NIVEL DE LA VARIABLE DE COMPROMISO LABORAL
Nombres y apellidos del experto	MANUEL ANTONIO CARDOZA SERNAQUÉ
Documento de identidad	02855165
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACION
Nacionalidad	PERU
Institución	UNIVERSIDAD TEGNOLOGICA DEL PERU
Cargo	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
Número telefónico	
Firma	
Fecha	21 /06 / 2022

## ANEXO 5: Índice de figuras

Figura 3. Resultado de validación de instrumento

Especialista 3- **SHEILA MELISA CASTRO GARCIA**

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DE MOTIVACION
Objetivo del instrumento	DETERMINAR EL NIVEL DE LA VARIABLE DE MOTIVACION
Nombres y apellidos del experto	SHEILA MELISA CASTRO GARCIA
Documento de identidad	71638238
Años de experiencia en el área	3 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACION
Nacionalidad	PERU
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
Número telefónico	936182498
Firma	
Fecha	21 /06 / 2022

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DE COMPROMISO LABORAL
Objetivo del instrumento	DETERMINAR EL NIVEL DE LA VARIABLE DE COMPROMISO LABORAL
Nombres y apellidos del experto	SHEILA MELISA CASTRO GARCIA
Documento de identidad	71638238
Años de experiencia en el área	3 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACION
Nacionalidad	PERU
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
Número telefónico	936182498
Firma	
Fecha	21 /06 / 2022

**ANEXO 5:****ALFA DE CRONBACH: VARIBALE 1 MOTIVACIÓN**

CASOS	Técnica	N	%
			100
	<b>VALIDOS</b>	35	0
	<b>EXCLUIDOS</b>	0	100
	<b>TOTAL</b>	35	

---

La eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD**

ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
<b>0.89</b>	15

**ALFA DE CRONBACH: VARIBALE 2 COMPROMISO LABORAL**

CASOS	Técnica	N	%
			100
	<b>VALIDOS</b>	35	0
	<b>EXCLUIDOS</b>	0	100
	<b>TOTAL</b>	35	

---

La eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD**

ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
<b>0.94</b>	15

---

## ANEXO 6: figuras 4

### CARTA DE PRESENTACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN LA EMPRESA FINANCIERA BANCO DE CREDITO DEL PERU S.A.C

Chimbote, 05 de Julio de 2022

Señor(a):  
Pedro Daniel Gutierrez Espinoza  
Supervisor Multifunción  
Banco de Crédito del Perú  
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Motivación y compromiso laboral de los trabajadores de una entidad financiera en Chimbote, Perú 2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
Christian Guían Pierr Gomez Ramirez  
DNI 47726797

  
John Michel Villanueva Mercedes  
DNI 42543201

  
Pedro Daniel Gutierrez E.  
Supervisor Multifunción  
DNI 70201660 / MAT 539851  
Canales de Atención  
Pedro Daniel Gutierrez Espinoza  
Supervisión Multifunción

## ANEXO 7: Figura 5.

### CARTA DE CONSENTIMIENTO DE USO DE INFORMACIÓN



#### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, Gutierrez Espinoza Pedro Daniel identificado con DNI 70201660, en mi calidad de Supervisor Multifunción del área de División de Canales de Atención de la empresa Banco de Crédito del Perú con R.U.C N° 20100047218, ubicada en la ciudad de Av. Pardo N° 4694 – Parque Ind. Gran Chavin, Chimbote, Santa, Ancash

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Gomez Ramirez Christian Guian Pierr DNI N° 47726797 y a John Michel Villanueva Mercedes DNI N° 42543201, de la Carrera profesional Administración de empresas, para que utilice la siguiente información de la empresa: Datos generales de la empresa y la aplicación de una encuesta, con la finalidad de que pueda desarrollar su  Informe estadístico,  Trabajo de Investigación,  Tesis para optar el Título Profesional.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o  
 Mencionar el nombre de la empresa.

  
Pedro Daniel Gutierrez E.  
Supervisor Multifunción  
DNI 70201660 MAT 539851  
División de Canales de Atención

Gutierrez Espinoza, Pedro Daniel

DNI: 70201660

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Gomez Ramirez, Christian Guian Pierr

DNI: 47726797



John Michel, Villanueva Mercedes

DNI: 42543201



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, 2022.", cuyos autores son GOMEZ RAMIREZ CHRISTIAN GUIAN PIERR, VILLANUEVA MERCEDES JOHN MICHEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 30 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO <b>DNI:</b> 17812596 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 03-01- 2023 06:53:39

Código documento Trilce: TRI - 0462801