



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos
agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San
Martín, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Aliaga Cardenas, Pablo (orcid.org/0009-0007-1248-2915)

ASESORES:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

Dra. Quipas Bellizza, Mariella Margot (orcid.org/0000-0001-9298-0410)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de gestión del talento humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024", cuyo autor es ALIAGA CARDENAS PABLO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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.

LIMA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 07- 08-2024 18:41:53

Código documento Trilce: TRI - 0852938



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALIAGA CARDENAS PABLO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PABLO ALIAGA CARDENAS DNI: 70017944 ORCID: 0009-0007-1248-2915	Firmado electrónicamente por: PALIAGAC el 07-08- 2024 13:19:15

Código documento Trilce: TRI - 0852937

Dedicatoria

A mis hijos Pablo Santiago y Lucas Renatto.

Con mucho amor y agradecimiento por ser la fuente inagotable que me motiva a salir adelante día a día.

Agradecimiento

Agradecido con Dios por la salud que me brindo durante todos estos años, por darme unos grandiosos padres que son mi pilar en mi vida, agradecido con mis docentes, amigos y con la Universidad Cesar Vallejo por brindarme sus amplios espacios.

Índice de contenidos

	Pág
Caratula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pag
Tabla 1. Intensidad y compromiso laboral	20
Tabla 2. Dirección y compromiso laboral	21
Tabla 3. Persistencia y compromiso laboral	22
Tabla 4. Motivación y compromiso laboral	23
Tabla 5. Información de ajustes del modelo de la hipótesis general	26
Tabla 6. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	26
Tabla 7. Información del ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	27
Tabla 8. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	27
Tabla 9. Información del ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	28
Tabla 10. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	28
Tabla 11. Información del ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	29
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	29

Índice de figuras

	Pag
Figura 1. Intensidad y compromiso laboral	20
Figura 2. Dirección y compromiso laboral	21
Figura 3. Persistencia y compromiso laboral	22
Figura 4. Motivación y compromiso laboral	23

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la influencia de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024. La investigación fue tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de método hipotético-deductivo y de corte transversal, cuya muestra fue de 71 trabajadores de las agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024. La técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que la intensidad influye significativamente en el compromiso laboral, debido a que el Chi-cuadrado fue de 24,035 y la sig. 0,000. Además, la dirección influye significativamente en el compromiso laboral, debido a que el Chi-cuadrado fue de 61,435 y la sig. 0,000. Asimismo, la persistencia influye significativamente en el compromiso laboral, debido a que el Chi-cuadrado fue de 69,166 y la sig. 0,000. Concluyendo que, La motivación influye significativamente en el compromiso laboral, debido a que el Chi-cuadrado fue de 80,559 y la sig. 0,000.

Palabras clave: Motivación, compromiso, laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine the influence of motivation on work commitment in employees of two private microfinance agencies, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024. The research was applied, explanatory level, quantitative approach, non-experimental design, hypothetical-deductive and cross-sectional method, whose sample was 71 workers from private microfinance agencies, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024. The collection technique was the survey and the questionnaire was used as an instrument. The results determined that intensity significantly influences work commitment, because the Chi-square was 24.035 and the sig. 0.000. Furthermore, management significantly influences work commitment, because the Chi-square was 61.435 and the sig. 0.000. Likewise, persistence significantly influences work commitment, because the Chi-square was 69.166 and the sig. 0.000. Concluding that, Motivation significantly influences work commitment, because the Chi-square was 80.559 and the sig. 0.000.

Keywords: Motivation, commitment, work.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los rápidos cambios experimentados en las últimas décadas están afectando el entorno laboral. En ese sentido, de acuerdo con los datos proporcionados por un estudio permitió conocer que el 18 de los servicios pues estatales poseen una baja percepción respecto al nivel de compromiso y un 39 % se clasificó con un compromiso alto (Chiang, et al., 2023). Con un puntaje de 82 sobre un máximo de 100 puntos, en promedio, el compromiso laboral en los países europeos es alto. Sin embargo, existen diferencias destacables entre los distintos grupos poblacionales de Sudamérica los cuales en su gran mayoría tienen variaciones, pero tampoco pueden ser considerables por lo que la tendencia es similar (Lidijover, 2023).

En el Perú, según Calle-Terrones (2021), las empresas están mayormente enfocadas en la motivación a los colaboradores a través de la entrega de mayores remuneraciones, pero descuidan los factores emocionales que son los principales para que las personas se sientan satisfechos dentro de su espacio laboral, así como tampoco se brindan las condiciones adecuadas para desarrollar la seguridad y la estabilidad estos necesitan para cumplir con sus objetivos, por lo que la tendencia de resultados generalmente es muy débil y las organizaciones no pueden alcanzar su competitividad proyectada.

Por otro lado, son pocos los colaboradores que participan en actividades institucionales o reuniones generales, por otro lado, muestran un bajo nivel de motivación por las remuneraciones percibidas, ya que el 66,3 % de estos se encuentran insatisfechos (Estrada y Gallegos, 2021). Considerando estos datos se puede de destacar que los colaboradores mantienen un compromiso bajo para desarrollar las actividades organizacionales y, dentro de las causas más probables y verificables es la ausencia de una motivación competitiva abordada por la organización, lo cual también resulta preocupante según Ruiz et al. (2021).

A nivel local, en una empresa microfinanciera privada del distrito de Juanjuí, provincia de Mariscal Cáceres de la región San Martín, se evidencia deficiencias en cuanto al compromiso laboral del personal, incumplimiento de metas ya que muchas de estas no se cumplen a cabalidad por las sobrecargas laborales, poco involucramiento con las actividades de la organización, debido al mal clima laboral y malas relaciones laborales internas, débil compromiso afectivo mostrado por los colaboradores, evidenciándose en la poca

comunicación entre compañeros de trabajo, debido a que las líneas de comunicación no son las adecuadas, los colaboradores no muestran sus emociones, por otro lado, en cuanto al compromiso normativos, los colaboradores no logran cumplir sus obligaciones asignadas ni no muestran mayor responsabilidad en el cumplimiento de metas.

De acuerdo a lo descrito se formula como problema general: ¿De qué manera influye la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024?; por ende, se establecen los siguientes problemas específicos: (1) ¿De qué manera influye la intensidad en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024?, (2) ¿De qué manera influye la dirección en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024?, (3) ¿De qué manera influye la persistencia en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024?

La investigación fue conveniente porque ayudó a los líderes de agencia de la microfinanciera a desarrollar estrategias para mantener a sus colaboradores motivados y comprometidos y que ayuden al cumplimiento de los objetivos institucionales; en cuanto a la relevancia social, se fortaleció los aspectos de atención al público y con ello se desarrolló actividades de responsabilidad social que permitieron contribuir con un aporte significativo a la sociedad, en cuanto al valor teórico, se integraron conocimientos relevantes a raíz de la descripción teórica de cada variable de estudio y con las que se fundamentó cada una de las variables; en las implicancias prácticas, se brindó recomendaciones para que los directivos cuenten con planes de motivación que permitan contar con personal involucrado con los objetivos institucionales y finalmente en la utilidad metodológica, se diseñaron dos cuestionarios que podrán ser aplicados por otros investigadores, además que pueden ser empleados como base y como aporte a la comunidad científica.

De igual forma se tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024 y como objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de la intensidad en el compromiso

laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024, (2) Establecer la influencia de la dirección en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024, (3) Establecer la influencia de la persistencia en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.

Finalmente se formuló como hipótesis general: Existe influencia significativa de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024 y como hipótesis específicas: (1) Existe influencia significativa de la intensidad en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024, (2) Existe influencia significativa de la dirección en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024, (3) Existe influencia significativa de la persistencia en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.

Respecto a los antecedentes, en cuanto al ámbito internacional se citaron a Santiago-Torner (2024) el objetivo fue analizar el liderazgo de tipo ético sobre el mejoramiento del compromiso en los colaboradores, diseño no experimental transversal, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, la población estudiada consistió en 448 empleados. Se utilizó un cuestionario como instrumento, que contenía preguntas abiertas y cerradas con una escala tipo Likert. Los resultados mostraron que la adopción de este estilo de liderazgo está relacionada con diversas escalas integradas a excepción de las alternativas que poseen los colaboradores donde se encontró un $r = 0.06$ con lo cual se realizó la validación del direccionamiento del compromiso hacia factores de seguridad transmitida por parte de la organización. Concluyó que, existen factores intrínsecos muy importantes que se relacionan con el compromiso dentro de los cuales se encuentra la necesidad de mejorar los aspectos profesionales por medio de las capacitaciones y la adquisición de nuevos conocimientos dentro de su puesto de trabajo.

Seguidamente, Zurita-Altamirano et al. (2023), cuyo objetivo fue la

proposición de estrategias para el mejoramiento de los factores motivacionales orientados hacia el incremento del rendimiento de los colaboradores. Se empleó enfoque mixto cuali-cuantitativo, y un alcance descriptivo-correlacional, la muestra comprendió menos de 100 personas. Se utilizó un cuestionario como instrumento. Los resultados pusieron en evidencia que la motivación de los colaboradores juntamente con la productividad se encuentra vinculada estadísticamente con un factor de 0.964. Concluyeron que, existen teorías que son aplicables al mejoramiento de la motivación en los colaboradores los cuales deben ser integrados dentro de la planeación estratégica para la conformación de un plan integrado que pueda ser aplicado hacia la fuerza laboral considerando sus diversas orientaciones culturales y aspiraciones para poder generar una incidencia positiva.

Por consiguiente, Leal-Paredes (2023), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en las Mipymes de Ecuador. Con la aplicación de la metodología, bajo un enfoque positivista, descriptivo, con alcance explicativo y un nivel correlacional. Con una muestra de 300 empleados. Los resultados revelaron que existe una relación claramente proporcionando entre las variables evaluados, mostrando que mientras mejor sea la inteligencia emocional mejor será el compromiso laboral, ya que encontraron que los colaboradores se sustentan con la experiencia que abarcan al momento de relacionarse con la entidad, mostrando su compromiso laboral dentro de sus emociones encontradas. Concluyeron que, es importante que los gerentes evalúen de manera constante el compromiso que los colaboradores aplican, poniendo en práctica al momento de comprometerse con la entidad para que mejoren los sustentos que se aplican dentro de ellas, con la finalidad de generar ganancias y beneficios constantemente.

De esa manera Villasana-Arreguin y Sanchez-Macias (2022), cuyo objetivo fue la medición de los factores influyentes en la motivación y permanencia laboral, se empleó el cuestionario como instrumento, con una población y muestra de 100 TC. Como parte de sus resultados se puede observar que el 46 % de la fuerza laboral con la cual cuenta la empresa corresponde de a hombres, mientras que de forma mayoritaria el 54 % está cubierta por mujeres lo cual es un factor relevante de vida que no solamente

provee la inclusión femenina dentro del campo laboral, sino que también permite la diversificación, sin embargo, el 70 % de desarrollo una jornada laboral demasiado larga que alcanza incluso las 49 horas dentro de la semana. Concluyeron que, gran parte de los colaboradores no se encuentran debidamente motivados y no evalúan la continuidad de su permanencia en su puesto debido a que la empresa no realiza el reconocimiento adecuado de las horas extras que se vienen laborando, por lo que muchos están evaluando la finalización de su vínculo laboral.

Así mismo, Arias-Pérez y López-Paredes (2020) cuyo estudio fue abordado con la finalidad de determinar la gestión del compromiso, el diseño fue no experimental, la población y muestra fue de 50 personas, como instrumento el cuestionario. Los resultados revelan que las correlaciones predominantes poseen un nivel moderado, dentro de los cuales el compromiso de tipo normativo posee un vínculo de 0,519. Concluyeron que, los factores relacionados con la generación del compromiso en los colaboradores y está relacionado con diferentes elementos dentro de los cuales se encuentra la incorporación de tecnología en su puesto de trabajo con la finalidad de simplificar sus actividades y de desarrollar un mayor nivel de eficiencia, también se encuentran las prácticas abordadas por parte del personal directivo del área de gestión de colaboradores, los cuales deben estar relacionados con el mejoramiento profesional y personal, así como también expresaron una correlación de 0,629 hacia la presencia de planes para el crecimiento.

En cuanto al ámbito nacional como lo precisan Torres et al. (2023), su objetivo fue la determinación del vínculo entre el compromiso asumido por los colaboradores con la realización del trabajo coordinado. Empleó diseño transversal y no experimental, un enfoque cuantitativo. La muestra comprendió a 94 trabajadores del municipio. Se utilizó un cuestionario como instrumento. Dentro de sus resultados se encuentra información muy importante que determina que la organización cuenta con el 73 % de colaboradores cuyo compromiso es deficiente, mientras que la realización del trabajo coordinado también sigue la misma valoración correspondiente al 78 %. Concluyeron que, con un valor de $Rho=82.9\%$ se determina la importancia de abordar estrategias pertinentes para el mejoramiento del compromiso a través de acciones orientadas al hacia la creación de espacios donde los colaboradores se sientan

cómodos, pueda lograr sus propios objetivos, entre otros debido a que estos ayudarán a acrecentar no solamente sus compromisos sino también sus capacidades para trabajar de manera coordinada con sus compañeros.

Seguidamente, según Zapata et al. (2023), cuyo objetivo fue la determinación de los valores de correlación respecto a la motivación de los colaboradores con su rendimiento, fue de tipo básica en base a un enfoque cuantitativo, abarcando una población de 105 colaboradores, donde emplearon el cuestionario como instrumento. Esos resultados se pueden apreciar que la creación de estrategias motivacionales permite generar una incidencia beneficiosa respecto al rendimiento de los colaboradores en función a sus responsabilidades asignadas, dentro de las cuales se encuentra a la entrega de capacitaciones como parte fundamental para acrecentar sus capacidades para afrontar los desafíos laborales. Concluyeron que, la correlación encontrada fue de $r=0,764$ lo cual explicó un vínculo directo, por lo que destacaron la importancia de considerar el mejoramiento de la motivación como un aspecto fundamental que ayudará a acrecentar las posibilidades de obtener mejores niveles de rendimiento.

Por otro lado, La Cotera (2021), cuyo objetivo fue la determinación de las correlaciones que permitirán esclarecer el vínculo entre la cultura abordada por la organización y la motivación. Fue de tipo básica, no experimental. La muestra fue de 37 personas. En su resultado se resalta una cultura sólida orientada principalmente al mejoramiento de los valores de responsabilidad y transparencia en el personal tanto operativo como directivo para fortalecer las relaciones y la comunicación, así como también la creación de espacios armoniosos que fomenten la satisfacción. Concluyó que, la correlación es positiva ya que se tuvo un p valor menor a 0,01, donde también se destaca la importancia de integrar conocimientos de liderazgo en los directivos para el mejoramiento del acompañamiento al personal y la simplificación de ciertos obstáculos que puedan generar limitantes para cumplir con los objetivos.

Por consiguiente, Talavera et al. (2021), cuyo objetivo fue la determinación de la participación de la motivación para la generación de la satisfacción en los colaboradores. Se empleó diseño transversal y no experimental, un enfoque cuantitativo, la muestra fueron 76 trabajadores. Los resultados fueron que, el 65 % del personal cuenta con una permanencia inferior a un año dentro de la

institución, así como también el 87 % de ellos fueron contratados directamente por parte de la entidad. Concluyendo que, las condiciones laborales donde las personas se desempeñan con un p valor menor a 0.05, la comunicación e interacción con los compañeros y directivos, la pertinencia en la designación de su puesto laboral, así como también existe una conexión entre los factores motivacionales con la satisfacción debido a que muchos de ellos no visualizan la predisposición organizacional por mejorar estos factores.

Finalmente, Dávila y Agüero (2021), cuyo objetivo fue abordar la medición de las correlaciones que vinculan a la motivación con el desempeño obtenido por los colaboradores, utilizaron un enfoque cuantitativo, con una población de 460 empleados. En los resultados se aprecian que el 34.3 % manifestaron que se encuentra laborando en las instituciones del estado, mientras que el 65.7 % presta sus servicios en el ámbito privado, así como también el 86.1 se dedica a su trabajo a tiempo completo. Concluyeron que, existe un vínculo considerable, lo cual aduce a la necesidad de abordar el análisis sucesivo para la identificación de los factores que generan motivación positiva en el personal, de modo que las estrategias aplicadas sean diseñadas en concordancia con estos parámetros para lograr una incidencia fundamental que conlleve hacia el incremento del desempeño en cada área laboral establecida.

Respecto a la variable de motivación se tienen la teoría de la satisfacción, sustenta en la conceptualización fundamental de que las personas se sienten satisfechas cuando se encuentran en ambientes no solamente adecuados físicamente sino también donde los compañeros se muestran dispuestos a desarrollar una comunicación transparente, asimismo, esta teoría manifiesta que mientras más satisfechos estén los colaboradores, tendrán mayor predisposición para efectuar sus responsabilidades (Rodríguez-Feijó, 2019). La Teoría de Herzberg sobre motivación e higiene, aunque similar a otras teorías, se enfoca específicamente en el ámbito laboral, dentro del cual también destaca la existencia de necesidades internas que deben ser solucionadas oportunamente para lograr la satisfacción. Formuló la Teoría de los dos factores, denominada higiene y motivación. Él consideraba crucial entender lo que las personas valoran y encuentran satisfactorio en su trabajo. Concluyó que simplemente eliminar los factores que causan insatisfacción no garantiza que el trabajo se considere satisfactorio. (Merchan y Vera, 2022).

En cuanto a la variable motivación según Robbins & Judge (2009), se trata de un proceso desarrollado por las organizaciones para generar el impulso necesario en sus colaboradores por medio de la incorporación de estrategias orientadas a la creación de espacios armoniosos y seguros donde encuentren la posibilidad de mejorar su perfil técnico y profesional, así como también cumplir sus objetivos en base a sus necesidades. Por otro lado, Sandi et al. (2021), indicaron que se trata de un estado positivo dentro de las personas que permite impulsar sus ganas de superación y realización de las responsabilidades asignadas, para lo cual es importante que las organizaciones provoquen estos factores elementales a través de actividades funcionales direccionadas principalmente a generar satisfacción para luego inducir la motivación.

Seguidamente, Thanh-Nguyen et al. (2020), determinaron que lamentablemente muchas organizaciones se dedican a esperar resultados positivos y sobresalientes dentro de sus colaboradores, pero no abordan la incorporación de las estrategias necesarias para mejorar este elemento esencial, así como tampoco realizan la inversión necesaria ese y facilitar la posibilidad de crecimiento profesional. Por consiguiente, Pancasila et al. (2020), manifestaron que la responsabilidad para la motivación de los colaboradores también recae sobre la organización debido a que es la encargada de fortalecer los aspectos esenciales visibles e invisibles como la comunicación y la incorporación de ambientes apropiados para la interacción y la realización de las responsabilidades de forma segura. Por ello, tal como lo sostienen Paais, M., & Pattiruhu (2020), la organización por medio de su directivo debe ser consciente de su responsabilidad para acrecentar la motivación a partir de la creación de los espacios adecuados y las remuneraciones competitivas.

De ese mismo modo, Qomariah et al. (2022), destacaron que muchas veces la motivación se encuentra conformada por aspectos subjetivos que deben ser entendidos por los directivos encargados de la gestión de personas, de modo que las estrategias adoptadas estén direccionadas a lograr resultados sobresalientes, así como también se debe abordar la identificación de los objetivos individuales para hacer posible el acople a los objetivos perseguidos por la institución. Por lo tanto, Darmiati et al. (2020), destacaron que la labor de los encargados del talento humano es realmente representativa dentro de la organización debido a que no solamente está orientado a la determinación de

responsabilidades sino también a fortalecer los aspectos motivacionales. De acuerdo con Yusuf-lis et al. (2022), no sólo se trata de exigencias sino de desarrollar los ambientes apropiados para generar un rendimiento competitivo. Por lo tanto, tal como lo establecen Rama-Niati et al. (2021), debe existir una congruencia equilibrada entre las obligaciones y las condiciones presentadas para alcanzar los resultados exigidos.

Asimismo, Wahyudi (2022), está relacionado con la motivación, esto debido a que no solamente permite el logro de las metas en el corto plazo, sino que también ayuda a reducir el estrés laboral que puede ser provocado cuando no se logran los resultados esperados. Por otro lado, Riyanto & Endri (2021), destacaron la necesidad de predisposición laboral para desarrollar las acciones adecuadas para la motivación, dentro de las cuales se encuentran las encuestas por parte de la organización para conocer sus orientaciones y aspiraciones de cada colaborador. Según Sugiarti (2022), las remuneraciones y el reconocimiento hacia el rendimiento del personal también es un factor importante y que conlleva hacia la motivación. De esa manera, Mulang (2021), destacaron la necesidad de abordar un análisis a las condiciones laborales transversales dentro del sector, lo cual permitirá brindar mayores posibilidades de satisfacción.

Asimismo, las dimensiones de la motivación según Robbins & Judge (2009) son:

Dimensión 1 de intensidad, está representada por el esfuerzo que el colaborador debe realizar para poder cumplir cumple con las metas asignadas, lo cual también ayuda a sumar para el rendimiento esperado, sin embargo, se debe tomar en cuenta que las remuneraciones deben ser congruentes con esta dimensión; también se precisa la forma en cómo las organizaciones desarrollan las actividades para la motivación, haciendo posible que esta se efectúen de forma coordinada en intervalos de tiempo para no provocar afecciones al rendimiento o la autonomía laboral, de modo que se logre un balance idóneo entre la intensidad y las necesidades, lo cual permitirá incrementar La disponibilidad para cumplir con las obligaciones.

Dimensión 2 de dirección, según Robbins & Judge (2009), permite determinar los parámetros y el camino necesario para que los colaboradores puedan desarrollar sus funciones asignadas en base a un planeamiento estratégico que no solamente permite determinar las actividades a desarrollar

sino también como deben ser realizadas para poder cosechar los resultados necesarios, además, la incorporación de un líder dentro de la organización permitirá que los colaboradores puedan expresar sus necesidades e inconvenientes dentro del ámbito laboral para que estos brinden la orientación respectiva que generará la reducción de los limitantes y por lo tanto se provocará mayor incentivo.

Dimensión 3 de persistencia según Robbins & Judge (2009), representa a una de las cualidades fundamentales dentro del ser humano para intentar la obtención de los resultados planteados a pesar de los fracasos, así como también permite mejorar su capacidad para la superación de obstáculos no solamente dentro del campo laboral sino dentro de su día a día, también consideraron que la persistencia se relaciona con la repetición de las estrategias de motivación en el personal hasta que éstas logren los resultados necesarios, lo mismo que hace posible el mejoramiento de la competitividad y la visualización de oportunidades estratégicas para el colaborador, generando elementos motivacionales tangibles e intangibles.

Respecto a las Teorías de la variable 2, compromiso laboral, se tiene a: Teoría de la equidad, establece la incorporación de factores de igualdad dentro del ámbito laboral para generar el compromiso requerido, dentro del cual se encuentra la posibilidad de que todos puedan desarrollar el mejoramiento de su perfil profesional, el acceso hacia los recursos para el buen desempeño sin restricciones, entre otros (Galdames, 2018); además existe otra Teoría de las necesidades, es una metodología que jerarquiza las diferentes necesidades de una organización para diferenciar aquellas más básicas, que requieren ser satisfechas de forma prioritaria, de otras más complejas, que pueden ser atendidas posteriormente (Quintero, 2018).

En tanto, para la variable 2, compromiso laboral, según Meyer et al. (1993), se trata del compromiso asumido por el colaborador para hacerse responsable de las actividades designadas.

Asimismo, Vizoso-Gómez (2022), refieren que, es un elemento fundamental para elevar el nivel competitivo organizacional debido a que los colaboradores tendrán mayor predisposición para generar un rendimiento excepcional. De ese mismo modo, Pezo-Arteaga y Paredes Limo (2022), destacaron que un colaborador comprometido siempre será mucho más

productivo y ayudará a generar nuevas ideas de solución a los diversos problemas que se puedan encontrar internamente. Por consiguiente, Pérez-Correa et al. (2022), manifestaron que la importancia de la generación de compromiso no solamente radica en la obtención de mejores resultados para el beneficio organizacional, sino que también debe estar enfocado en la satisfacción del personal.

Por ello, Hinojosa-López (2021), indican que, el compromiso laboral es la representación del grado de conformidad obtenida por el colaborador respecto a las exigencias establecidas por la organización con las herramientas brindadas para que estas puedan ser cumplidas sin limitantes. De acuerdo con Karoso et al. (2022), también se puede considerar como la pasión desarrollada por los colaboradores para afrontar los desafíos dentro de su trabajo. Por otro lado, Langgeng-Ratnasar et al. (2020), determinaron que se trata de un elemento esencial que induce a la acción y la búsqueda de mejores posibilidades para cumplir con una responsabilidad. Asimismo, Teo et al. (2020), destacaron que los colaboradores están abiertos a desarrollar su compromiso siempre y cuando la organización responda de manera coherente a sus necesidades. De ese mismo modo, Fadhli et al. (2022), manifestaron que no solamente se debe realizar la designación de responsabilidades sino también hacer posible la entrega de los incentivos. Por consiguiente, Udin et al. (2022), destacaron que el conocimiento de los factores motivacionales permitirá que la organización adopte las estrategias pertinentes para inducir el compromiso respectivo.

Tal como lo mencionan, Rachmawati (2021), para poder lograr un compromiso competitivo es necesario considerar dos factores importantes, dentro del cual el primero se encuentra relacionado con la responsabilidad del colaborador para responder a las exigencias establecidas por la organización, mientras que también se encuentra la responsabilidad organizacional para cumplir con la creación de los espacios apropiados y la motivación concordante hacia el personal. Según Ahad et al. (2021), indicaron que los beneficios de contar con colaboradores comprometidos. Por ello, Minh-Loan (2020), la competitividad organizacional también se ve beneficiada con el mejoramiento de este elemento. Seguidamente, Ahakwa et al. (2021), determinaron que la conformación de un equipo de colaboradores altamente comprometidos permitirá desarrollar mejores estrategias para afrontar los desafíos y exigencias

que muchas veces se presentan como obstáculos que impiden el avance organizacional.

En tanto, las dimensiones del compromiso laboral, Según Meyer et al. (1993), son las siguientes:

Dimensión 1 compromiso afectivo, se produce cuando el colaborador desarrolla vínculos emocionales hacia la organización donde realiza la prestación de sus servicios laborales, dentro de las cuales se encuentra sensaciones de tipo subjetivas que le permiten sentirse motivado y comprometido para mejorar su desempeño, es por ello que se consideran fundamentales dentro de las organizaciones porque ayuda a establecer vínculos estratégicos con la realización del trabajo para el mejoramiento continuo a través de la integración de nuevos conocimientos y el perfeccionamiento de las competencias para efectuar un rendimiento idóneo, el mismo que se verá reflejado posteriormente en la posibilidad de alcanzar las metas integrales para el beneficio común.

Dimensión 2 compromiso de continuidad, de acuerdo con Meyer et al. (1993), está vinculado con la realización de un análisis práctico por parte de los colaboradores respecto al costo económico que implicaría la separación de su actual centro de trabajo, por lo que su continuidad y compromiso está relacionado con estos factores tangibles, es por ello que muchas veces los colaboradores ante una inminente salida o eliminación del vínculo con la organización, realizan el análisis de las ventajas y desventajas de tipo económicas por lo que muchas veces la continuidad está relacionada con factores económicos y los beneficios que obtiene, por el mismo motivo es que las organizaciones deben realizar la integración de estos factores para generar mayor compromiso.

Dimensión 3 compromiso normativo, de acuerdo con Meyer et al. (1993), está relacionado con la obligación de tipo moral donde laboran, dentro de la cual se realiza la consideración de que su centro de trabajo ha realizado actividades que han involucrado la inversión de recursos para poder mejorar su perfil profesional, por lo que la continuidad del vínculo se relaciona directamente con la retribución respectiva; dentro de ello también se considera la integración de personas capacitadas con lineamientos morales y éticos dentro de las organizaciones debido a que ésta permite mejorar las posibilidades de

continuidad y compromiso para la realización de las funciones, de modo que no eliminen el vínculo laboral a pesar de la existencia de otras opciones.

II. METODOLOGÍA

Se desarrolló una investigación de tipo aplicada, pues generó mejoras en el compromiso laboral mediante la motivación de los colaboradores de dos instituciones financieras en el departamento de San Martín, considerando la recopilación de datos fundamentales para la comprobación de las hipótesis. En ese sentido, Leyva y Guerra (2022) es la determinación de los procedimientos y herramientas que puedan ser aplicables para reducir la problemática resaltante identificada.

Se considero de nivel explicativo, pues se buscó determinar la relación causal de las variables, proporcionando una conexión entre ellas (Muñoz-Cuchca y Solís-Trujillo 2021). De acuerdo con lo descrito, se explica la causa efecto de la variable motivación en el compromiso laboral.

Además, el enfoque fue cuantitativo, donde contempló la integración estadística (Jiménez-Moreno et al, 2022). Es por ello que se desarrolló el procedimiento de recolección de la data por medio del instrumento para medir la influencia en el compromiso de dos agencias microfinancieras.

Se consideró un diseño no experimental, debido a que no se manipularon las variables de estudio y no se alteró ninguna de ellas (García-González y Sánchez-Sánchez, 2020). Es decir, no se manipularon las variables en ningún momento, estudiando en su contexto natural, y se emplearon datos reales.

La presente investigación empleó el método hipotético-deductivo, ya que se formuló la hipótesis sobre la relación entre las variables, y se establecerán conclusiones en función de estas hipótesis, determinando así si estas son aceptadas o no (García-González y Sánchez-Sánchez, 2020). Este método permitió deducir los resultados basándose en las hipótesis relacionadas con mis variables, es decir, la motivación y el compromiso laboral, y determinará si las hipótesis planteadas son aceptadas o rechazadas.

De corte transversal, porque se desarrolló la investigación en un solo periodo (Muñoz-Cuchca y Solís-Trujillo 2021). En ese sentido, en cuanto al tiempo destinado para esta investigación, se adoptará dicho diseño, ya que el

instrumento seleccionado se utilizó en un período específico previamente planificado.

Para representar un diseño de investigación correlacional causal no experimental.



Donde:

- M = Muestra
- X = Motivación
- Y = Compromiso laboral
- = influencia de X en Y

Motivación

Definición conceptual: Se trata de un proceso desarrollado por las organizaciones para generar el impulso necesario en sus colaboradores por medio de la incorporación de estrategias orientadas a la creación de espacios armoniosos y seguros donde encuentren la posibilidad de mejorar su perfil técnico y profesional, así como también cumplir sus objetivos en base a sus necesidades (Robbins & Judge, 2009).

Definición operacional: Se midió a través de sus dimensiones: Intensidad, dirección y persistencia, de acuerdo con una escala de Likert del 1 al 5.

Compromiso laboral

Definición conceptual: Se trata del compromiso asumido por el colaborador para hacerse responsable de las actividades designadas por parte de la organización, lo cual puede desarrollarse de diversa índole, dentro del cual se encuentra la generación del compromiso por necesidad personal y el vínculo emocional (Meyer, et al., 1993).

Definición operacional: Se medirá a través de las siguientes dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, de acuerdo con una escala de Likert del 1 al 5.

La población, es el objeto de investigación con convergencia de rasgos (Ojeda, 2020). En el sentido, se contemplaron aquellos elementos que se encuentran en un mismo espacio y presentan condiciones similares. Por lo tanto, la población estaba compuesta por 71 trabajadores de dos agencias microfinancieras privadas en Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.

Tabla 1

Distribución de la población

Modalidad	Nº de colaboradores
Administrativos	11
De campo	60

Criterios de inclusión

Trabajadores con más de tres meses de experiencia en la institución, trabajadores administrativos y de campo que radiquen en la zona urbana.

Criterios de exclusión

Se excluyó a colaboradores que no brinden su consentimiento informado, jefes de cada institución.

La muestra según Mucha-Hospinal (2021), se trata de la determinación de los elementos que son determinados por parte del investigador para la obtención de los datos esenciales que conllevarán hacia la determinación de resultados. Por lo tanto, la muestra será de 71 trabajadores de las agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024. Para este caso, se tendrá un muestreo no probabilístico tipo censal y la unidad de análisis será un trabajador de cada una de las agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.

Se empleó una encuesta como técnica, que permitirá recabar información de las variables. Según Cisneros-Caicedo et al. (2022) se caracteriza como una metodología que busca recabar información ofrecida por un grupo de personas en relación con un tema.

El instrumento nos permite recolectar datos de manera organizada, el cual se administra a la muestra elegida, y finalmente los resultados son analizados de manera cuantitativa (Arias, 2020). En este contexto, se utilizó un cuestionario para medir las variables, congregando interrogantes que aborden las

dimensiones pertinentes. Estas preguntas se formularán utilizando una escala de Likert.

Respecto a la validez, se evaluó mediante el juicio de expertos, seleccionando a profesionales altamente capacitados para revisar y evaluar los cuestionarios.

La confiabilidad se precisó con el Alfa de Cronbach por medio de una muestra piloto de 20 encuestados. Según Borja-García, (2020) la validez es un concepto que se suma al de la fiabilidad; lo cual determinará el grado de confiabilidad, para ello, se tomó como valor mínimo a 0.7

Ficha técnica de la variable motivación

Nombre:	Cuestionario sobre motivación
Autor:	Aliaga Cardenas, Pablo
Año:	2024
Lugar:	Dos agencias microfinancieras, Mariscal Cáceres, San Martin.
Objetivo:	Recabar información de la motivación.
Aplicación:	Colaboradores de dos agencias microfinancieras.
Dimensiones:	Intensidad, dirección, persistencia.
Niveles:	Alto, Medio y Bajo.
Confiabilidad:	Excelente. Alfa de Cronbach = 0,926
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	24
Tiempo:	5 minutos aproximadamente

Ficha técnica de la variable compromiso laboral

Nombre:	Cuestionario sobre compromiso laboral
Autor:	Aliaga Cardenas, Pablo
Año:	2024
Lugar:	Dos agencias microfinancieras, Mariscal Cáceres, San Martin.
Objetivo:	Recabar información del compromiso laboral
Aplicación:	Colaboradores de dos agencias microfinancieras.
Dimensiones:	Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.
Niveles:	Bueno, regular y malo.
Confiabilidad:	Excelente. Alfa de Cronbach = 0,764
Escala de medición:	Ordinal Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
Cantidad de ítems:	24
Tiempo:	5 minutos aproximadamente

En cuanto a los procedimientos se realizó los siguientes pasos: La obtención de la autorización por parte de las empresa microfinanciera para la realización del estudio; se buscó data bibliográfica para la construcción teórica de cada variable, se identificó a los participantes del estudio a través de la consideración de los criterios determinados para la selección, se procedió con la elaboración de los instrumentos, los cuales pasaron a la revisión de su validez y confiabilidad por medio de los métodos definidos anteriormente, seguidamente su aplicación fue directamente hacia la muestra de 71 colaboradores de dos microfinancieras, utilizando como técnica la encuesta contando con 24 ítems tanto la variable de motivación y compromiso laboral organizados y diseñados para recabar información por cada variable y dimensión.

Los datos fueron congregados en el Excel para posteriormente dar lugar a su análisis estadístico, los instrumentos fueron analizados mediante el SPSS v.25, para ello se usó la estadística descriptiva para la representación de frecuencias y porcentajes mediante figuras y tablas cruzadas.

Se hizo uso de la estadística inferencial para poder desarrollar la comprobación de las hipótesis, los cuales fueron tomados como base para desarrollar la discusión, la definición de las conclusiones y elaboración de las recomendaciones.

Se cumplió la ética respetando los lineamientos de la Universidad César Vallejo (2021) donde sostiene que todas las investigaciones abordadas dentro de su ámbito deben cumplir con los lineamientos específicos con rigor científico. Además, se enfatizó la importancia de tratar los datos recopilados con hermetismo por medio de la preservación del anonimato de quienes participan en la investigación. Se destacó el cumplimiento de los principios éticos internacionales como la autonomía, mediante el cual se brindó la posibilidad de decisión individual por parte de los participantes sin que estos sean condicionados para su participación, también permitió que el investigador tenga la libertad de elegir el tema desarrollado; beneficencia, por medio del cual se encaminó un estudio responsable buscando siempre la incorporación de mejoras significativas para reducir el problema detectado; no maleficencia, porque no se contempló la búsqueda o la realización de procedimientos que puedan poner en riesgo el funcionamiento adecuado de las empresas; justicia, contemplando la consideración de todos los derechos relacionados participantes; también contempla la integridad científica por medio del cual se acreditó la única finalidad académica para abordar el estudio.

Por otro lado, se usó de las normas APA en su edición séptima y en cumplimiento de las normativas del código de ética universitaria, que fue aprobada mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos:

Intensidad vs Compromiso laboral.

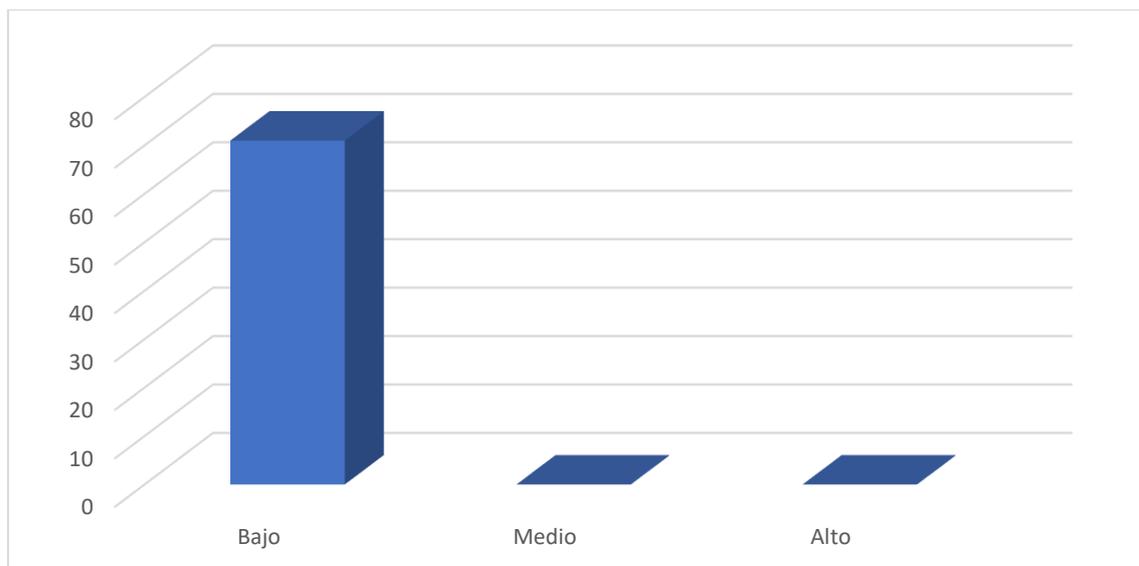
Tabla 1

Intensidad y compromiso laboral

		Compromiso laboral		
			Bueno	Total
Intensidad	Alto	Recuento	71	71
			100,0%	100,0%
Total		Recuento	71	71
			100,0%	100,0%

Figura 1

Intensidad y compromiso laboral



En la tabla y figura 1 de un total de 71 trabajadores encuestados, el 100 % (71), consideran que la intensidad y el compromiso laboral es alto. En consecuencia, los trabajadores afirmaron que la intensidad tiene un nivel alto con relación al compromiso laboral, afirmando que los colaboradores se esfuerzan por cumplir los objetivos institucionales muy al margen de sus remuneraciones percibidas.

Dirección vs Compromiso laboral

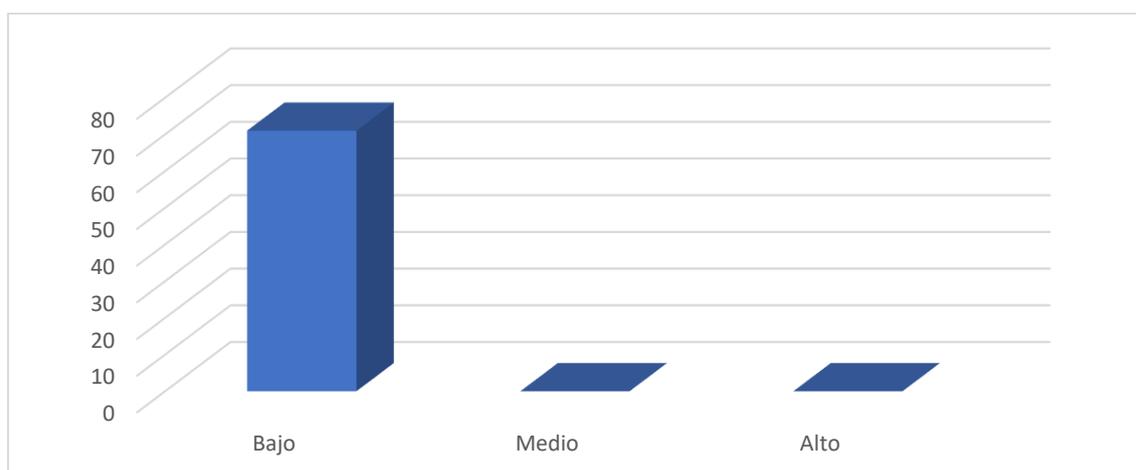
Tabla 2

Dirección y compromiso laboral

		Compromiso laboral	
		Bueno	Total
Dirección	Alto	71	71
	Recuento	100,0%	100,0%
Total	Recuento	71	71
		100,0%	100,0%

Figura 2

Dirección y compromiso laboral



En la tabla y figura 2 de un total de 71 trabajadores encuestados, el 100 % (71), considera que la dirección y el compromiso laboral es alto. En consecuencia, los trabajadores afirmaron que la dirección tiene un nivel alto con relación al compromiso laboral, debido a que el planeamiento estratégico permite determinar las actividades a desarrollar sino también como deben ser realizadas para poder cosechar los resultados necesarios.

Persistencia vs Compromiso laboral

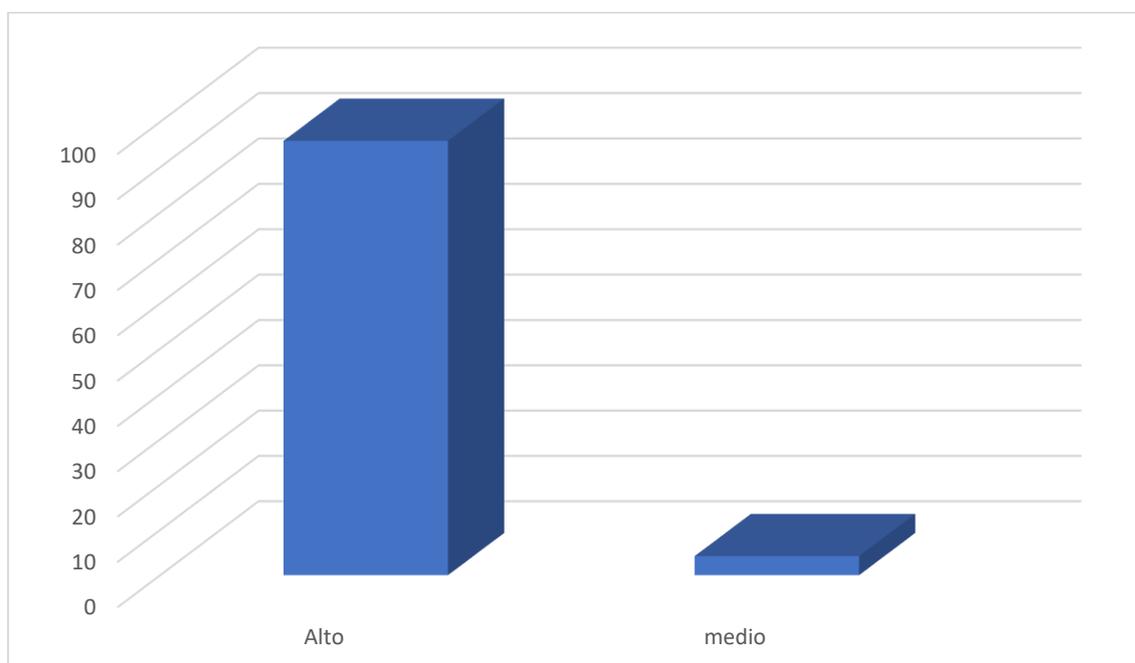
Tabla 3

Persistencia y compromiso laboral

			Compromiso laboral	
			Bueno	Total
Persistencia	Medio	Recuento	3	3
			4,2%	4,2%
	Alto	Recuento	68	68
			95,8%	95,8%

Figura 3

Persistencia y compromiso laboral



En la tabla y figura 3 de un total de 71 trabajadores encuestados, el 4,2 % (3) de trabajadores consideraron la persistencia y el compromiso laboral con un nivel medio, el 95.8 % (68) es consideraron la persistencia y el compromiso laboral con un nivel alto. En consecuencia, se comprobó que los trabajadores afirmaron que la persistencia se encuentra en un nivel alto en relación al compromiso laboral, debido a que permite mejorar su capacidad del colaborador para la superación de obstáculos no solamente dentro del campo laboral sino dentro de su día a día, sumado a ello, la aplicación de estrategias de motivación en el personal hasta que éstas logren los resultados necesarios, lo mismo que hace

posible el mejoramiento de la competitividad y la visualización de oportunidades estratégicas para el colaborador

Motivación vs Compromiso laboral

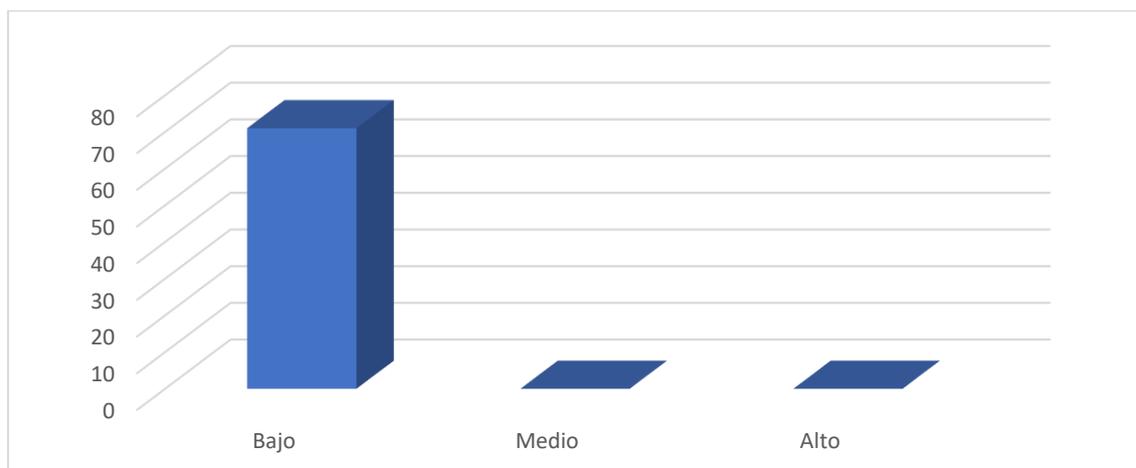
Tabla 4

Motivación y compromiso laboral.

		Compromiso laboral		
			Bueno	Total
Motivación	Alto	Recuento	71	71
			100,0%	100,0%
Total		Recuento	71	71
			100,0%	100,0%

Figura 4

Motivación y compromiso laboral



En la tabla y figura 4 de un total de 71 trabajadores encuestados, el 100 % (71), considera que la motivación y el compromiso laboral es alto. En consecuencia, los trabajadores afirmaron que la motivación tiene un nivel alto en relación con el compromiso laboral, debido a que genera el impulso necesario en sus colaboradores por medio de la incorporación de estrategias orientadas a la creación de espacios armoniosos y seguros donde encuentren la posibilidad de mejorar su perfil técnico y profesional, así como también cumplir sus objetivos en base a sus necesidades.

Resultados inferenciales

Para verificar si los datos recolectados de la muestra siguen una distribución normal o no, se llevó a cabo una prueba de normalidad. Esta verificación previa es esencial para determinar si los datos pueden ser utilizados, ya que es un requisito fundamental para realizar la prueba de hipótesis. De acuerdo con Gutiérrez et al. (2016), según el tamaño de la muestra que supera los 50 encuestados, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Parte del procedimiento de esta prueba es plantear las hipótesis para una distribución normal y otra no normal, las cuales fueron comparadas estadísticamente, lo que determinó la probabilidad usando las tablas de distribución y así finalmente tomar una decisión estadística.

Después de aplicar los instrumentos se plantearon dos hipótesis de la siguiente manera:

Ho: La comunicación interna, la cultura organizacional y sus dimensiones siguen una distribución normal.

Ha: La comunicación interna, la cultura organizacional y sus dimensiones no siguen una distribución normal.

Los resultados de la investigación no reportan una distribución normal, según la prueba estadística de normalidad aplicada. Se rechazó la hipótesis nula, ya que las variables y las dimensiones reportaron un grado de significancia menor a 0.05. Por lo tanto, existe influencia significativa de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024. Por ende, se optó por utilizar estadística no paramétrica y aplicar la regresión logística ordinal para el análisis de las hipótesis (anexo 6).

Regresión logística ordinal

La contrastación de hipótesis se realizó a través de esta técnica, este contraste se hizo entre una variable dependiente cuantitativa y una variable independiente con sus dimensiones también cuantitativas, con el objetivo de realizar pronósticos. Se estimó la probabilidad de que se produzca un evento con la variable dependiente en relación con la variable independiente y sus dimensiones. Este proceso utiliza tablas de contingencia, verificadas con el modelo log-lineal y la regresión de mínimo cuadrado ordinario. Dado que, busca pronosticar en lugar de determinar causalidades, proporcionando explicaciones

de la variable independiente sobre la variable dependiente (López-Roldán y Fachelli, 2017).

Prueba de hipótesis

Es un proceso utilizado para verificar la certeza de un modelo probabilístico, este proceso se denomina prueba de hipótesis y es usado para hacer inferencias sobre una población desde una muestra extraída de ella. Primero, se formula una hipótesis nula, la cual se asume como cierta a menos que haya datos estadísticos que contradigan esta afirmación. Luego, se plantea una hipótesis alternativa, que contradice la hipótesis nula y es aceptada solo si la información estadística respalda la falta de validez de la hipótesis nula (Hernández et al., 2020).

Decisión estadística

Se establece supuestos coherentes de la hipótesis nula para determinar si se debe rechazar o no, lo que se decide en función del p-valor. La posibilidad de que la hipótesis nula se verifique se representa con la letra p como símbolo, ya que este procedimiento sugiere que lo observado probablemente se deba a un evento aleatorio (Mendenhall et al., 2010).

Si $\alpha \leq$ que 0.05, se rechaza la hipótesis nula,

y si $\alpha >$ que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula,

Donde α es la significancia con un nivel de confiabilidad del 95 % (0.95), con un margen de error de 5 % (0.05).

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024

Ha: Existe influencia significativa de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024

Para proceder con la comprobación de las hipótesis, se desarrolló el cálculo de Kolmogorov – Smirnov el cual permitirá determinar si la distribución es normal o no debido a que se trata de un test que facilita la identificación de las distribuciones muestrales (López Roldán & Fachelli, 2016).

La prueba de kolmogorov, brindo una significancia menor a 0,05, lo que permitió contrastar la hipótesis con la prueba Pseudo R cuadrado.

Tabla 5

Información de ajustes del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	334,673			
Final	254,114	80,559	23	,000

Función de enlace: Logit.

Al ser la significancia 0,000 el cual es inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando que la motivación genera influencia significativa en el compromiso laboral.

Tabla 6

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,678
Nagelkerke	,680
McFadden	,189

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6 con respecto a los valores de la prueba Pseudo R cuadrado, según las estadísticas Cox y Snell, se comprobó que el compromiso laboral es explicado por la motivación en 67,8 % asimismo el de Nagelkerke mostro el compromiso laboral es explicado por la motivación en 68,0 % del compromiso laboral. El modelo Cox y Snell cotejo un modelo nulo (Compromiso laboral), con un modelo de parámetros (Motivación) basándose en la cuantificación del logaritmo de la probabilidad del par de modelos.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa de la intensidad en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.

Ha: Existe influencia significativa de la intensidad en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.

Tabla 7

Información del ajuste del modelo de la hipótesis específica 1.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	212,479			
Final	188,445	24,035	22	,000

Función de enlace: Logit.

Al ser la significancia 0,000 el cual es inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando que la intensidad genera influencia significativa en el compromiso laboral.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,287
Nagelkerke	,291
McFadden	,079

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8 con respecto a los valores de la prueba Pseudo R cuadrado, según las estadísticas Cox y Snell, se comprobó que el compromiso laboral es explicado por la intensidad en 28,7 % asimismo el de Nagelkerke mostro el compromiso laboral es explicado por la intensidad en 29,1 % del compromiso laboral. El modelo Cox y Snell cotejo un modelo nulo (Compromiso laboral), con un modelo de parámetros (Intensidad) basándose en la cuantificación del logaritmo de la probabilidad del par de modelos.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa de la dirección en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín.

Ha: Existe influencia significativa de la dirección en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín.

Tabla 9

Información del ajuste del modelo de la hipótesis específica 2.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	235,815			
Final	174,380	61,435	22	,000

Función de enlace: Logit.

Al ser la significancia 0,000 el cual es inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando que la dirección genera influencia significativa en el compromiso laboral.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,579
Nagelkerke	,586
McFadden	,193

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10 con respecto a los valores de la prueba Pseudo R cuadrado, según las estadísticas Cox y Snell, se comprobó que el compromiso laboral es explicado por la dirección en 57,9 % asimismo el de Nagelkerke mostró el compromiso laboral es explicado por la dirección en 58,6 % del compromiso laboral. El modelo Cox y Snell cotejo un modelo nulo (Compromiso laboral), con un modelo de parámetros (Dirección) basándose en la cuantificación del logaritmo de la probabilidad del par de modelos.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa de la persistencia en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.

Ha: Existe influencia significativa de la persistencia en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.

Tabla 11

Información del ajuste del modelo de la hipótesis específica 3.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	248,879			
Final	179,714	69,166	22	,000

Función de enlace: Logit.

Al ser la significancia 0,000 el cual es inferior a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, confirmando que la persistencia genera influencia significativa en el compromiso laboral.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,622
Nagelkerke	,628
McFadden	,204

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 con respecto a los valores de la prueba Pseudo R cuadrado, según las estadísticas Cox y Snell, se comprobó que el compromiso laboral es explicado por la persistencia en 62,2 % asimismo el de Nagelkerke mostro el compromiso laboral es explicado por la persistencia en 62,8 % del compromiso laboral. El modelo Cox y Snell cotejo un modelo nulo (Compromiso laboral), con un modelo de parámetros (Persistencia) basándose en la cuantificación del logaritmo de la probabilidad del par de modelos.

IV. DISCUSIÓN

Dado el objetivo general se determinó la influencia de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024, porque se encontró que la intensidad influye significativamente en el compromiso laboral, debido a que el Chi-cuadrado fue de 24,035 y la sig. 0,000, lo cual indica que a medida que se desarrollen las acciones motivaciones con mayor intensidad, habrá posibilidades de incrementar el compromiso asumido para cumplir con las especificaciones de rendimiento, así como también conlleva a que los colaboradores contribuyan a la solución de los problemas organizacionales; esto resulta concordante con la Teoría de Herzberg sobre motivación e higiene, aunque similar a otras teorías, se enfoca específicamente en el ámbito laboral, donde consideraba crucial entender lo que las personas valoran y encuentran satisfactorio en su trabajo, concluyó que simplemente eliminar los factores que causan insatisfacción no garantiza que el trabajo se considere satisfactorio. (Merchan y Vera, 2022). Es por ello que se resalta lo importante que significa para las organizaciones el reconocimiento de las necesidades preponderantes en sus colaboradores para que se diseñen los factores motivacionales en base a ello, lo mismo que acrecienta la posibilidad de mejorar la motivación como un factor que acrecienta el rendimiento y el compromiso para efectuar las misiones encomendadas. Asimismo, coincide con Santiago-Torner (2024) ya que sus resultados mostraron que la adopción de este estilo de liderazgo está relacionada con diversas escalas integradas a excepción de las alternativas que poseen los colaboradores donde se encontró un $r = 0.06$ con lo cual se realizó la validación del direccionamiento del compromiso hacia factores de seguridad transmitida por parte de la organización, además concluyeron que, existen factores intrínsecos muy importantes que se relacionan con el compromiso dentro de los cuales se encuentra la necesidad de mejorar los aspectos profesionales por medio de las capacitaciones y la adquisición de nuevos conocimientos dentro de su puesto de trabajo. Esto indica que la integración de los factores de liderazgo permite acrecentar la seguridad y el compromiso laboral debido a que son elementos intangibles, pero de gran interés porque permite al personal la transmisión de sus requerimientos y limitaciones dentro de su espacio de trabajo para que sean

solucionados estratégicamente en el tiempo preciso antes de generar afecciones significativas. También concuerda con Arias-Pérez y López-Paredes (2020) debido a que el compromiso de tipo normativo posee un vínculo de 0,519, por lo que concluyeron que, los factores relacionados con la generación del compromiso en los colaboradores y está relacionado con diferentes elementos dentro de los cuales se encuentra la incorporación de tecnología en su puesto de trabajo con la finalidad de simplificar sus actividades y de desarrollar un mayor nivel de eficiencia, también se encuentran las prácticas abordadas por parte del personal directivo del área de gestión de colaboradores, los cuales deben estar relacionados con el mejoramiento profesional y personal, así como también expresaron una correlación de 0,629 hacia la presencia de planes para el crecimiento. Este resultado permite reforzar lo encontrado anteriormente debido a que indica lo importante que resulta mejorar los factores de compromiso como parte de los elementos que ayudarán a incrementar la competitividad de la organización, así como también resulta fundamental para adoptar los lineamientos tecnológicos e innovadores, ya que el personal no solamente estará motivado sino también comprometido con el fortalecimiento idóneo de estos elementos para el beneficio multilateral.

En relación con el primer objetivo específico, se encontró que la persistencia influye significativamente en el compromiso laboral, debido a que el Chi-cuadrado fue de 69,166 y la sig. 0,000, con lo cual se destaca la importancia de abordar el direccionamiento adecuado del personal por medio de elementos estratégicos como el liderazgo para acrecentar el compromiso en el personal. Lo cual es concordante con la Teoría de la Equidad, establece la incorporación de factores de igualdad dentro del ámbito laboral para generar el compromiso requerido, dentro del cual se encuentra la posibilidad de que todos puedan desarrollar el mejoramiento de su perfil profesional, el acceso hacia los recursos para el buen desempeño sin restricciones, entre otros (Galdames, 2018). Esto precisamente cobra interés debido a que facilita la incorporación de un ambiente equitativo donde todos los colaboradores sean tratados de forma igualitaria considerando sus resultados, permitiendo de esta forma que todos se sientan valorados, es decir, esta teoría permite reforzar los aspectos de equidad incrementando las posibilidades de comunicación y reconocimiento de los

esfuerzos para mejorar el compromiso. Asimismo, coincide con Torres et al. (2023), donde concluyeron que, con un valor de $Rho=82.9\%$ se determina la importancia de abordar estrategias pertinentes para el mejoramiento del compromiso a través de acciones orientadas al hacia la creación de espacios donde los colaboradores se sientan cómodos, pueda lograr sus propios objetivos, entre otros debido a que estos ayudarán a acrecentar no solamente sus compromisos sino también sus capacidades para trabajar de manera coordinada con sus compañeros. Con ello se destaca lo importante que resulta el direccionamiento organizacional como parte de los factores que inciden en el mejoramiento del compromiso asumido del personal para con las actividades organizacionales designadas, es por ello por lo que se debe considerar la integración del personal capacitado para brindar el direccionamiento a los colaboradores, de modo que estos conozcan no solamente las metas estipuladas sino también los beneficios para cada uno de ellos. También concuerda con Zapata et al. (2023), ya que concluyeron que, la correlación encontrada fue de $r=0,764$ lo cual explicó un vínculo directo, por lo que destacaron la importancia de considerar el mejoramiento de la motivación como un aspecto fundamental que ayudará a acrecentar las posibilidades de obtener mejores niveles de rendimiento. Este resultado permitió el reforzamiento de lo encontrado debido a que explica la existencia de un vínculo directo por lo que es fundamental el mejoramiento de los aspectos de dirección organizacional para el acompañamiento idóneo de los colaboradores en la realización de sus esfuerzos para poner en marcha las actividades asumidas como parte de la responsabilidad contraída.

En relación con el segundo objetivo específico, la dirección en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, influye significativamente en el compromiso laboral, debido a que el Chi-cuadrado fue de 61,435 y la sig. 0,000, por lo que se considera que la persistencia en la realización de las actividades para la motivación, son fundamentales para lograr que el personal desarrolle el compromiso necesario, el mismo que permitirá mejores resultados para cumplir con los objetivos. Todo ello coincide con la Teoría de la satisfacción, sustenta en la conceptualización fundamental de que las personas se sienten satisfechas cuando se encuentran en ambientes no

solamente adecuados físicamente sino también donde los compañeros se muestran predispuestos a desarrollar una comunicación transparente (Rodríguez-Feijóo, 2019). Es por ello por lo que se destaca esta teoría como resaltante porque permite fundamentar los aspectos de la satisfacción como el elemento estratégico para diseñar ambientes donde no sólo se brinde la seguridad al colaborador, sino que también se integren los elementos de seguridad para desempeñarse en un espacio donde no represente peligro para el deterioro de la salud, sobre todo cuando no se utilizan los lineamientos de la ergonomía de forma específica. Asimismo, coincide con La Cotera (2021), ya que concluyó que, la correlación es positiva ya que se tuvo un p valor menor a 0,01, donde también se destaca la importancia de integrar conocimientos de liderazgo en los directivos para el mejoramiento del acompañamiento al personal y la simplificación de ciertos obstáculos que puedan generar limitantes para cumplir con los objetivos. Es por ello por lo que es preciso destacar lo importante que resulta la integración de los conocimientos acerca del liderazgo como parte de los elementos invisibles que permiten la influencia del colaborador hacia la generación del compromiso apropiado que se relacione directamente con el cumplimiento de las responsabilidades asumidas para generar el desarrollo competitivo organizacional sustentado principalmente en el buen rendimiento obtenido por parte del equipo de trabajo. También concuerda con Dávila y Agüero (2021), quienes concluyeron que, existe un vínculo considerable, lo cual aduce a la necesidad de abordar el análisis sucesivo para la identificación de los factores que generan motivación positiva en el personal, de modo que las estrategias aplicadas sean diseñadas en concordancia con estos parámetros para lograr una incidencia fundamental que conlleve hacia el incremento del desempeño en cada área laboral establecida. Dentro de ello, se puede rescatar que es necesario la identificación de aquellos factores que provocan Motivación en el personal, debido a que permitirá también identificar la intensidad con la cual debe ser efectuadas las acciones para facilitar la aparición del compromiso que se requiere para contribuir significativamente con la solución de problemas y el aporte de resultados para alcanzar la competitividad a nivel colectivo e individual.

Por otro lado, se determinó la persistencia en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, influye significativamente en el compromiso

laboral, debido a que el Chi-cuadrado fue de 69,166 y la sig. 0,000, resaltando de esta manera que a medida que las agencias microfinancieras motiven a su personal, mejoren su nivel de compromiso de manera paralela debido a que ambos elementos están cohesionados. Esto es concordante con la Teoría de las necesidades, es una metodología que jerarquiza las diferentes necesidades de una organización para diferenciar aquellas más básicas, que requieren ser satisfechas de forma prioritaria, de otras más complejas, que pueden ser atendidas posteriormente (Quintero, 2018). Dentro de ello se rescata que esta teoría es fundamental porque ayuda a jerarquizar las necesidades de acuerdo a las percepciones de cada colaborador, lo mismo que sirve para diseñar las estrategias motivacionales pertinentes para generar una influencia concordante hacia el compromiso con el cual deben ser asumidas todas las responsabilidades designadas al personal para hacer posible la obtención de resultados idóneos y congruentes con las metas prospectivas y los horizontes trazados. Asimismo, coincide con Talavera et al. (2021), donde concluyeron que, la motivación está influenciada por factores como las condiciones laborales donde las personas se desempeñan con un p valor menor a 0.05, la comunicación e interacción con los compañeros y directivos, la pertinencia en la designación de su puesto laboral, así como también existe una conexión entre los factores motivacionales con la satisfacción debido a que muchos de ellos no visualizan la predisposición organizacional por mejorar estos factores. Dentro de ellos se destaca que este resultado permite cimentar lo obtenido debido a que destaca la influencia de los factores laborales como las condiciones en las cuales se desempeña el colaborador como elemento motivacional que provoca la reducción o el incremento del compromiso asumido para cubrir las expectativas. También concuerda con Zurita-Altamirano et al. (2023), quienes pusieron en evidencia que la motivación de los colaboradores juntamente con la productividad se encuentra vinculada estadísticamente con un factor de 0.964, además, concluyeron que, existen teorías que son aplicables al mejoramiento de la motivación en los colaboradores los cuales deben ser integrados dentro de la planeación estratégica para la conformación de un plan integrado que pueda ser aplicado hacia la fuerza laboral considerando sus diversas orientaciones culturales y aspiraciones para poder generar una incidencia positiva. Es por ello que se destaca lo resaltante que es el perfeccionamiento competitivo e

institucional a través de los directivos y el área especializada para generar la motivación idónea a sus colaboradores bajo el conocimiento de sus perspectivas y aspiraciones, de modo que estas sean cumplidas de una u otra manera para lograr la generación del compromiso apropiado.

V. CONCLUSIONES

Primera:

La motivación en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas influye significativamente en el compromiso laboral.

Segunda:

La intensidad en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, influye significativamente en el compromiso laboral.

Tercera:

La dirección en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, influye significativamente en el compromiso laboral.

Cuarta:

La persistencia en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, influye significativamente en el compromiso laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Al gerente de una empresa microfinanciera privada del distrito de Juanjuí, realizar actividades de supervisión mediante monitoreos continuos a los colaboradores, asignación de metas y supervisión de sus avances, para que el personal cumpla sus metas a cabalidad y evite las sobrecargas laborales, ayudando al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Segunda:

Al gerente de una empresa microfinanciera privada del distrito de Juanjuí, mayor involucramiento con las actividades de la organización, gestionando un buen laboral y mejorías en relaciones laborales internas con una adecuada comunicación interna entre los órganos de línea y superiores para que se cumpla los objetivos institucionales, se tenga personal satisfecho laboralmente con una adecuada comunicación entre superiores y colaboradores.

Tercera:

Al gerente de una empresa microfinanciera privada del distrito de Juanjuí, mayor compromiso afectivo mostrado por los colaboradores, con una mayor comunicación entre compañeros de trabajo y mayor asignación de responsabilidades para un mayor nivel de involucramiento del personal, se cumpla metas dentro del tiempo establecido y se tenga personal satisfecho laboralmente.

Cuarta:

Al gerente de una empresa microfinanciera privada del distrito de Juanjuí, desarrollar actividades motivacionales con el objetivo de reconocer a los mejores colaboradores, incentivar a cumplir sus obligaciones y a mostrar mayor responsabilidad en el cumplimiento de metas para contar con personal motivado, que ayude a cumplir los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Aguirre, G., Álvarez, A. y Cabanilla, M. (2019). *Estudio sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de carrera de entidades de la administración pública ecuatoriana*. Primera edición. Editorial UTEG. <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2022/10/Libro-MOTIVACION-LABORAL-2019.pdf>
- Ahad, R., Zaid-Mustafa, M., Mohamad, S., & Saadah-Abdullah, N.H. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of technical education and training*, 13(1). <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba-Tackie, E., & Odai, L.A. (2021). The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.18535/ijprm/v9i1.em02>
- Arauco-Jimenez, K.; Enriquez-Villavicencio, P. Y Huachaca-Urbina, A. (2024) .Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Rev. cient. UCSA [online]*. 2024, vol.11, n.1, pp.19-29. ISSN 2409-8752. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.019>.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzalesTecnicaeInstrumentosDeInvestigacionlibro.pdf>
- Arias, J., Holgado, J., Taur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Perú. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022Metodologia de la investigacion El metodo %20ARIAS.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022Metodologia%20de%20la%20investigacion%20El%20metodo%20ARIAS.pdf)
- Arias-Pérez, S. L. y López-Paredes, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322020000200002

- Borja-García, J.E. (2021). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882020000300079&script=sci_arttext
- Calle-Terrones, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Revista Industrial Data* 24(2). <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Chiang Vega, M. M., Escalona tapia, K., & Rivera Cerda, M. J. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, (23), 132. <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J., Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School's Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2). <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i1.8>
- Dávila-Morán, R.C., y Agüero-Corzo, E.C. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión gerencial*, 2(1). https://www.researchgate.net/publication/357441506_Motivacion_y_satisfaccion_laboral_en_el_desempeno_del_empleado_en_las_organizaciones_de_la_ciudad_de_Lima_Peru
- Estrada y Gallegos (2021) Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana, *Revista Educação & Formação, Universidade Estadual do Ceará* 6 (1), <https://www.redalyc.org/journal/5858/585865900006/html/>
- Fadhli, A., Komardi, D., & Putra, R. (2022). Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District.

- Journal of Applied Business and Technology*, 3(1).
<https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.90>
- Galdames-Calderón, M. (2018). Políticas públicas para la equidad social. *Universidad de Santiago de Chile*.
<http://dx.doi.org/10.7203/RASE.12.2.15235>
- García-González, J., Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31 (6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Hinojosa-López, J.I. (2021). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *Revista de Administração de Empresas*, 22(1). <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220410>
- Jiménez-Moreno, J.A., Contreras-Espinoza, I.J., y López-Ornelas, M. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico. *Revista Humanidades*, 12(2).
<https://doi.org/10.15517/h.v12i2.51418>
- Karoso, S., Riinawati, R., Nur-Ilham, R., & Putri-Rais, R. (2022). Analyzing the Relationship of Work Environment and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitmen. *Faculty of Economics and Business*, 1(3). <https://doi.org/10.56225/jmsc.v1i3.140>
- La Cotera-Vega, J.A. (2021). Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú. *Revista centro sur*, 18(1).
<https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/91/294>
- Langgeng-Ratnasar, S., Jaloe-Prasetyo, E., & Hakim, L. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.35335/enrichment.v11i1,%20Novembe.27>

- Leal-Paredes, M.S. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las Mipymes de Ecuador. *Ciencias administrativas*, 21(2). <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Leyva-Haza, J., Guerra-Véliz, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 12 (3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000300241
- Lidijover, N. (2023). Radiografía del compromiso organizacional 2023, https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2023/11/bf-eBook-compromiso-26_9-1-2.pdf
- Merchan, A. y Vera, A. (2022) Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral, *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*, 10(2), DOI: <https://doi.org/10.34070>
- Meyer, Jp, Allen, Nj y Smith, C.(1993) Commitmentorganizational and occupations: extension and test of three-componentconceptualization, https://www.researchgate.net/profile/Virgilio-Ortega/publication/277715343_Adaptacion_al_castellano_de_la_version_revisada_de_las_Commitment_Scales_de_Meyer_Allen_y_Smith_1993/links/5571798908aecb2f587c4200/Adaptacion-al-castellano-de-la-version-revisada-de-las-Commitment-Scales-de-Meyer-Allen-y-Smith-1993.pdf
- Minh-Loan, L.T. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(1). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Mucha-Hospinal, L.F., Chamorro-Mejía, R., y Oseda-Lazo, M.E. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Desafíos*. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Uman resource management*, 1(2). <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>

- Muñoz-Cuchca, E., Solís-Trujillo, B. (2021). Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Evaluación Formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6 (3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>
- Ojeda, C. (2020). *Universo, población y muestra. Curso Taller*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Paais, M., & Pattiruhu, J.R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B.A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pérez-Correa, K., Pedraza-Álvarez, L., y Viloría-Escobar, J. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1140- 1150. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Pezo-Arteaga, E., y Paredes Limo, E. F. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009-3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297
- Puma, M., y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 12(1). <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Qomariah, N., Estiningari, M., & Putu-Martini, N. (2022). The Influence of Leadership Style, Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 26(4). <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i7-12>
- Quintero, J.R. (2018). Teoría de las necesidades de Maslow. <https://www.sanfelipe.edu.uy/wp-content/uploads/2017/04/Teor%C3%ADa-de-Maslow-de-EVA-Udelar.pdf>
- Rachmawati, Y. (2021). The Effect of Principals' Competencies on Teachers' Job Satisfaction and Work Commitment. *Participatory Educational Research*, 8(1). <http://dx.doi.org/10.17275/per.21.21.8.1>

- Rama-Niati, D., Musannip, Z., Siregar, E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV.(2022) Código de etica, Universidad Cesar Vallejo.
- Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 4(2). [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rodriguez-Feijóo, S., Rodríguez-Caro, A., y Tejera-Gil, M. (2019). Satisfacción del consumidor: modelos explicativos. *Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*. <https://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2005%20-%20Badajoz/comunicaciones/satisfacci%F3n%20del%20consumidor....pdf>
- Robbins, S., & Judge, A. (2009). *Organisational Behaviour*. Pearson Prentice Hall., https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R/OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P. y Rosa Elena Cueto Orbe, R. (2021) Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública, *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564 p. 3805
- Sandi, H., Yunita, N.A., Heikal, M., & Sinta, I. (2021). Relationship Between Budget Participation, Job Characteristics, Emotional Intelligence and Work Motivation As Mediator Variables to Strengthening User Power Performance: An Emperical Evidence From Indonesia Government. *Orfai journal multidiciplinary output research*, 1(1). <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>
- Santiago-Torner, C. (2024). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad y Empresa*, 45(25).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392023000200006&lng=pt&nrm=iso

- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Talavera-Salas, I.X., Calcina-Cuevas, S.C., Castillo-Machaca, J.E., y Campos-García, J.L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del conocimiento*, 14(1). <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3179>
- Teo, S.T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Tello, L. (2020) *Motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019* (Universidad César Vallejo, Tarapoto) repositorio de UCV, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55982/B_Tello_RLR-SD.pdf?sequence=1
- Thanh-Nguyen, P., Yandi, A., & Mahaputra, R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (a study of human resource management literature studies). *Revista DIJDBM*, 1(4). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389>
- Torres-Alberca, F.E., Puican-Rodriguez, V.H., & García-Escalante, M.R. (2023). Relationship of organizational commitment to teamwork in a municipality from Perú. *International journal of profesional Business review*, 23(1). <https://www.openaccessojs.com/JBReview/article/view/693>
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Linarta, D.V. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *Article Reuse Guidelines*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>

- Villasana-Arreguín, L. M. y Sánchez-Macías, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, (49). <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2092/2-laura>
- Vizoso-Gómez, C. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral en el profesorado: revisión de la literatura. *Universidad de Granada*, 10(1). <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.21451>
- Wahyudi, D. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific journal of reflection*, 5(2). <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.528>
- Yusuf-lis, E., Thoyib, A., Nur-Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in aceh. *Revista IJEBAS*, 12(2). <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Zapata-Huamaní, Z. A., Napán, A. C. y Meza Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica De La UCSA*, 10(2), 20–31. <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/116>
- Zárraga-Cano, L., Molina-Morejón, V.M., y Corona-Sandoval, E. (2018). La satisfacción de la cliente basada en la calidad del servicio a través de la eficiencia del personal y eficiencia del servicio: un estudio empírico de la industria restaurantera. *Revista de Estudios en Contaduría*. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968306002/637968306002.pdf>
- Zurita-Altamirano, J., Llerena-Barreno, E. A. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, 9(4). <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3576/7853>

ANEXOS

Anexos

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

A. Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024										
AUTOR: Aliaga Cardenas, Pablo										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
<p>General:</p> <p>¿De qué manera influye la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿De qué manera influye la intensidad en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024?</p> <p>2. ¿De qué manera influye la dirección en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Establecer la influencia de la intensidad en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.</p> <p>2. Establecer la influencia de la dirección en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras</p>	<p>General:</p> <p>Existe influencia significativa de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe influencia significativa de la intensidad en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.</p> <p>2. Existe influencia significativa de la dirección en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.</p> <p>3. Existe influencia significativa de la persistencia en el compromiso laboral en</p>	Variable 1: Motivación							
			Dimensiones		Indicadores		Items		Niveles/rangos	
			D1: Intensidad		Esfuerzo		1	Bajo		
					Motivación		2			
			D2: Dirección		Estado de animo		3		Medio	
					Asignación de tarea		4			
			D3: Persistencia		Logro de metas		5 Y 6	Alto		
Comunicación asertiva		7								
D3: Persistencia		Interacción		8						
		Superación de obstáculos		9 Y 10						
		Alcance de objetivos		11						
		eficacia		12						
Variable 2: Compromiso laboral										
D1: Compromiso afectivo		Pertenencia		1	Bueno					
		Emociones		2						
		Problemas		3						
		organización		4						
					Regular					

<p>Cáceres, San Martín, 2024?</p> <p>3. ¿De qué manera influye la persistencia en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024?</p>	<p>privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.</p> <p>3. Establecer la influencia de la persistencia en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.</p>	<p>colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.</p>	<p>D2: Compromiso de continuidad</p> <p>D3: Compromiso normativo</p>	<p>Sentimiento hacia la organización</p> <p>Culpabilidad Lealtad Abandono Permanencia</p> <p>Felicidad Opciones de trabajo Afecto Deseo</p>	<p>5 y 6</p> <p>13, 14 y 15 16 17 18</p> <p>7 8, 9 y 10 11 12</p>	<p>Malo</p>
---	---	---	--	---	---	-------------

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal, transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 71 trabajadores de las agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024.</p> <p>Muestra: 71 trabajadores</p> <p>Muestreo: No probabilístico tipo censal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Motivación Nro. Ítems: 15 De la V2: Compromiso laboral Nro. Ítems: 15</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS y la regresión ordinal para contrastar las hipótesis.</p>

B. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable 01: Motivación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Según Robbins & Judge (2009), se trata de un proceso desarrollado por las organizaciones para generar el impulso necesario en sus colaboradores por medio de la incorporación de estrategias orientadas a la creación de espacios armoniosos y seguros donde encuentren la posibilidad de mejorar su perfil técnico y profesional, así como también cumplir sus objetivos en base a sus necesidades.	Se trata de la motivación en las personas que induce hacia el cumplimiento de sus responsabilidades bajo altos estándares de calidad; se midió mediante sus dimensiones en una escala Likert.	D1: Intensidad	- Esfuerzo - Motivación - Estado de animo Asignación de tarea	1; 2; 3; 4 5;	(1): Nunca (2): Casi nunca (3): A veces (4): Casi siempre (5): Siempre	Bajo Medio Alto
		D2: Dirección	- Logro de metas - Comunicación asertiva Interacción	6; 7; 8; 9; 10;		
		D3: Persistencia	- Superación de obstáculos - Alcance de objetivos eficacia	11; 12; 13; 14; 15;		

Nota: Adaptado de Organisational Behaviour. Pearson Prentice Hall (Robbins & Judge, 2009)

Link: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Matriz de operacionalización de la variable 02: Compromiso laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
De acuerdo con Meyer et al. (1993) se trata del compromiso asumido por el colaborador para hacerse responsable de las actividades designadas por parte de la organización, lo cual puede desarrollarse de diversa índole, dentro del cual se encuentra la generación del compromiso por necesidad personal y el vínculo emocional.	Se trata del compromiso asumido de las personas frente a la organización donde laboran; se midió mediante sus dimensiones en una escala Likert.	D1: Compromiso afectivo	- Pertenencia - Emociones - Problemas organizacionales Sentimiento hacia la organización	1; 2; 3; 4; 5;	(1): Nunca (2): Casi nunca (3): A veces	Bueno Regular Malo
		D2: Compromiso de continuidad	- Culpabilidad - Lealtad - Abandono permanencia	6; 7; 8; 9; 10;	(4): Casi siempre (5): Siempre	
		D3: Compromiso normativo	- felicidad - opciones de trabajo - afecto - deseo	11; 12; 13; 14; 15		

Nota: Adaptado de Commitmentorganizational and occupations (Meyer, Allen y Smith, 1993)

Link: [https://www.researchgate.net/profile/Virgilio-](https://www.researchgate.net/profile/Virgilio-Ortega/publication/277715343_Adaptacion_al_castellano_de_la_version_revisada_de_las_Commitment_Scales_de_Meyer_Allen_y_Smith_1993/links/5571798908aecb2f587c4200/Adaptacion-al-castellano-de-la-version-revisada-de-las-Commitment-Scales-de-Meyer-Allen-y-Smith-1993.pdf)

[Ortega/publication/277715343_Adaptacion_al_castellano_de_la_version_revisada_de_las_Commitment_Scales_de_Meyer_Allen_y_Smith_1993/links/5571798908aecb2f587c4200/Adaptacion-al-castellano-de-la-version-revisada-de-las-Commitment-Scales-de-Meyer-Allen-y-Smith-1993.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Virgilio-Ortega/publication/277715343_Adaptacion_al_castellano_de_la_version_revisada_de_las_Commitment_Scales_de_Meyer_Allen_y_Smith_1993/links/5571798908aecb2f587c4200/Adaptacion-al-castellano-de-la-version-revisada-de-las-Commitment-Scales-de-Meyer-Allen-y-Smith-1993.pdf)

2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Pablo Aliaga Cárdenas, con Nro. DNI 70017944, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Motivación

Escala autovalorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi siempre	(CS)	= 4
A veces	(AV)	= 3
Casi nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
INTENSIDAD						
01	Hago gran esfuerzo en mis actividades laborales.					
02	Cumplo mis metas cuando me siento motivado por mis compañeros.					
03	Me siento satisfecho cuando cumplo mis metas					
04	Recibo diversos incentivos cuando cumplo mis metas en el trabajo.					

05	Me siento conforme con los incentivos recibidos					
06	Mi estado de ánimo es positivo en el trabajo.					
07	Mi estado de ánimo transmite confianza en el grupo					
08	Tengo funciones y estoy de acuerdo con la asignación.					
DIRECCIÓN						
09	Mi trabajo está relacionado con los objetivos de la institución					
10	Las tareas que realizo me permiten cumplir metas					
11	Tengo apoyo de mis compañeros para cumplir mis tareas					
12	Mi líder fomenta una comunicación directa y respetuosa					
13	Mi líder incentiva una comunicación adecuada					
14	La comunicación en la institución me permite interactuar con los colaboradores					
15	Me comunico con mis compañeros de trabajo ante alguna duda					
16	La comunicación de mis superiores es adecuada					
PERSISTENCIA						
17	Soy capaz de superar los obstáculos en la institución					
18	Mi líder fomenta la superación de obstáculos					
19	Mi líder me ayuda a superar obstáculos en el trabajo					
20	Tengo el impulso de alcanzar los objetivos de la institución					

21	Mis compañeros de trabajo me impulsan a cumplir metas					
22	Mi líder me impulsa a alcanzar los objetivos de la institución					
23	Muestro liderazgo en mis actividades					
24	Mis directivos demuestran un liderazgo adecuado para cumplir metas					

CUESTIONARIO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Pablo Aliaga Cardenas, con Nro. DNI. 70017944, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Compromiso laboral

Escala autovalorativa

Siempre	(S)	=	5
Casi siempre	(CS)	=	4
A veces	(AV)	=	3
Casi nunca	(CN)	=	2
Nunca	(N)	=	1

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
01	Estoy orgulloso de pertenecer a la organización en la que trabajo.					
02	Me siento ligado emocionalmente la institución en la que trabajo.					
03	Me siento identificado con mi institución					

04	Mi institución reconoce mi compromiso hacia ella					
05	Tomo los problemas de la institución como si fueran míos					
06	Ayudo a solucionar los problemas que se dan en la institución.					
07	La institución significa mucho para mí.					
08	Experimento un fuerte sentimiento hacia la organización.					
COMPROMISO NORMATIVO						
09	Estoy feliz de trabajar por mucho más tiempo en la institución financiera					
10	Tengo otras opciones de trabajo, pero prefiero quedarme en la institución.					
11	Mi trabajo está por encima de cualquier otra oferta laboral					
12	Estoy tan comprometido con mi institución que no necesito buscar en otro lado.					
13	Me siento tranquilo en mi trabajo que no opto por buscar otras ofertas					
14	Dejar esta institución sería muy difícil, incluso si lo deseara.					
15	Una gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera salir de la institución.					
16	Pertenecer a esta institución hoy en día es tanto una necesidad como un deseo.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
17	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.					

18	No abandonaría mi institución en estos momentos.					
19	Mi institución me ayudó mucho como para abandonar mi trabajo					
20	Estoy en deuda con la institución.					
21	MI institución merece mi lealtad.					
22	Mis superiores se merecen mi lealtad					
23	Incluso si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución.					
24	Siento obligación de permanecer en esta institución.					

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

(mayores de 18 años o del padre o apoderado, según sea el caso)

Consentimiento Informado

Yo, ALIAGA CARDENAS PABLO, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024**”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Determinar la influencia de la motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución financiera CMAC PIURA SAC.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 05 minutos y se realizará en el ambiente de la institución, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) ALIAGA CARDENAS, PABLO email: paliagac@ucvvirtual.edu.pe y docente Asesor ASMA MENA, GIMMY ROBERTO email: gasmadm9@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

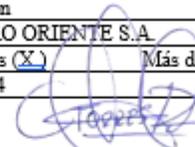
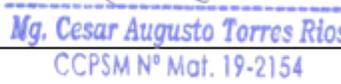
Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 junio del 2024

4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	TORRES RIOS CESAR AUGUSTO
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Educación
Institución donde labora	ELECTRO ORIENTE S.A.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (X) Más de 4 años ()
DNI	46252324
Firma del experto:	 

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Motivación
Autor (a):	Fue de elaboración propia
Objetivo:	Medir la variable Motivación
Administración:	Trabajadores de las agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Agencias microfinancieras, Mariscal Cáceres, San Martín
Dimensiones:	D1: Intensidad, D2: Dirección, D3: Persistencia
Escala:	1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre.
Niveles o rango:	Bueno (90-120), Regular (57-89), Malo (24-56)
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TORRES RIOS, CESAR AUGUSTO DNI 46252324	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 14/01/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>
TORRES RIOS, CESAR AUGUSTO DNI 46252324	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 25/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>
TORRES RIOS, CESAR AUGUSTO DNI 46252324	Maestro en Gestión Pública Fecha de diploma: 21/03/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2021 Fecha egreso: 31/01/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Luis Alberto Guevara Delgado		
Grado profesional	Maestría (x)	Doctor ()	
Area de formación académica	Clinica ()	Social (x)	Educativa () Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional	Gestión		
Institución donde labora	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (x)	Mas de 4 años ()	
DNI	47167914		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Motivación
Autor (a):	Fue de elaboración propia
Objetivo:	Medir la variable Motivación
Administración:	Trabajadores de las agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres
Año:	2024
Ambito de aplicación:	Agencias microfinancieras, Mariscal Cáceres, San Martín
Dimensiones:	D1: Intensidad, D2: Dirección, D3: Persistencia
Escala:	1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre.
Niveles o rango:	Bueno (90-120), Regular (57-89), Malo (24-56)
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GUEVARA DELGADO, LUIS ALBERTO DNI 47167914	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 16/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>
GUEVARA DELGADO, LUIS ALBERTO DNI 47167914	TÍTULO PROFESIONAL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 10/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>
GUEVARA DELGADO, LUIS ALBERTO DNI 47167914	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 03/09/2018 Fecha egreso: 01/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

5. Resultado de similitud del programa Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1088032488&a=2425958871&ro=103&s=1

feedback studio PABLO ALIAGA CARDENAS Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024 /100 5 de 5

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
4	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
5	moam.info Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a unibg Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.uilameric... Fuente de Internet	<1 %
10	masid.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	digesp.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
13	educalingo.com Fuente de Internet	<1 %
14	intra.usg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	odoc.tips Fuente de Internet	<1 %

Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO DE LA TESIS
Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos
agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San
Martín, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR:
Aliaga Cardenas, Pablo (orcid.org: 0009-0007-1248-2915)

ASESORES:
Dr. Aamad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org: 0000-0001-9630-6511)
Dra. Quipaa Bellizza, Mariella Margot (orcid.org: 0000-0001-9298-0410)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2024

Página: 1 de 38 Número de palabras: 10182 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 88:05 2/08/2024

6. Otros anexos:



Piura, 18 de julio de 2024.

Carta N°2437-2024-GT/CMP

Sr.
ALIAGA CARDENAS PABLO
JEFE DE OFICINA ESPECIAL
AGENCIA JUANJUI – OF. ESPECIAL SAPOSOA

PRESENTE.-

De nuestra mayor consideración:

Por medio del presente documento, le saludamos cordialmente y en atención a su carta, mediante la cual solicita autorización para la realización de su tesis denominada **"Motivación en el compromiso laboral en colaboradores de dos agencias microfinancieras privadas, Mariscal Cáceres, San Martín, 2024"**, cumplimos con informar lo siguiente:

Que, se autoriza lo solicitado y para tal fin deberá coordinar con el Sr. Leyva Chamba Jhonny Jesús – Asistente de Desarrollo Organizacional (correo electrónico jleyvac@cajapiura.pe) la revisión de la encuesta antes de ser aplicada y cualquier otra información que sea utilizada para la realización de la tesis.

Sin otro particular.

Atentamente,



Ricardo Mondragón García
Gerente de Gestión del Talento


Prueba Piloto

Análisis de confiabilidad Análisis de confiabilidad de Motivación

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,926	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	105,27	72,638	,751	,920
P2	105,67	70,381	,658	,922
P3	105,00	78,143	,595	,924
P4	105,80	75,886	,192	,937
P5	105,87	76,695	,157	,938
P6	105,07	76,924	,628	,923
P7	105,33	75,667	,567	,923
P8	105,13	76,552	,580	,923
P9	105,20	74,886	,736	,921
P10	105,13	78,410	,320	,926
P11	105,73	75,210	,555	,923
P12	105,27	74,781	,700	,921
P13	105,20	73,886	,868	,919
P14	105,40	75,829	,537	,923
P15	105,40	72,686	,717	,920
P16	105,27	71,210	,896	,917
P17	105,27	77,352	,388	,925
P18	105,27	71,781	,838	,918
P19	105,33	71,810	,813	,918
P20	105,13	74,695	,846	,920
P21	105,73	70,495	,756	,919
P22	105,33	71,810	,813	,918
P23	105,47	76,552	,454	,924
P24	105,20	75,171	,698	,921

Análisis de confiabilidad de Compromiso laboral

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,764	24

Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

PR1	,765
PR2	,744
PR3	,745
PR4	,744
PR5	,747
PR6	,760
PR7	,757
PR8	,752
PR9	,765
PR10	,743
PR11	,747
PR12	,754
PR13	,757
PR14	,752
PR15	,747
PR16	,736
PR17	,749
PR18	,819
PR19	,782
PR20	,754
PR21	,755
PR22	,764
PR23	,750
PR24	,748

Análisis de datos muestra piloto

V1: Motivación

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	TOTAL	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	116
2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	110
3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	94
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	116
5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90
6	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	104
7	5	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	109
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
11	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	111
12	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	101
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	116
14	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	112
15	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	114

V2: Compromiso laboral

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	112

2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	108
3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	1	95	
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	115	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	110	
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	108	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
8	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	
9	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	1	5	5	5	3	104	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	1	110	
11	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	4	5	5	5	5	106	
12	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	1	92	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	112	
14	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	106	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	110	