

11.2%

Fecha: 2023-10-30 12:41 UTC

* Todas las fuentes 24 | Fuentes de internet 17 | Documentos propios 7

- [0] [uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1](#)
5.0% 21 resultados
1 documento con coincidencias exactas

- [2] [tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf](#)
1.4% 8 resultados

- [3] "23. Salazar Rojas.pdf" fechado del 2023-10-30
0.2% 10 resultados

- [4] "20. Escobar ROJAS.pdf" fechado del 2023-10-24
0.2% 9 resultados

- [5] "10. Danny Quispe Cerquin_2023.pdf" fechado del 2023-10-12
0.1% 7 resultados

- [6] "21. Novoa y Rodriguez.pdf" fechado del 2023-10-25
0.0% 5 resultados

- [7] "22. Chilon y Velarde.pdf" fechado del 2023-10-27
0.0% 3 resultados

- [8] [core.ac.uk/download/pdf/326427008.pdf](#)
0.7% 5 resultados

- [9] [es.scribd.com/document/384794971/1Gestion-Del-Talento-Humano](#)
0.8% 3 resultados

- [10] [www.academia.edu/27910425/Motivación_según_autores](#)
0.8% 4 resultados

- [11] [library.co/article/maslow-autorealización-y-trascendencia-marco-teórico.q5mxx7y](#)
0.8% 3 resultados

- [12] [www.monografias.com/trabajos34/motivacion-personal/motivacion-personal](#)
0.7% 2 resultados

- [13] [es.scribd.com/document/485935209/MOTIVACION-DE-LOS-EMPLEADOS](#)
0.7% 3 resultados

- [14] [uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/29183/TFG-N.810.pdf?sequence=1](#)
0.7% 5 resultados

- [15] [es.scribd.com/document/344719481/Eficacia-Es-La-Capacidad-de-Lograr-Un-Efecto-Deseado](#)
0.3% 2 resultados

- [16] [m.facebook.com/102848368120612/photos/que-es-motivación-personal-es-un-sentimiento-impulsivoproducto-del-deseo-de-hace/121208026284646/](#)
0.2% 1 resultados

- [17] [es.scribd.com/document/444318875/COMPILACION-BIBLIOGRAFICA-TALLER-DE-INVESTIGACION-I](#)
0.2% 2 resultados

- [18] [books.google.com/books?id=vbWHEAAQBAJ&pg=PT83&pg=PT83&dq="\naturalista fenomenológica interpretativa"&source=bl&ots=9YNXuVdcXC&sig=ACFu3U1KxZimKGasD59lk3r24mPeo](#)
0.2% 1 resultados

- [19] "16. Tesis Cueva y Arteaga.pdf" fechado del 2023-10-23
0.1% 2 resultados

- [20] [es.linkedin.com/pulse/beat-sun-up-juan-fernando-sierra-giraldo](#)
0.1% 1 resultados

- [21] [repositorio.upagu.edu.pe/handle/JPAGU/1504](#)
0.0% 1 resultados

- [22] "13. CARRASCO TAPIA.pdf" fechado del 2023-10-21
0.0% 1 resultados

- [23] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8475/uceda_pi.pdf?sequence=1](#)
0.0% 1 resultados

- [24] [concepto.de/recursos-de-una-empresa/](#)
0.0% 1 resultados

41 páginas, 7630 palabras

Nivel del plagio: 11.2% seleccionado / 13.7% en total

66 resultados de 25 fuentes, de ellos 18 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR IMPORTANTE PARA EL
RECURSO HUMANO DE LA FINANCIERA CRECER
CAJAMARCA – 2023**

PRESENTADOS POR:

**Br. Lizzet Elizabeth Sangay Infante
Br. Alberto Sangay Bardales**

ASESOR:

Dr. GIL JÁUREGUI, Carlos

**Cajamarca-Perú
SETIEMBRE 2023**

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR IMPORTANTE PARA EL
RECURSO HUMANO DE LA FINANCIERA CRECER
CAJAMARCA – 2023**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar por el
Título Profesional de Licenciando en Administración

PRESENTADA POR:

Br. Lizzet Elizabeth Sangay Infante
Br. Alberto Sangay Bardales

Asesor

Dr. GIL JAUREGUI, Carlos Andrés

**Cajamarca-Perú
SETIEMBRE 2023**

COPYRIGHT © 2023 by
BR. LIZZET ELIZABETH SANGAY INFANTE
BR. ALBERTO SANGAY BARDALES
Todos los derechos reservados

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR IMPORTANTE PARA EL
RECURSO HUMANO DE LA FINANCIERA CRECER
CAJAMARCA – 2023**

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz

Secretario: Mg. Antony Rabanal Soriano

Vocal: Mg. Luis Felipe Velazco Luza

Asesor: Dr. Gil Jáuregui, Carlos Andrés

DEDICATORIA

Esta tesis quiero dedicar a mis padres Alejandro Sangay Y Rosa Bardales porque sin ellos no lo había logrado este esfuerzo de lograr de terminar esta carrera, doy gracias por sus consejos, apoyo emocional y su paciencia porque todo lo que soy ahora es gracias a ellos.

A mis hermanos: Vicente, Flor Noemi y José Alejandro por su apoyo emocional para así ser ejemplo de superación para ellos. **(ALBERTO)**

A mi madre Yolanda Infante Briones por brindarme los recursos necesarios y estar a mi lado apoyándome y aconsejándome siempre

A todo el resto de mi familia y amigos que de una u otra manera me han llenado de sabiduría para terminar la tesis. **(LIZZET)**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por darme salud y sabiduría para lograr esta meta que me propuesto, a la universidad UPAGU por haberme permitido formar parte de ella, también agradezco a los diferentes docentes de dicha universidad por brindarme el apoyo y conocimiento necesario para formarme profesionalmente.

Agradezco también al asesor Dr: Andrés Gil Jáuregui por haber aceptado en apoyarme en la orientación de mi proyecto de tesis, brindándome sus conocimientos y paciencia durante el desarrollo de dicho proyecto. **(ALBERTO)**

Agradezco a Dios ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

Agradezco a todos los docentes que con su sabiduría, conocimiento y apoyo motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo

De igual forma agradezco a mi asesor de tesis al Dr: Andrés Gil Jáuregui que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo **(LIZZET)**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Conocer los factores de la motivación en el comportamiento del recurso humano en la Financiera Crecer Cajamarca – 2023, dichos factores analizados fueron el fisiológico, de seguridad, de afiliación, reconocimiento y autorrealización. El enfoque investigación utilizado es cualitativo, el tipo de investigación es descriptiva, para medir las variable categórica y las subcategorías se utilizó como instrumento la entrevista semiestructurada, validada por un experto, las conclusiones a las que llego el estudio fueron el factor fisiológico en el comportamiento del recurso humano de la financiera Crecer Cajamarca, expresa el nivel de satisfacción aceptado por los trabajadores, tal como lo muestran dándole importancia al tema remunerativo y al cumplimiento de sus funciones. El factor de seguridad, muestra un nivel óptimo, se puede envindicar cuando los entrevistados opinan que la empresa les otorga todas las herramientas y área físicas para desarrollar sus actividades. En relación al factor de afiliación, de expresaron su opinion que es necesario la cooperación en el trabajo, la amistad y sentirse parte del grupo. Su opiniones no mostraron que la empresa promueva las necesidades de afiliación. El factor de reconocimiento, en opinión de los entrevistados mostraron que es importante y que la empresa tiene estímulos para reconocer los esfuerzos de los trabajadores cuando cumplen sus metas y el factor de autorrealización de la financiera Crecer Cajamarca, muestra unidad de criterio en la opinión de los entrevistados y consideran que para cumplir este factor es necesario cumplir todos los demás factores mencionados.

Palabras claves: Motivación, Comportamiento Humano y Autorrealización

ABSTRACT

The general objective of this research was to know the motivation factors in the behavior of human resources at Financiera Crecer Cajamarca - 2023. These factors analyzed were physiological, security, affiliation, recognition and self-realization. The research approach used is qualitative, the type of research is descriptive, to measure the categorical variables and the subcategories, the semi-structured interview was used as an instrument, validated by an expert, the conclusions reached by the study were the physiological factor in behavior of the human resources of the financial company Crecer Cajamarca, expresses the level of satisfaction accepted by the workers, as shown by giving importance to the remuneration issue and the fulfillment of their functions. The safety factor, showing an optimal level, can be seen when the interviewees believe that the company gives them all the tools and physical area to carry out their activities. In relation to the affiliation factor, they expressed their opinion that cooperation at work, friendship and feeling part of the group are necessary. Their reviews did not show that the company promotes membership needs. The recognition factor, in the opinion of those interviewed, showed that it is important and that the company has incentives to recognize the efforts of the workers when they meet their goals and the self-realization factor of the financial company Crecer Cajamarca, shows unity of criteria in the opinion of the interviewees and consider that to meet this factor it is necessary to meet all the other factors mentioned.

Keywords: Motivation, Human Behavior and Self-actualization

ÍNDICE

<i>DEDICATORIA</i>	<i>i</i>
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
<i>1 Planteamiento del Problema</i>	<i>4</i>
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	4
1.2 Definición del Problema	5
1.2.1 Problema General	5
1.2.2 Problema Especificos	5
1.3 Objetivos	6
1.3.1 Objetivo General.....	6
1.3.2 Objetivos Específicos	6
1.4 Justificación e importancia.....	6
<i>2 Fundamentos teóricos de la investigación</i>	<i>8</i>
2.1 Antecedentes Teóricos	8
2.2 Marco Histórico.	10
2.3 Marco Teorico.....	11
2.4 Marco Conceptual	13
2.5 Hipótesis.....	14
<i>3 Metodología</i>	<i>16</i>
3.1 Enfoque de Investigación.....	16
3.2 Diseño de Investigación	16
3.3 Tipo y Nivel de investigación	17
3.4 Población.....	18
3.5 Muestra.....	18
3.6 Tecnicas e Instrumentos de recolección de datos.	18
3.7 Procesamiento	19
3.8 Análisis de datos.....	19
3.9 Aspectos Eticos	19
<i>4 Resultados y Discusión</i>	<i>20</i>
4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados.	20
<i>5 Conclusiones Recomendaciones</i>	<i>32</i>
5.1 Conclusiones	32

5.2	Recomendaciones.....	33
	<i>REFERENCIAS</i>	34
	<i>ANEXOS</i>	36

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Numeración Económica y estable.....	21
Tabla 2: Funciones que realiza en el puesto de trabajo.....	22
Tabla 3: Herramientas para cumplir con sus actividades.....	23
Tabla 4: Sus funciones es adecuada o necesita mejorar.....	23
Tabla 5: Relaciones interpersonales en el trabajo	24
Tabla 6: Gestionar los planes y cumplir con los objetivos de la empresa.....	25
Tabla 7: Cumplir sus tareas y busca el reconocimiento de su labor con el jefe inmediato.....	26
Tabla 8: Compromiso en el trabajo aumentaría su confianza.....	27
Tabla 9: Trabajo para prosperar o crecer profesionalmente.....	28
Tabla 10: Fisiológica, seguridad, afiliación y reconocimiento.....	29

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Operacionalización de la Variable	15
---	----

LISTA DE DIAGRAMAS

Diagrama 1: Diagrama 1	17
------------------------------	----

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1 Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Hoy en día las empresas y organizaciones hacen uso de todo tipo de recursos para producir bienes y servicios y de esa manera ser competitiva con el resto de empresas. También es el caso de la empresa en el Perú y de igual modo en la provincia de Cajamarca. En las empresas existe un recurso que es esencial y único dentro de la organización y es el recurso humano. Este recurso es el más sensible e importante por tratarse de personas, y es fundamental para llevar a cabo sus operaciones.

Las personas dentro de la empresa hacen que se diferencien entre empresas, además estas personas agregan valor dentro de la empresa que laboran. Cada empresa espera que su recurso humano sea productivo en cada área de la empresa. El factor humano para que sea productivo tiene que ser motivado y alentado para que de esa manera demuestre sus habilidades y destrezas en su trabajo. Dicha tarea es encargada por el área de recursos humanos de una empresa.

Es estos tiempos la motivación a las personas se ha convertido en lo más primordial y principal las empresas, gracias a que una persona es motivada es más productiva.

En la empresa FINACERIA CRECER que se ubica en Cajamarca la motivación no es constante por lo tanto es una problemática que se tiene que abordar, el personal no está motivado y su nivel de productividad no

es el adecuado, teniendo como consecuencia que la empresa disminuya su capacidad de una atención al cliente eficiente y por ende la disminución en la colocación de productos financieros. Es por ello que la presente investigación analizó esta problemática planteando la siguiente interrogante.

1.2 Definición del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuáles son los factores de la motivación del recurso humano en la Financiera Crecer Cajamarca – 2023?

1.2.2 Problema Especificos

- ¿Cómo es el factor fisiológico en la motivación del recurso humano de la financiera de Crecer Cajamarca - 2023?
- ¿Cómo es el factor de seguridad en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer Cajamarca - 2023?
- ¿Cómo es el factor afiliación en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer Cajamarca - 2023?
- ¿Cómo es el factor de reconocimiento en la motivación del recurso humano de la Financiera Crecer Cajamarca - 2023?
- ¿Cómo es el factor de autorrealización en la motivación del recurso humano de la Financiera Crecer Cajamarca - 2023?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar los factores de la motivación del recurso humano en la Financiera Crecer Cajamarca – 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar el factor fisiológico en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.
- Identificar el factor de seguridad en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.
- Identificar el factor de afiliación en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.
- Identificar el factor reconocimiento en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.
- Identificar el factor de autorrealización en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.

1.4 Justificación e importancia

La presente investigación tiene la finalidad de conocer los factores de la motivación en el recurso humano de la empresa Crecer, se analizará de manera detallada si realmente en dicha empresa existe una motivación adecuada.

La investigación justifica de manera teórica que hay factores que pueden garantizar que la motivación es realmente importante para que los trabajadores de la empresa financiera crezcan de todo de sí para realizar su trabajo de manera eficiente.

El recurso humano de la empresa mencionada es muy importante ya que mayormente se dedican a atención de cliente por lo que se vio la necesidad de investigar indagar si realmente se motiva al personal de manera adecuada.

La investigación se realizará porque no se vio una adecuada motivación. Asimismo los trabajadores de la empresa, también visualizo una mala atención con bajos ánimos hacia el cliente.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2 Fundamentos teóricos de la investigación

2.1 Antecedentes Teóricos

El recurso humano es el pilar de toda organización. El éxito de las instituciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de rendimiento alcanzado. Este resultado ha sido posible gracias al desarrollo de su personal, lo que les ha permitido a las instituciones llevar a cabo sus estrategias y alcanzar sus metas. De esta manera la piedra angular del desarrollo organizacional es el recurso humano. (AMANDA, 2018) en su trabajo de investigación que se titula “Gestión de recursos humanos”

Según (IVETTY, 2015) en su proyecto de investigación “motivación, desempeño laboral” señala que. La motivación laboral siempre ha sido un tema importante para los directivos, y uno de los principales problemas dentro de la empresa ya que la falta de motivación provoca que los seres humanos no se esfuercen por hacer un excelente trabajo; el estar motivado en el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: la autorrealización, el sentirse competente y útil y mantener autoestima, por lo que concluyó en que el personal goza de un nivel de motivación favorable, lo que permite determinar que los colaboradores adquieren compromiso a las funciones que se le asignen lo que desarrolla sentido de pertenencia organizacional adecuada y recomienda que es importante que

la empresa establezca un programa de lealtad hacia los colaboradores mediante la integración, se debe considerar la ejecución de talleres de liderazgo efectivo, comunicación asertiva y trabajo en equipo para que se logre mantener y superar los niveles actuales de satisfacción de los colaboradores.

Y según (LAGOS, 2015) en su trabajo de investigación “la motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral” señala lo siguiente. Lo primero es destacar que la conducta humana está orientada a alcanzar ciertos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las

de un trabajador en un país en vías de desarrollo. La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar la motivación de sus trabajadores. Podemos puntualizar que para los trabajadores.

La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta. La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo. Por otra parte, las empresas intentarán motivar a sus trabajadores para que se esfuercen y muestren interés en la realización de su trabajo, implicándose así más en la tarea y en la consecución de los objetivos deseables por la empresa. Según (SANZ, 2012).

2.2 Marco Histórico.

CRECER, se constituye con su oficina principal (HUANCAYO), como Persona Jurídica según acta de fundación del 10 de abril del año 2004. Su origen deviene de la experiencia créditos diarios emprendido por un grupo de socios que se dedicaron a prestar dinero al sector micro empresarial, en la actualidad se cuenta con más de 40 agencias a nivel nacional como en ZONA NOR ORIENTE, ZONA SELVA CENTRAL, ZONA ORIENTE, ZONA CENTRO Y ZONA SUR , crecer otorga créditos diarios a aquellas personas que tienen negocio propio es decir, que tengan ingresos de manera

diaria, para que de esa forma la persona que solicite el crédito no tenga problemas de pago diario. El monto de crédito es de acuerdo a ingresos y de acuerdo al negocio. El cliente solo tiene que presentar DNI vigente, RECIBO DE LUZ vigente y tiene que estar bien en el sistema bancario.

2.3 Marco Teorico.

Toda empresa es una organización humana, situación que conduce a los directivos a conocer, analizar y comprender el comportamiento de las personas y sus motivaciones para permanecer en la empresa; realidad que a veces no logra Comprender sea plenitud porque cada individuo es Distinto al igual que sus motivaciones.

Según Piaget este psicólogo conocido por sus aportaciones al estudio de la infancia y del desarrollo cognitivo, define a la motivación como la voluntad de aprender, entendido como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno. (Piaget, 2002)

Según Chiavenato define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. (Chiavenato, 2008)

La motivación es un tema primordial para las organizaciones, ya que como medio permite conseguir un fin. Y todo buen directivo debe seguir como criterio de consistencia, apelar a los motivos superiores de las personas, ya que todos son responsables de lo que sucede en las organizaciones.

(VAZQUES, 2018)

Según Maslow, A. (1987) existe una jerarquía de necesidades básicas que se inicia con las fisiológicas y expresan el punto de partida de la teoría motivacional. Estas necesidades se expresan a través del desarrollo de la homeostasis (se refiere a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante de la corriente de sangre y los apetitos (elecciones preferenciales entre los alimentos).

Si las necesidades fisiológicas están razonablemente bien satisfechas, surgirán una serie de necesidades nuevas como la de seguridad (seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad). Orden y caos; la necesidad de estructura, orden, ley y límites; fuerte protección, etc.). (Maslow A. , 1987). El autor también señala si ambas necesidades mencionadas están bien satisfechas surgirán las necesidades de afiliación, amor, afecto y sentido de pertenencia. De igual modo habla de la necesidad de reconocimiento y menciona:

Todas las personas de nuestra sociedad (salvo unas pocas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de autorrespeto o de autoestima, y de la estima de otros. (p.30)

En relación a la autorrealización:

Se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción, a saber, la tendencia en ella de hacer realidad lo que ella es en potencia. Esta tendencia se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno

es capaz de llegar a ser. (p.32)

En la práctica las administraciones modernas señalan a la motivación como factor clave que los Directivos incorporan en las relaciones de trabajo que crean y supervisan. La función administrativa de la Dirección se entiende, como el proceso de influir en las personas, para que contribuyan a los objetivos de la organización en conjunto; para esto se requiere la creación y el mantenimiento de un contexto en lo que los individuos se sientan comprometidos hacia el logro de objetivos comunes. (HINOJOSA, 2012)

2.4 Marco Conceptual

Motivación: Para Abraham Maslow, psicólogo norteamericano, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide como la de la imagen. (Maslow, 2015)

Recurso humano: Los recursos humanos de una empresa (RRHH) o human rezurces (HR) en inglés, es una función y / o departamento del área de 'Gestión y administración de empresas' que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad (Gestion, 2019)

Motivación laboral: La Motivación según considera la autora de este artículo, es un sentimiento impulsivo, producto del deseo de hacer u obtener algo, el cual muchas veces nos puede llevar a actuar en forma positiva o competitiva y otras veces en forma negativa o inescrupulosa. Esto nos debe hacer pensar que lo contrario a la Motivación, es la

Indiferencia. (karla, 2006)

Eficiencia: No debe confundirse con la eficacia, que se define como ‘la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera’.

Eficacia: es la capacidad de realizar un efecto deseado, esperado o anhelado. En cambio, eficiencia es la capacidad de lograr ese efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible. (wikipedia, 2013)

Productiva: La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (IPE, 2016)

Competitividad: La competitividad se define como la capacidad de generar la mayor satisfacción de los consumidores fijando un precio o la capacidad de poder ofrecer un menor precio fijada una cierta calidad. Concebida de esta manera se asume que las empresas más competitivas podrán asumir mayor cuota de mercado a expensas de empresas menos competitivas, si no existen deficiencias de mercado que lo impidan. (WIKIPEDIA, 2017).

2.5 Hipótesis

Las investigaciones cualitativas tienen como propósito reconstruir una realidad, descubriéndola e interpretándola. Según Ñaupás et al. (2023) se fundamenta en un proceso inductivo, primero explora y describe la realidad y luego genera perspectivas teóricas, va de lo particular a lo general. No se prueba hipótesis más bien se descubren en el proceso.

Cuadro 1: Operacionalización de la Variable

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Item.	Instrumento
<p>Motivación</p>	<p>Para Abraham Maslow, psicólogo norteamericano, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide como la de la imagen. (Maslow, 2015)</p>	Fisiológico	1,2	Entrevista
		Seguridad	3,4	
		Afilación	5,6	
		Reconocimiento	7,8	
		Autorrealización	9,10	

CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3 Metodología

3.1 Enfoque de Investigación

El enfoque considerado para esta investigación es el cualitativo, el cual según (Grinnell, 1997) a veces es referido como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas no cuantitativos.

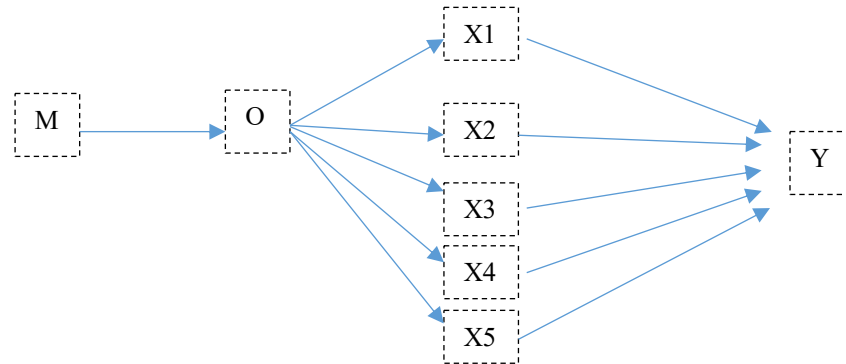
Por tanto esta investigación tiene este enfoque, por que utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación sobre los factores de la motivación y el recurso humano de la empresa Financiera Crecer Cajamarca – 2023.

3.2 Diseño de Investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, puesto que según (Kerlinger, 1981) señala que en la investigación no experimental resulta imposible manipular variables, en tanto en esta investigación solamente se observará fenómenos tal como se dan en su contexto natural par posteriormente analizarlos.

De igual modo la investigación presenta un corte transeversal, es decir el objeto de estudio se investigará en un punto determinado del tiempo, en la cual se toma información que será utilizada en el estudio (Velázquez & Rey, 1999)

Diagrama 1: Diagrama 1



Donde

M: muestra

O: Observación de la muestra

X1, X2...X5: son los factores de la motivación

Y: Es el recurso humano.

3.3 Tipo y Nivel de investigación

La investigación es de tipo descriptiva puesto que según (Rodríguez, 2005), nos menciona que una investigación descriptiva es la que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición y procesos de los fenómenos. Por lo tanto esta investigación es descriptiva porque se trabaja sobre una realidad y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta de la variable motivación y recurso humano de la Financiera Crecer Cajamarca 2023. Además, el nivel de la investigación es aplicada porque busca sentar las bases para resolver objetivamente los problemas relacionados a la motivación del comportamiento humano de la Financiera crecer Cajamarca.

3.4 Población

“La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (Arias, 2012, pág. 81)

En la presente investigación se considero una población finita, puesto que se considero un número exacto de participantes (5) trabajadores del financiera crecer cajamarca 2023, para poder analizar los componentes de la variable la motivación y el recurso humano.

3.5 Muestra

Para los efectos de la presente investigación, considerando que es una investigación con enfoque cualitativo, la muestra es igual a la población.

3.6 Tecnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Dado que el estudio fue cualitativo, se realizaron entrevistas con los participantes mencionados, para ello se desarrolló una guía de entrevista que contiene 10 preguntas sobre la categoría motivación y la subcategorías. De esa manera, una vez lista la guía de entrevista, continúan con el desarrollo a través reuniones programadas.

3.7 Procesamiento

Recabados los resultados mediante el desarrollo de las entrevistas, se procedió con la transcripción de estas en tablas en Word, posteriormente se procedió con el análisis detallado de las respuestas de los entrevistados, estableciéndose un corolario o conclusión por cada pregunta. Luego se arribaron a conclusiones según los objetivos planteados y que finalmente contribuyeron al planteamiento de las recomendaciones.

3.8 Análisis de datos.

Cada pregunta se encuentra estructura de acuerdo a las categorías y subcategorías identificadas según la teoría dispuesta por Abran Maslow, Por lo que, de la respuesta de cada entrevistado se extraerá el aporte más significativo y se determinarán los criterios comunes contrastándolos con lo señalado por los autores citados en el marco teórico, de tal manera que se pueda dar solución al problema general y específicos, así como cumplir con los objetivos establecidos.

3.9 Aspectos Éticos

Se esta citando a toda las fuentes que han sido consultadas y consideradas en esta investigación, tambien contamos con la utorización de los participantes para aplicar la entrevista, dicha información será utilizada con fines académicos basandose en el metodo para una investigación cualitativa y todos los resultados se presentan sin alterar datos reales.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4 Resultados y Discusión

4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados.

En la presente investigación cualitativa, se analizó variables categóricas, que según (Ñaupas H. , 2023) son aquellas en la que su variación es definida, evidente, categórica sin solución de continuidad. Estas variables no se miden, solo se constatan. Presentamos a continuación los resultados recopilados, mediante la técnica de entrevista a 5 trabajadores de la Financiera Crecer Cajamarca, sobre el tema tratado. Se presenta de acuerdo al orden de los objetivos de la investigación. Luego de cada tabla el corolario, término que se según la real academia española significa proposición que no necesita prueba particular y se deduce con la facilidad de lo demostrado previamente. Y se utiliza para el análisis de investigaciones cualitativas.

Objetivo Específico 1: Identificar el factor fisiológico en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.

Tabla 1: Remuneración Económica y estable.

Pregunta 1: Según su opinión: ¿Es importante para usted recibir una remuneración económica y estable?

Entrevistado	Ideas Fuerza
Malca Becerra Flavio	Si porque eso me ayuda a planificar mis gastos mes a mes.
Fraiser Zelada Revilla	Si, porque, aparte de la remuneración económico, lo que quiere es que vean como uno se esfuerza día a día para que así tengan en cuenta que el esfuerzo que hacemos no es un vano, sino que nos tenga presente como una prioridad más como profesionales
Nancy Guevara Celis	Si porque, aparte de mi desempeño me ayuda a generar una confianza, aparte de la empresa con los colaboradores y también tener que nuestros clientes tengan confianza con nosotros y que sean puntuales con sus pagos
Sangay Bardales Alberto	Si porque, eso ayuda generar confianza por parte de la empresa hacia sus colaboradores, aparte de eso contar con sueldo estable me ayuda a realizar planes de pagos y no quedar mal con mis deudas
Terrones Díaz Lesly Cecilia	Si es muy importante, porque sabemos cuánto dinero obtendremos por nuestro trabajo y poder clasificarlo de acuerdo con las necesidades que tenemos.

Nota: elaboración propia.

Corolario

La mayoría de entrevistados expresa que la remuneración es importante porque le permite satisfacer sus necesidades, además que implica la valoración de su trabajo que realizan todos los días, les da confianza y le permite saber cuánto dinero va a recibir, uno de ellos solo expresa que le sirve para planificar sus gastos mes a mes. Ninguno expresa si están satisfechos con el monto de dinero recibido.

Tabla 2: Funciones que realiza en el puesto de trabajo.

Pregunta 2: Según su opinión, ¿Usted cumple con todas las funciones que realiza en el puesto de trabajo? ¿En qué necesita mejorar?

Entrevistado	Ideas fuerza
Malca Becerra Flavio	Si cumplo en las funciones que se me asigna de acuerdo con mi puesto de trabajo, lo que necesito mejor es en el avance de las tareas que se me asignan es decir lo hago muy lento, necesito desarrollar con más rapidez mis tareas encargadas.
Fraiser Zelada Revilla	Si nos dan las herramientas adecuadas, pero lo que necesitamos es el espacio, tener una pequeña oficina para cada uno
Nancy Guevara Celis	Si porque aparte que nos capacitan nos califican y nos capacitan y nos evalúan a cada uno de nosotros mejoramos mas nuestro desempeño como colaboradores dentro de la empresa
Sangay Bardales Alberto	Si porque cada uno de nosotros tenemos metas y nos hacen evaluación mes a mes sobre nuestros avances individuales. Necesito mejorar dando la confianza a mis colaboradores
Terrones Díaz Lesly Cecilia	Si cumplo con todas las funciones que me corresponde, creo que lo que debo mejorar es el tiempo de realización de cada función.

Nota: Elaboración propia

Corolario

La mayoría de entrevistados concordaron en que si cumplen sus funciones de acuerdo con el puesto de trabajo. En relación con lo que necesitan mejorar tres entrevistados mencionaron que sus habilidades para realizar sus tareas con mayor rapidez. Otro de los entrevistados mencionó que, si lo capacitan y uno de ellos menciona condiciones, lugar físico y herramientas, para cumplimiento de sus funciones más no manifestó en que necesita mejorar.

Objetivo Especifico 2: Identificar el factor de seguridad en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.

Tabla 3: Herramientas para cumplir con sus actividades.

Pregunta 3: Según su opinión: ¿La empresa le proporciona herramientas para cumplir con sus actividades?

Entrevistado	Ideas fuerza
Malca Becerra Flavio	Si nos proporciona herramientas adecuadas y necesarias ya que eso a nosotros nos motiva a cumplir las metas que nos asignan.
Fraiser Zelada Revilla	Si porque cada mes nos capacitan, nos dan motivación, también nos dan herramientas adecuadas para poder gestionar a nuestros clientes.
Nancy Guevara Celis	Si cuento con todas las herramientas como, por ejemplo, una recepción que son las salidas y entradas de documentos de nuestros clientes, que nosotros como trabajadores debemos apoyar y gestionar bien la información de nuestros clientes
Sangay Bardales Alberto	Si porque la empresa cuenta con un área específicamente que se encarga de recepcionar las necesidades de todos los colaboradores para darles la facilidad de realizar nuestras actividades.
Terrones Díaz Lesly Cecilia	Si nos entrega las herramientas necesarias para el cumplimiento de nuestras labores.

Nota: Elaboración propia

Corolario

En relación con esta pregunta todos los entrevistados expresaron que la empresa les proporciona herramientas para cumplir su trabajo y que los motivan para cumplir con las metas establecidas.

Tabla 4: sus funciones es adecuada o necesita mejorar.

Pregunta 4: Según su opinión: ¿El área dónde realiza sus funciones es adecuada o necesita mejorar?

Entrevistado	Ideas fuerza
Malca Becerra Flavio	Si es adecuado ya que el trabajo que realizo es 90 % campo y 10 % oficina.
Fraiser Zelada Revilla	Necesitamos mejorar porque el espacio de las oficinas es muy pequeño para mí y para mis clientes, además necesitamos más mejoría en el centro laboral cada trabajador debemos de tener nuestras oficinas propias para estar mas cómodos y a si atenderles

	bien a los clientes y que se sientan cómodos
Nancy Guevara Celis	Si porque cumplimos y nos adaptamos dentro de cada área que nos designan, también puede mejorar un poco el espacio como por ejemplo ampliar un poco las oficinas para así poder atender bien a nuestros clientes
Sangay Bardales Alberto	Si es adecuada porque se adapta a cumplir las necesidades del puesto que yo ocupo
Terrones Díaz Lesly Cecilia	Si es adecuado porque está bien delimitado de acuerdo a las funciones que tiene cada colaborador, lo único que faltaría mejor es que sea más espacioso.

Nota: Elaboración propia

Corolario

La mayoría de entrevistados expresarán que el área donde realiza sus funciones es adecuada, sin embargo uno de los entrevistados manifestó que se necesita mejorar las áreas en el centro laboral y que cada trabajador debe tener sus propias oficinas.

Objetivo específico 3: Identificar el factor de afiliación en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.

Tabla 5: relaciones interpersonales en el trabajo

Pregunta 5: Según su opinión: ¿Usted cree que son necesarias las relaciones interpersonales en el trabajo?

Entrevistado	Ideas fuerza
Malca Becerra Flavio	Si porque ya que nos ayuda a trabajar en equipo y contar con el apoyo de cada uno de mis compañeros de trabajo.
Fraiser Zelada Revilla	Si porque tanto como trabajadores y empresa además debemos estar mas unidos y cooperar, con los entusiasmos que nos brinda, tanto como jefatura como trabajador, aparte que también debemos tener confianza con nosotros y también con los clientes dar

	confianza a nuestros clientes
Nancy Guevara Celis	Si porque nosotros como trabajadores y jefatura debemos tener más confianza y más cooperación entre nosotros para así poder desempeñarnos satisfactoriamente.
Sangay Bardales Alberto	Si porque si no existiera confianza entre los colaboradores no se podría trabajar en equipo
Terrones Díaz Lesly Cecilia	Si para mejorar la comunicación y poder mejor el trabajo en equipo.

Nota: elaboración propia

Corolario

El total de entrevistados expresarán que son necesarias las relaciones interpersonales en el trabajo, debido a que permite el trabajo en equipo, la confianza y estar unidos y cooperar entre los trabajadores.

Tabla 6: gestionar los planes y cumplir con los objetivos de la empresa.

Pregunta 6: Según su opinión: ¿La comunicación es importante para gestionar los planes y cumplir con los objetivos de la empresa? ¿Por qué?

Entrevistado	Ideas fuerza
Malca Becerra Flavio	Si porque la comunicación nos ayuda a generar confianza y tener un ambiente laboral adecuado y cumplir los objetivos personales.
Fraiser Zelada Revilla	Si porque cada trabajo que realizamos debemos de estar motivados por nuestras jefaturas y a si nosotros como trabajadores nos desempeñamos y mejoramos nuestras habilidades para a si poder obtener resultados satisfactorios con nuestros clientes.
Nancy Guevara Celis	Si porque la comunicación es muy importante tanto como trabajadores y jefatura o también tanto trabajador y cliente porque da un resultado de amabilidad y respeto
Sangay Bardales Alberto	Si porque la comunicación es lo que más se utiliza en la empresa ya que esto conlleva a tener mejor resultados mes a mes y se ve reflejado en el resultado a nivel individual y a nivel de empresa.
Terrones Díaz Lesly Cecilia	Si es muy importante porque gracias a ello puedas coordinar con tu equipo de trabajo las diferentes tareas asignadas del día a día; y así hacer un trabajo más eficaz para alcanzar los objetivos planteados.

Nota: elaboración propia.

Corolario

Todos los entrevistados manifestaron que es importante la comunicación para gestionar los planes y cumplir con los objetivos de la empresa, uno de ellos expresa que debe estar motivados por la empresa, si lo relacionamos con la pregunta estaría referido a la motivación para mejora del la comunicación.

Objetivo 4: Identificar el factor reconocimiento en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.

Tabla 7: Cumplir sus tareas y busca el reconocimiento de su labor con el jefe inmediato

Pregunta 7: Según su opinión: ¿Usted se esfuerza en cumplir sus tareas y busca el reconocimiento de su labor con el jefe inmediato?

Entrevistado	Ideas fuerza
Malca Becerra Flavio	Si, mi esfuerzo es constante porque a nosotros nos asignan metas mes a mes y si uno no llega a los parámetros nos envía memorandos.
Fraiser Zelada Revilla	Si porque para nosotros es muy importante que nuestra jefatura vea el desempeño que tenemos y así poder alcanzar un rango más, como estar a nivel de ellos
Nancy Guevara Celis	Si porque buscamos que nos den un reconocimiento por nuestro esfuerzo y así alcanzar un rango más tanto laboral como profesional.
Sangay Bardales Alberto	Si el esfuerzo es constante ya que mes a mes nos designas metas en colocaciones. Pues si se llega a los parámetros establecidos se busca el apoyo de ser reconocido o incentivado por parte de mi jefe inmediato.
Terrones Díaz Lesly Cecilia	Si me esfuerzo, pero no busco reconocimiento por las labores que hago.

Nota: elaboración propia.

Corolario

Los entrevistados tuvieron unidad criterio cuando señalan que si se esfuerzan para cumplir sus tareas, en relación al reconocimiento la mayoría de entrevistados lo busca para que alguien de empresa valore su esfuerzo. Uno de

los entrevistados expresa que los memorandos condicionan su esfuerzo, y otro, expresa que se esfuerza pero no busca reconocimiento.

Tabla 8: Compromiso en el trabajo aumentaría su confianza.

Pregunta 8: Según su opinión: ¿Si la empresa y compañeros reconocen su compromiso en el trabajo aumentaría su confianza?

Entrevistado	Ideas fuerza
Malca Becerra Flavio	Sí, eso me motivaría a realizar con más empeño mis metas que se me asignan.
Fraiser Zelada Revilla	Si porque para nosotros como trabajadores que somos, necesitamos más motivación, confianza, para poder desenvolvemos y mostrarles que somos un equipo, que realmente si nos importa la empresa y nuestro trabajo
Nancy Guevara Celis	Sí, porque como nosotros que somos trabajadores cumplimos las metas que nos designan y que nos reconozcan por nuestro desempeño laboral
Sangay Bardales Alberto	Si, ya que esto conllevaría a que el esfuerzo individual sea mayor para cumplir al cien por ciento las metas que se nos asignan.
Terrones Díaz Lesly Cecilia	Si, aumenta la confianza porque al ver que se dan cuenta de tu desempeño y tu esfuerzo, hace que nos sintamos motivados para que seguir haciendo las cosas bien.

Nota: elaboración propia.

Corolario

Los entrevistados expresaron que aumentarían su confianza si la empresa y sus compañeros reconocen su compromiso, debido a que les motivaría a realizar un mayor esfuerzo individual y desempeño laboral para seguir haciendo las cosas bien.

Objetivo 5: Identificar el factor de autorrealización en la motivación del recurso humano de la financiera Crecer en Cajamarca – 2023.

Tabla 9: Trabajo para prosperar o crecer profesionalmente

Pregunta 9: Según su opinión: ¿Busca la perfección en su puesto de trabajo para prosperar o crecer profesionalmente?

Entrevistado	Ideas fuerza
Malca Becerra Flavio	Lo que busco yo en realidad es hacer bien mi trabajo, quizás no a la perfección, pero cumplir con el noventa por ciento de mis tareas encargadas sería lo suficiente.
Fraiser Zelada Revilla	Si, porque para nosotros es importante que alcancemos un rango mas y así tener más experiencia con las altas jefaturas y poder trabajar juntos unidos como familia
Nancy Guevara Celis	Si, porque las altas jefaturas aparte que nos dan capacitaciones, nos observan como nos desempeñamos como trabajadores y si algo estamos mal en nuestro desenvolvimiento nos pueden corregir para así poder tener buen desempeño y así poder tener una buena comunicación con nuestros clientes
Sangay Bardales Alberto	Si, porque de cada error que se comete se aprende, por eso es bueno que los mismos colaboradores de la empresa me den su punto de vista en que es lo que uno puede mejorar.
Terrones Díaz Lesly Cecilia	No, busco perfección, si no realizarlo de una manera correcta porque no todo sale perfecto porque habrá momentos que también se comete errores al momento de realizar las actividades, y por querer hacer las cosas perfectas nosotros mismos nos frustramos.

Nota: elaboración propia.

Corlario

En relación a esta pregunta existe respuestas divergentes, cuatro entrevistados expresaron que buscan de alguna manera desarrollar su maximo potencial como seres humanos, es decir querer ser mejores profesionales; sin embargo uno de los entrevistados expreso que no busca la perfección en su puesto de trabajo, solo realizarlo de manera correcta, que implicaría un aspiración menor.

Tabla 10: Fisiológica, seguridad, afiliación y reconocimiento.

Pregunta 10: Según su opinión: ¿Cree que para sentirse en su vida desarrollado debe haber cumplido con todas las subcategorías anteriores?, es decir: Fisiológica, seguridad, afiliación y reconocimiento.

Entrevistado	Ideas fuerza
Malca Becerra Flavio	Si, porque yo necesito saber cuáles son mis puntos débiles para no cometer errores, y así poder mejorar profesionalmente y como persona
Fraiser Zelada Revilla	Si, porque es parte del proceso y es necesario apoyar y enseñar a nuevos ejecutivos.
Nancy Guevara Celis	Si, porque cada trabajador se esfuerza para poder obtener un reconocimiento como remuneración o también un reconocimiento ocupar un puesto más, así vean el desempeño del trabajador y profesional de cada uno de nosotros.
Sangay Bardales Alberto	Si, porque si uno hace bien su trabajo se merece que lo feliciten y de esa forma ver un avance tanto profesional y personal.
Terrones Díaz Lesly Cecilia	Si, para saber de qué manera estamos avanzando para cumplir con nuestros objetivos trazados y satisfacer las necesidades que tenemos a lo largo de nuestra vida personal y laboral.

Nota: elaboración propia.

Corolario

En relación a esta pregunta existe en los entrevistados unidad de criterios, ya que permite conocer su puntos debiles y no cometer errores, para mejorar el trabajo y obtener reconomiento y que permita cumplir su objetivos y metas trazadas.

Discusión

Los resultados encontrados en la presente investigación cualitativa nos permiten mostrar la importancia de los factores de motivación en el recurso humano. El factor fisiológico en el comportamiento humano de la financiera Crecer Cajamarca, tiene cierto nivel satisfacción; afirmación que se puede

evidenciar por la respuesta que expresan los entrevistados cuando le dan un nivel de importancia al tema remunerativo, ello nos permite colegir que la empresa de alguna manera con la remuneración que paga a sus trabajadores permite que cubran sus necesidades básicas y en consecuencia manifiestan que cumplen sus funciones.

El factor de seguridad expresa cuestiones estables, se sustenta cuando responden en su mayoría que la empresa brinda todas las herramientas y áreas adecuadas para desarrollar sus actividades. El factor de afiliación es otro aspecto que los entrevistados contestan que es importante, y se puede evidenciar cuando creen que es necesaria las relaciones interpersonales en el trabajo y la comunicación para cumplir con los objetivos de la empresa. Existe unidad de criterio en los entrevistados de la importancia del factor de reconocimiento en el recurso humano, se fundamenta cuando expresan que si cumplen sus tareas y buscan reconocimiento de su labor por su jefe inmediato y la valoración de la empresa y compañeros de trabajo. Finalmente el factor autorrealización en el comportamiento del recurso humano de la financiera, muestra respuestas divergentes en relación al logro del máximo potencial profesional, se sustenta cuando se les pregunta si buscan la perfección en su puesto de trabajo y se es necesario lograr los demás factores para sentirse realizado. Dichos resultados coinciden con lo señalado con Lagos (2015) en su trabajo “la motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral”, que el trabajador debe estar motivado, donde la personalidad y las necesidades de los trabajadores son factores que las empresas deben tener en cuenta. También se relaciona con lo señalado con

Ivetty (2015) es su trabajo “motivación y desempeño laboral”, que cuando el personal goza de un nivel favorable de motivación se siente más comprometido. De igual modo tiene similitud con lo señalado por Sanz (2012) quien expresa que la motivación estimula al trabajador para satisfacer sus propias necesidades.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5 Conclusiones Recomendaciones .

5.1 Conclusiones

- El factor fisiológico en el comportamiento del recurso humano de la financiera Crecer Cajamarca, expresa el nivel de satisfacción aceptado por los trabajadores, tal como lo muestran dándole importancia al tema remunerativo y al cumplimiento de sus funciones.
- El factor de seguridad en el comportamiento del recurso humano de la financiera Crecer Cajamarca, muestra un nivel óptimo, se puede evindenciar cuando los entrevistados opinan que la empresa les otorga todas las herramientas y área físicas para desarrollar sus actividades.
- El factor de afiliación en el comportamiento del recurso humano de la financiera Crecer Cajamarca, expresaron su opinion que es necesario la cooperación en el trabajo, la amistad y sentirse parte del grupo. Su opiniones no mostraron que la empresa promueva las necesidades de afiliación.
- El factor de reconocimiento en el comportamiento del recurso humano de la financiera Crecer Cajamarca, en opinión de los entrevistados mostraron que es importante y que la empresa tiene estímulos para reconocer los esfuerzos de los trabajadores cuando cumplen sus metas.
- El factor de autorrealización en el comportamiento del recurso humano de la financiera Crecer Cajamarca, muestra unidad de criterio en la opinión de los entrevistados y consideran que para cumplir este factor es necesario

cumplir todos los demás factores mencionados.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que la financiera crecer Cajamarca, programe actividades de gestión que permita fortalecer los factores de motivación para el recurso humano.
- Promover una política de pagos que fortalezca el cumplimiento del factor fisiológico del recurso humano de la financiera crecer Cajamarca.
- Desarrollar un plan de capacitación que potencie el comportamiento del recurso humano de la financiera Crecer Cajamarca.
- Desarrollar un plan de capacitación que potencie el reconocimiento del comportamiento del recurso humano de la financiera crecer Cajamarca.

REFERENCIAS

- John Snow, I. (2011). *Manual de logística* . Obtenido de <http://apps.who.int/medicinedocs/documents/s20211es/s20211es.pdf>
- AMANDA, C. L. (2018). *Gestión de recursos humanos*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11577/Chavez_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL . (s.f).
- VAZQUES, G. (2018). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE* . Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf
- IVETTY, M. (MARZO de 2015). *MOTIVACION, DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- LAGOS, C. V. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LAVORAL*. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- SANZ, V. (junio de 2012). *La motivacion laboral*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=230F89E63F3DE9C028DDD1DABAB8D162?sequence=1>
- HINOJOSA, V. A. (12 de marzo de 2012). *LA MOTIVACION EN LA GESTION DE RECURSO HUMANO*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/motivacion-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- Piaget, M. Y. (2002). *MOTIVACION SEGUN AUTORES*. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>
- Chiavenato. (2008). *MOTIVACION SEGUN AUTORES*. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>
- Maslow. (2015). *La motivacion, comportamiento organizacional*. Obtenido de https://scholar.google.com.pe/scholar?q=motivacion+segun+maslow&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Gestion. (2019). *Gestion de recursos humanos* . Obtenido de <https://www.significados.com/recursos-humanos/> Consultado: 8 de julio de 2019, 11:57

pm.

- karla, c. (2006). *La motivacion personal* . Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos34/motivacion-personal/motivacion-personal.shtml>
- wikipedia. (2013). *la eficiencia* . Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Eficiencia>
- IPE. (2016). *Productividad laboral*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- WIKIPEDIA. (2017). *COMPETITIVIDAD*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Competitividad>
- Grinnell, R. (1997). *Social work research & evaluation: Quantitative and qualitative approaches*. Illinois : Peacock publishers.
- Kerlinger, F. (1981). *Investigación del Comportamiento* . Buenos Aires : Mac Graw - Hill .
- Velázquez, R., & Rey, N. (1999). *Metodología del Investigación Científica* . Lima : San Marcos .
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología del Investigación* . Mexico : Universidad de Juárez.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. Caracas : Editorial Episteme .
- Maslow, A. (1987). *Motivación y Personalidad*. Obtenido de <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Ñaupas, P. (2023). *Metodología de la Investigación Total*. Bogota: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H. (2023). *Metodología de la investigación total* . Bogotá: Ediciones de la U. (s.f.).

ANEXOS

**Expediente para validar los instrumentos de medición a
través de juicio de expertos**

I. Datos generales:

1.1 Apellidos y nombres del informante: Víctor Fernández López

1.2 Nombre del instrumento a evaluar: La Motivación como factor importante para el COLOBORADOR Recurso Humano de la Financiera Crecer Cajamarca _2023.

II. Instrucciones:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de **Claridad**, **Pertinencia** o **Relevancia**.

Categoría: Motivación	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Sub categoría 1: Fisiológica	X		X		X		
¿Es importante para usted recibir una remuneración económica y estable?	X		X		X		
¿Usted cumple con todas las funciones que realiza en el puesto de trabajo? ¿En qué necesita mejorar?	X		X		X		
Sub categoría 2: Seguridad							
¿La empresa le proporciona herramientas para cumplir con sus actividades?	X		X		X		
¿El área dónde realiza sus funciones es adecuada o necesita mejorar?	X		X		X		
Sub categoría 3: Afiliación							
¿Usted cree que son necesarias las relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		
¿La comunicación es importante para gestionar los planes y cumplir con los objetivos de la empresa? ¿Por qué?	X		X		X		
Sub categoría 4: Reconocimiento							
¿Usted se esfuerza en cumplir sus tareas y busca el reconocimiento de su labor con el jefe inmediato?	X		X		X		
¿Si la empresa y compañeros reconocen su compromiso en el trabajo aumentaría su confianza?	X		X		X		
Sub categoría 5: Autorrealización							
¿Busca la perfección en su puesto de trabajo para prosperar o crecer profesionalmente?	X		X		X		
¿Cree que para sentirse en su vida desarrollado debe haber cumplido con todas las sub categorías anteriores?, es decir: <i>fisiológica, seguridad, afiliación y reconocimiento</i>	X		X		X		

Nota: Los ítems fueron tomados en base a la teoría de Abraham Maslow

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

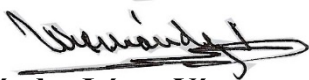
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Cajamarca, 3 de julio 2023



Fernández López Víctor

DNI: 41415877

Especialidad del evaluador: Doctor en Administración, Maestro en Administración de Empresas, Psicólogo Organizacional y Coach Asociado y Acreditado con CIC: 12411.

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**La Motivación como factor importante para el Recurso Humano de la
Financiera Crecer Cajamarca _2023.**

I. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: **Género:**

Cargo:

Institución:

Entrevistador:

Fecha: **Hora:**

Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Evaluar el factor fisiológico que limita el comportamiento del recurso humano de la
financiera de Cajamarca – 2023.

Preguntas:

1. Según su opinión: ¿Es importante para usted recibir una remuneración económica y estable?

.....
.....
.....

2. Según su opinión: ¿Usted cumple con todas las funciones que realiza en el puesto de trabajo? ¿En qué necesita mejorar?.

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Evaluar el factor de seguridad que limita el comportamiento del recurso humano de la financiera de Cajamarca – 2023.

3. Según su opinión: ¿La empresa le proporciona herramientas para cumplir con sus actividades?

.....
.....
.....
.....
.....

4. Según su opinión: ¿El área dónde realiza sus funciones es adecuada o necesita mejorar?

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Evaluar el factor de afiliación que limita el comportamiento del recurso humano de la financiera de Cajamarca – 2023.

1. Según su opinión: ¿Usted cree que son necesarias las relaciones interpersonales en el trabajo?

-
-
-
-
-
-
2. Según su opinión: ¿La comunicación es importante para gestionar los planes y cumplir con los objetivos de la empresa? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Evaluar el factor reconocimiento que limita el comportamiento del recurso humano de la financiera de Cajamarca – 2023.

7. Según su opinión: ¿Usted se esfuerza en cumplir sus tareas y busca el reconocimiento de su labor con el jefe inmediato?

.....

.....

.....

.....

.....

8. Según su opinión: ¿Si la empresa y compañeros reconocen su compromiso en el trabajo aumentaría su confianza?

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Evaluar el factor de autorrealización que limita el comportamiento del recurso humano de la financiera de Cajamarca – 2023.

9. Según su opinión: ¿Busca la perfección en su puesto de trabajo para prosperar o crecer profesionalmente?

.....
.....
.....
.....
.....

10. Según su opinión: ¿Cree que para sentirse en su vida desarrollado debe haber cumplido con todas las sub categorías anteriores?, es decir: fisiológica, seguridad, afiliación y reconocimiento

.....
.....
.....
.....
.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI: