



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte  
de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Vasquez Mendoza, Katherin Lisbeth ([orcid.org/0000-0001-7830-3851](https://orcid.org/0000-0001-7830-3851))

**ASESORES:**

Mba. Aguilar Chávez, Pablo Valentino ([orcid.org/0000-0002-8663-3516](https://orcid.org/0000-0002-8663-3516))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicó el presente estudio:

Primeramente, a Dios por darme la vida, cuida y bendice cada día, para seguir adelante y lograr mis objetivos profesionales trazados.

A mis padres y hermanos, por ser el pilar más importante en mi vida, quienes me motivaron y que siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional para lograr culminar satisfactoriamente mi carrera profesional, finalmente dedico este trabajo a dos seres queridos muy importantes para mí, que desde el cielo se sienten orgullosos por cada logro de mi vida.

**Autora:** Vásquez Mendoza, Katherin

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a:

Dios por protegerme durante este largo camino y por darme la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A la Universidad “César Vallejo”, por la dedicación y profesionalismo demostrado en nuestra formación.

Al Mg. Aguilar Chávez, Pablo Valentino y la Dra. Otiniano León, Mabel Ysabel, por sus valiosos conocimientos para enriquecer el presente trabajo de investigación y sus sabias enseñanzas que fortalecen nuestro desempeño y formación profesional.

Finalmente, al Sr. Luis Alberto Vílchez Vera, Gerente de la empresa de transporte “La Guadalupana Vive”, por la información brindada para la elaboración de esta investigación.

**Autora:** Vásquez Mendoza, Katherin

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS .....	38

## Índice de Tablas

Tabla 1: Nivel de medición de la variable Motivación en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.	18
Tabla 2: Nivel de medición de la variable Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022	19
Tabla 3: Relación entre la dimensión necesidad de logro y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.	20
Tabla 4: Relación entre la dimensión necesidad de poder y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.	21
Tabla 5: Relación entre la dimensión necesidad de afiliación y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.	22
Tabla 6: Relación entre la variable motivación y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.	23

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022. El tipo de investigación es aplicada, el diseño de investigación es descriptivo – correlacional, trabajándose con una población muestral conformada por 30 Conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022. Como técnica se aplicó la encuesta y como instrumentos de recojo de datos que se utilizaron el cuestionario de motivación laboral, el cuestionario de compromiso laboral. Para el tratamiento y análisis de los datos se empleó estadística descriptiva y como prueba estadística el coeficiente de Correlación de Spearman, siendo procesados en el programa SPSS, versión 26 como conclusión se obtuvo que existe una relación positiva y fuerte entre las variables motivación y compromiso laboral en los trabajadores de la empresa de transporte la Guadalupana vive.

**Palabras clave:** Compromiso laboral, conductores, motivación, transporte de personal.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between motivation and work commitment in personnel transport drivers of the company La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022. The type of research is applied, the research design is descriptive-correlational, working with a sample population of 30 drivers of personnel transportation of the company La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022. The survey was applied as a technique and the data collection instruments used were the work motivation questionnaire and the work commitment questionnaire. For the treatment and analysis of the data, descriptive statistics were used and Spearman's correlation coefficient was used as a statistical test, being processed in the SPSS program, version 26, as a conclusion it was obtained that there is a positive and strong relationship between the variables motivation and work commitment in the workers of the transportation company La Guadalupana Vive.

**Keywords:** Work commitment, drivers, motivation, personnel transportation.

## I. INTRODUCCIÓN

En administración de organizaciones, las acepciones tradicionales respecto a las organizaciones se han transmitido y muchas de ellas mantenidas, sobre todo en lo que respecta a exagerar la relevancia de la ganancia, cayendo muchas veces en el egoísmo y darle una orientación economista a la compañía. En este marco se concebía que la única medida del éxito era la creación de riqueza.

La escasez de profesionales calificados y disponibles en el sector de carga, transporte de personal, así como distribución y logística se está convirtiendo en una creciente preocupación en el mundo. Los hallazgos revelan que la remuneración y los salarios son perjudiciales para el reclutamiento y la retención. Si bien el bienestar del conductor es un problema importante, se brinda poco apoyo para la capacitación y la satisfacción laboral. Asimismo, la "dimensión de las personas" generalmente se ha descuidado, con iniciativas de mejora centradas únicamente en la tecnología o los sistemas de información, a pesar que las personas son un aspecto vital para el desarrollo de la empresa (Ji-Hyland & Declan, 2022).

La motivación y el compromiso son variables importantes para las empresas. La motivación acepta que las personas procuren cumplir con propósitos específicos y por ende el nivel de motivación presenta efectos directos sobre la manera en que gestiona sus actividades para cumplir con los propósitos organizacionales. En el campo laboral, el nivel de motivación repercute directamente en la realización de la diligencia determinada para la marcha de la empresa o institución (Benavides Paz, 2017). Igualmente tuvo una clara vinculación con el compromiso y ejercicio laboral y productividad, concatenado con la eficiencia y eficacia de la compañía o institución.

Para contestar a las demandas de los países del primer mundo, hacia las empresas, ellas miran sus factores intrínsecos, priorizando el fortalecimiento y progreso de capacidades del personal y solamente efectúan contrataciones nuevas cuando es necesario. No obstante, en Latinoamérica, a determinadas empresas todavía les falta afianzar esta práctica y muchas veces se contrata

personal por amistad u otros intereses, sin tener en cuenta los talentos del personal, al igual que el ascenso. En este contexto se genera descontento, olvidando que las organizaciones, en gran medida, depende de la motivación y compromiso de su personal, para que la productividad mejore y se logre alcanzar los objetivos organizacionales (Calle Terrones, 2021).

En el Perú, se reconoce la relevancia que tuvo el compromiso laboral como un predictor del desempeño, comprendiendo que los colaboradores comprometidos tienen alta energía, son entusiastas y están inmersos en el trabajo. Inclusive se admite que los colaboradores comprometidos son más satisfechos y efectivos en su labor. La dificultad es que la gran mayoría de organizaciones peruanas, presentan dificultades para gestionar un programa de motivación laboral y un entorno laboral agradable y favorable para el desarrollo de las actividades, el cual permitiría optimizar el compromiso del colaborador con la compañía Martínez, et al. (2020).

Por este motivo, es relevante que los colaboradores de una empresa se sientan cómodos con la labor que desempeñan en su ambiente de laboral. Empero, la presencia de numerosos regímenes laborales, políticas de trabajo, jornadas amplias, circunstancias de trabajo, temas remunerativos y contratos no formales, que intermedian la correspondencia laboral, así como las diversas modalidades que emplean para las locaciones de servicio, entre otras equivocaciones abandonadas por las empresa y organizaciones de regímenes, lo desvían de este ideal y, perjudican la estimulación del potencial humano (Calle Terrones, 2021).

En la región, Lambayeque, provincia de Chiclayo, encontramos la empresa La Guadalupana Vive, la cual ofrece servicios de transporte de Chepén - Chiclayo y viceversa, por lo tanto, se ha podido observar que los Conductores de transporte de personal, muchas veces presentan problemas referentes con la falta de interés hacia los usuarios, así mismo, no se esfuerzan por cumplir con los horarios de trabajo establecidos. De igual manera no existe la posibilidad de llegar a obtener un mejor cargo, solo en base al que esta. Además, se ha notado un bajo nivel de motivación laboral, el cual es

sumamente importante para conocer la repercusión que tuvo respecto al compromiso laboral relacionados a los conductores de la empresa.

Según lo expuesto, se ha planteado el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona la motivación con el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022?

La justificación teórica se fundamenta en la teoría de los paradigmas de motivación de McClelland, y teoría de las tres componentes de Allen y Meyer, los hallazgos servirán como un estudio referencial a otras investigaciones. En el campo metodológico se sustenta en el desarrollo de una orientación cuantitativa, de naturaleza básica, nivel descriptivo. Es de diseño no experimental y para su recolección de datos fue mediante unos cuestionarios, adaptados y validados para su aplicación correspondiente. A Nivel práctico, busca establecer la concatenación de las variables de estudio permitiendo a las organizaciones comprender el efecto que ejerce la motivación en el compromiso laboral, buscando dar lineamientos, para la optimización de la Motivación y compromiso de los trabajadores de esta compañía.

Como propósito principal se busca: Determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022. Los objetivos son: Identificar el nivel de motivación laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Identificar el nivel de desenvolvimiento docente en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Determinar la asociación de la motivación en su dimensión necesidad de logro con el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Determinar la vinculación de la motivación en su dimensión necesidad de poder con el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Determinar la concurrencia entre la motivación en su dimensión necesidad de afiliación con el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

Finalmente, como hipótesis general, tenemos: H1: La motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, encontramos que Jufrizen, et al. (2021), en el artículo: *“Efecto de la Motivación Laboral sobre la Intensidad del Compromiso y desempeño de los Empleados”*, buscaron examinar la consecuencia de la cultura organizacional en el desenvolvimiento de los colaboradores, así como los efectos en la cultura organizacional y compromiso, así como la repercusión de la cultura organizacional en el desenvolvimiento. El tipo de indagación fue sociativa, utiliza la muestra la integraron 85 empleados. Las técnicas fueron cuestionarios y de análisis. Los hallazgos muestran que: (1) la repercusión del clima organizacional en el desenvolvimiento de los colaboradores es positiva y significativa; (2) la repercusión de la cultura de la compañía en el compromiso en la organización positivo y significativo; (3) el efecto del compromiso en la organización en el desenvolvimiento positivo y significativo; (4) el compromiso en la organización actúa como mediador sobre la repercusión de la cultura organizacional en el desenvolvimiento de los trabajadores (5) la motivación no actúa como moderador de la desenlace de la cultura organizacional en el desenvolvimiento de los colaboradores.

Flores, et al. (2021), en el estudio: *“Determinación de la conducta en el trabajo con base en un paradigma de motivación y el compromiso laboral, de los centros vacacionales”*, tuvo como propósito determinar los elementos de la motivación y compromiso del lugar indicado. Desarrollaron un estudio exploratoria, transversal, correlacional, esta indagación se enfocó en 3 unidades económicas de los cuales abarcan el Sector Turístico. Se llegó a la conclusión que existe una influencia entre las variables, asimismo la motivación puede direccionarse en varios tipos de compromiso organizacional ya que son multifactoriales.

Bohórquez, et al. (2020), investigó sobre: *“La motivación y el desempeño de los trabajadores: El Recurso Humano como elemento importante en la compañía”*, con el objetivo de indagar la motivación y el ejercicio profesional de los colaboradores de la compañía seleccionada; respecto a la metodología una indagación probabilístico que usó una orientación mixta y con un alcance de

indagación de tipo descriptivo, exactamente la misma que dejó compilar información y conseguir como primordiales hallazgos el tener un 0,25 de colaboradores insatisfechos. En las necesidades fisiológicas, de esta manera como un 0,35 insatisfechos respecto a la carencia de poder y un 0,35 insatisfechos con la equidad de la organización. De esta forma, se aprecia un nivel conveniente de motivación, que repercute de forma positiva en el ejercicio laboral de los colaboradores de la entidad estudiada.

Valencia y Montoya (2019), en la indagación: “*La Motivación laboral en conductores de una empresa de transportes en Medellín, 2019*”, buscaron explicitar los factores motivacionales presentes en los Choferes, con una orientación cuantitativa y descriptiva, diseño no experimental. Se seleccionó como muestra a veinte Choferes. Se usó el instrumento Cuestionario de Motivación laboral. Se concluye que los transportistas se hallan mínimamente motivados, se halló que la motivación intrínseca con un puntaje alta es el reconocimiento, aparte de esto puntea más bajo el logro.

Hidayah y Tobing (2018), en su artículo: “*La influencia de la motivación y el compromiso en el desempeño de los colaboradores*”. Este estudio se enfocó en investigar la asociación de las variables mencionadas con el desenvolvimiento de los colaboradores. Estudio descriptivo cuantitativo con diseño de indagación explicativo. La población en este estudio es el número total de colaboradores en STIE Mandala Jember tanto colaboradores fijos como no permanentes que ascendió a 90. Las muestras tomadas son de 55 encuestados y la espalda y analizada por 50, mediante la técnica de muestreo aleatorio simple. La herramienta analítica utilizada la regresión en línea variada. Los hallazgos mostraron que la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso en la compañía repercuten simultáneamente en el desenvolvimiento de los empleados, que parcialmente la satisfacción laboral no repercute significativamente en el desenvolvimiento de los colaboradores, y la otra variable motivación y compromiso en la organización tuvo una repercusión significativa.

**A nivel nacional**, encontramos que Gonzales, et al. (2022), “*investigó sobre: Motivación y su incidencia con el desempeño laboral de los trabajadores en la compañía Shalom Express SAC, Lima 2019*”, donde buscaron determinar la correspondencia entre la motivación al personal y el desenvolvimiento laboral. La indagación cuantitativa, básica, descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, involucrando a una población de cuarenta y dos colaboradores y la muestra de treinta y ocho colaboradores. se usó como instrumento el cuestionario y como técnica: encuesta: Los hallazgos encontrados fue de un valor 0,642 y 0,579 entre las asociaciones interpersonales y el ejercicio laboral y de 0,528 entre los beneficios económicos y el desenvolvimiento laboral; arribo a la conclusión de que se presenta correspondencia moderada, positiva alta, demostrativa entre las variables y los componentes para emplearse en la compañía estudiada.

Castillo y Ortiz (2021), en el estudio: “*Clima laboral y la motivación de los empleados de la empresa de transportes de la región de Rímac, 2021*”, se propuso determinar la correspondencia de las variables y su influencia entre los trabajadores de la empresa indicada. La indagación fue cuantitativa, aplicada, de tipo correlacional, de corte trasversal. Su población involucró a treinta y uno, se empleó la encuesta para medir la variable clima laboral y motivación, como también se utilizó un cuestionario para medir las dos variables. Los hallazgos conseguidos del factor de Rho Spearman señalan que la variable tiempo laboral se corresponde en forma significativa con la variable motivación, con un valor de 0.654, demuestra una asociación moderada positiva y el nivel de significatividad es de 0,000; concluyendo que si se admitió la hipótesis de la indagación; con lo que se prueba que si existe correspondencia entre las dos variables de la indagación.

Asimismo Ramírez (2019), en el estudio titulado “*Estrategias motivacionales en el lugar de trabajo para potenciar el clima organizacional de los trabajadores de Hermes Transportes Chiclayo – 2018*” Se tuvo como objetivo, establecer estrategias motivacionales, robustecen el tiempo organizacional de los cooperadores en la empresa indicada, el tipo diseño fue de indagación experimental con esquema pre experimental; la muestra se

efectuó a sesenta colaboradores a quienes se administraron el cuestionario, concluyéndose que si incorporamos estrategias de motivación se robustecerá el tiempo organizacional en la compañía, mejora en la comunicación y se brinda respuesta a los inconvenientes.

Alvarado (2018), en el estudio: *“Motivación laboral de los trabajadores de transportes turismo Alvarado y la asociación con el clima organizacional Chiclayo, 2016 – 2017”*, se propuso como finalidad hallar vinculación entre las variables mencionadas, para ello se administraron dos cuestionarios, aplicados a 36 empleados de distintas áreas, para medir las variables, los hallazgos muestran que la motivación repercute en un (94.6%) en el clima organizacional, concluyéndose que para perfeccionar el clima laboral, se debe considerar el desarrollo de la motivación Laboral de los empleados. Además, se diagnosticó que la motivación de los empleados se localiza en un grado alto (54.8%) y el grado de progreso del clima organizacional se ubica en bueno (64.4%).

Talledo (2019), desarrolló la tesis magistral: *“Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte del personal de Línea, Trujillo 2019”*, tuvo como finalidad de identificar la correspondencia de Motivación y Compromiso en el trabajo. La indagación fue aplicada mostrando un diseño no experimental. La población estudiada consideró a 389 conductores y una muestra de 193 colaboradores. Se empleó la encuesta y dos cuestionarios. Los resultados hallaron asociación entre las variables, con una correlación moderada y positiva. Se concluye que se presentan una vinculación de las variables en transportista de la empresa Línea S.A

Respecto a la variable motivación laboral, Sobre el concepto de motivación laboral, Bustamante, et al. (2020), aseveran que la motivación en el campo laboral es la capacidad que tiene una compañía para consolidar el compromiso de sus colaboradores, en los diversos procesos productivos, así como actividades y tareas inherentes a la compañía, que permitan el logro de propósitos comerciales y personales.

Asimismo, Benavides (2017) y Urbano (2018) apuntan que la motivación actualmente, constituye un elemento substancial para que el sujeto se

despliegue idóneamente en una compañía, con el objetivo de lograr eficiencia y excelencia en los hallazgos ansiados por la compañía. actualmente la motivación es sustancialmente principal puesto que va a direccionar a los cooperadores para que consigan las metas programadas por la organización, aparte de esto Peña y Villón (2018), sostienen que la motivación genera que las personas puedan cumplir los propósitos fijados en el campo laboral; además el grado de motivación es substancial por el hecho de que ejecuta una acción determinada. Por tal razón procuran corresponder el contexto laboral con el desenvolvimiento, puesto que la compañía puede traer inmediatas secuelas en el bien del colaborador.

Además, Estrada (2018) y Prastiawan, et al. (2020) conceptualiza a la motivación como “un impulso íntimo que mueve la predisposición de una persona a efectuar cualquier actividad o conducta para el logro de una meta, que el logro de un propósito explícito”. Aumentar la motivación de los colaboradores implica brindar incentivos y fomentar un buen clima laboral, estas acciones mejoran el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de la entidad, conllevando así a incrementar la calidad, productividad y servicio.

Así mismo tenemos los paradigmas explicativos sobre la motivación laboral, donde Puertas, et al (2018), consideran la valoración de la motivación considerando diversos aspectos como los conductuales, fisiológicos y cognitivos. Teniendo en cuenta el enfoque conductual, Ryan (2020), considera dos tipos de motivación: a) Motivación interior: Reconocimientos, felicitaciones, son estímulos interiores para el colaborador y b) Motivación exterior: Bonos, dinero, regalos, entre otros.

Respecto a las teorías de contenido y del proceso motivacional, Asaf (2019), señalo que la teoría de contenido valora los diversos elementos o componentes motivan a los sujetos a efectuar sus ocupaciones al interior de la compañía, dividiéndose en: a) Maslow: Necesidades de autorrealización, fisiológicas, de seguridad, de aceptación social, y autoestima y; b) Alderfer: Crecimiento, relaciones y existenciales; c) Herzberg: Higiénicos y de motivación y d) McClelland: Logro, poder y afiliación. En esta indagación se ha seleccionado como aspecto central la teoría de McClelland: McClelland, quien

conceptualiza a la motivación como la necesidad que establece la forma de actuación de una persona, desagregando en factores motivadores diferenciados.

David McClelland sustentó que todos tienen:

a) Necesidad de logro: Se vincula al esmero que realiza una persona por alcanzar el logro con la ayuda de sus habilidades, luchando por el éxito. b) Necesidad de afiliación: Se vincula a la pretensión de interactuar con los demás, es decir ser sociable con todos los miembros de la empresa. c) Necesidad de poder/repercusión: Se relaciona a la obligación de obtener que los demás sujetos actúen de un modo que no lo harían, lo cual significa que se vincula al deseo de generar impacto, influencia y control sobre otros. Es sustancial resaltar que esta clasificación de las necesidades constituye las componentes del presente estudio de la variable motivación laboral.

Sobre el compromiso laboral, Sathyanarayan y Latha (2018), conceptualizan el compromiso laboral como un reflejo de tres temas generales: afectivo, de permanencia y normativo. Así, el compromiso es visto como reflejo de una correspondencia afectiva. orientación hacia la compañía, reconocimiento de los costos relacionados con abandonar la compañía y la obligación moral de permanecer en la compañía.

Según Rossenberg (2022), y Cossio (2018) sostuvo que el compromiso laboral es la actitud que tuvo la persona para asumir conciencia de la categoría que tuvo su desenvolvimiento en la compañía, producto de una correspondencia afectiva que le motiva a desarrollar al máximo sus capacidades para sacar adelante las tareas o funciones confiadas.

Además es sustancial tener presente que el Paradigma de compromiso laboral de Allen y Meyer, que tuvieron en cuenta las semejanzas de otras acepciones que se efectúan en pro del compromiso en la organización o laboral, en donde existe coincidencia en los puntos sucesivos: Primero, considera que las indagaciones centradas en el estado psicológico, en segundo lugar, las indagaciones que tienen peculiaridades de las asociaciones de los colaboradores con la institución, últimamente que existe contradicciones en la decisión de persistir como integrante de la compañía (Irfan, S.; et al., 2018).

Ante este paradigma de Meyer formula tres componentes principales en el compromiso laboral, los cuales son explicitados por Soria (2021), siendo éstos:

a) Compromiso afectivo: El Compromiso Organizativo Afectivo se localiza con el vínculo emocional establecido entre el colaborador y la compañía, es decir cuando el trabajador se siente parte de una empresa debido a la compatibilidad con los valores humanos y los objetivos. Asimismo, es sustancial para la satisfacción, la motivación profesional y el éxito de la empresa.

b) Compromiso de continuidad: Está comúnmente relacionado con el sistema de reconocimiento o recompensas, impulsando el desarrollo profesional y personal. Por consiguiente, la inversión a nivel personal de los colaboradores se conviene en función del rendimiento que se espera que logre en la compañía.

c) Compromiso normativo: Se relaciona con la obligación moral del empleado, en correspondencia a la entidad y la plusvalía admitida, lo que produce el sentimiento de deber, de permanencia. Esto puede originar un desenvolvimiento de actividades con competencia, según la normatividad institución, pero sin una gran intervención motivadora.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación:

- ✓ Aplicada.

Serrano (2020), asevera que es aquella indagación que emplea los conocimientos y teorías ya concurrentes para resolver problemas específicos (p. 57).

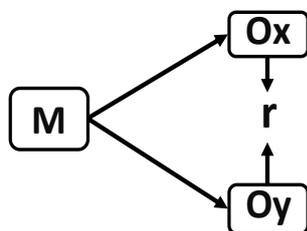
Este estudio fue de tipo aplicada, puesto que va a solucionar problemas.

##### Diseño de la investigación:

- ✓ No experimental, corte transversal– correlacional.

El presente trabajo fue no experimental, porque no existió la manipulación de variables, se estudió tal y como se encuentran en la realidad. Asimismo, corresponde a corte transversal, porque se analizó datos recopilados en un periodo de tiempo previsto y correlacional, porque se evaluará el nivel de asociación estadística que existe entre ambas variables ellas.

El esquema del diseño seleccionado, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

Ox: Diagnóstico de la primera variable

Oy: Análisis de la segunda variable

r: Coeficiente de correlación.

### 3.2. Variables y Operacionalización

- **Variable Independiente:** Motivación laboral  
Es la capacidad que tiene una empresa para comprometer a sus colaboradores en los procesos, tareas y actividades de la organización, impulsando su máximo rendimiento, el cual permitió el logro de objetivos personales y empresariales (Bustamante, et al., 2020).
- **Definición Operacional**  
La evaluación de esta variable se realizó por medio de un cuestionario.
- **Indicadores:** Toma de decisiones, consecución de objetivos, socialización, trabajo en equipo, intervención, repercusión en los demás.
- **Escala de Medición:** Ordinal.
- **Variable Dependiente:** Compromiso laboral  
Es la actitud que tiene la persona para adoptar conciencia de la relevancia que posee el desempeño en la organización, producto de una relación afectiva que le motiva a desarrollar al máximo sus capacidades para sacar adelante las tareas o funciones encomendadas (Rossenberg, 2022).
- **Definición Operacional**  
La evaluación de esta variable se realizó por medio de un cuestionario.
- **Indicadores:** Oportunidades laborales, identificación, lealtad, obligaciones, responsabilidad, destreza dentro del campo laboral, necesidades, satisfacción, reconocimientos.

- **Escala de Medición:** Escala de tipo ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### ✓ **Población**

Según lo expuesto por Solís (2019) la población está estructurada por una diversidad determinada de datos que pueden ser medidos y contabilizados y se halla delimitado en forma determinada.

La población del presente estudio estuvo compuesta por los 30 Conductores de transporte de La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

#### **Criterios de Inclusión**

- Conductores de transporte de La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.
- Conductores de transporte de la Guadalupana Vive, Chiclayo 2022, que participen en los cuestionarios elaborados.

#### **Criterios de Exclusión**

- Conductores de transporte que no laboran en La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.
- Conductores de transporte que no deseen responder el cuestionario.

#### ✓ **Muestra**

Fresno (2019) considera que la muestra dispone una parte representativa de la población que se desea indagar y comprender las singularidades de la población.

En la indagación actual, la muestra considero la totalidad de la población, es decir 30 Conductores los cuales constituyen nuestra población censal o muestral.

✓ **Muestreo**

El muestreo es una técnica estadística que se usa en la indagación, para poder elegir o seleccionar muestras que sean representativas de la población herramienta que se emplea en la indagación científica, que tuvo (Hernández. & Carpio, 2019).

En la presente indagación empleó el muestro no probabilístico, con su modalidad: muestreo intencionado o a criterio.

✓ **Unidad de análisis**

Estuvo establecida por cada uno de los diversos componentes que conforman una población y por ende como parte de ella la muestra, (Lerma Meza, A.; et al., 2021).

En esta indagación corresponde a un conductor de transporte de personal de la empresa la Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

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

✓ **La técnica:**

Se empleó la encuesta, el cual permitió obtener información del objeto de estudio. Además, como instrumentos se empleó el cuestionario, el cual constituye un soporte físico, que contiene una diversidad de ítems, para valorar las variables en indagación (Arias, 2016).

✓ **Instrumento:**

De acuerdo a lo detallado se utilizaron dos instrumentos, para acopiar la información necesaria para el estudio, siendo específicamente:

El cuestionario de motivación laboral, estuvo conformado por 10 reactivos, en base a tres dimensiones: Necesidad de afiliación, de logro, y de poder, considerando como niveles de valoración: Malo, regular y bueno.

El cuestionario de compromiso laboral, estuvo estructurado con 11 ítems, en base a tres dimensiones: Compromiso afectivo, continuidad y normativo. Este cuestionario fue medido en una escala e Likert con valores que fueron desde uno hasta cinco. El valor 1, repente una intensidad de respuesta negativa (Nunca), mientras que 5, represento lo contrario, es decir una intensidad representada por “Siempre”. Conjuntamente, para una mejor interpretación de los resultados, esta variable se valoró en tres niveles: malo, regular y bueno.

✓ **Validación:**

La validación de los instrumentos de investigación fue por juicios de expertos, estuvo conformada por 1 metodólogo y 2 docentes especialistas en la línea de investigación.

✓ **Confiabilidad:**

Se realizo una prueba piloto, el cual consistió en encuestar a 30 colaboradores de la empresa Guadalupana Vive, y para conocer su confiabilidad de cada cuestionario se utilizó el alfa de Cronbach para verificar el grado de valoración y el instrumento al aplicar, el resultado obtenido de la prueba piloto, en relación a la variable 1: Motivación Laboral se obtuvo 0.806, la variable 2: Compromiso Laboral obtuvo 0.888, lo cual significan que los cuestionarios son confiables.

### **3.5. Procedimientos**

Con el propósito de recolectar la información para el estudio, en un primer momento se validó los instrumentos, verificándose la confiabilidad para su aplicación, luego se realizó la gestión para lograr la autorización por parte del administrador de la empresa de transporte elegida.

A continuación, se coordinó con los conductores, para obtener el consentimiento informado, para proseguir con la aplicación de los cuestionarios elaborados, teniendo presente la reserva de la

información obtenida y la participación libre y voluntaria, acopiándose los datos en una base en Excel, para el procesamiento de los datos respectivos.

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

Para efectuar este estudio, y lograr los propósitos establecidos, se usaron técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

Sobre la estadística descriptiva, se empleó tablas estadísticas, con la finalidad de identificar la relación de las variables en estudio. A continuación, para proceder a la aplicación de la estadística inferencial, se inició con la prueba no paramétrica Spearman. Los datos serán trabajados con el uso del software SPSS v25.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para efectuar este estudio se tuvo presente a los siguientes principios que a nivel ético como investigadores debemos conservar, tales como:

El respeto a las personas, buscando en todo momento la participación voluntaria y libre de los sujetos, evitando situaciones riesgosas, para los protagonistas.

Derechos del autor. Se tuvo presente el respeto a la autoría de las diversas obras e investigaciones que sustentan el estudio, realizando, en este sentido las citas respectivas y haciendo uso de las normas APA 7ma edición.

Finalmente, se asumió el principio de beneficencia, cuya relevancia se centra en la protección del participante de cualquier riesgo al que se puede exponer o que pueda afectar su integridad física o psicológica al momento de responder el cuestionario, buscando que el estudio beneficie a la muestra seleccionada (Espinoza y Calva, 2020).

#### IV. RESULTADOS

- **N° 1 Objetivo específico:**

**Tabla 1**

*Nivel de medición de la variable Motivación en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.*

Nivel	Necesidad de logro		Necesidad de afiliación		Necesidad de poder		Motivación Laboral	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Malo	5	17%	0	0%	3	10%	0	0%
Regular	25	83%	27	90%	25	83%	28	93%
Bueno	0	0%	3	10%	2	7%	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Nota: Datos obtenidos de la muestra.*

#### **Interpretación:**

Se observa el análisis realizado a los conductores encuestados, en relación al nivel de la variable Motivación laboral, evidenciándose que el 93% de los encuestados lo sitúan en el nivel regular, el 7% en el nivel bueno y ningún encuestado considera que se ubique en el nivel malo. Concluyéndose que el 93% de los encuestados manifestaron que la empresa con respecto a su motivación se encuentra en un nivel regular.

Respecto a las dimensiones encontramos que la dimensión necesidad de logro se ubica en un 83% en el nivel regular, seguido del nivel malo que alcanza el 17%. La dimensión necesidad de afiliación se encuentran en un 90% en regular y el 10% alcanza el nivel bueno. La dimensión necesidad de poder, logra ubicarse en el 83% en regular, el 10% se encuentra en el malo y el 7% logra el nivel bueno.

✓ **N° 2 Objetivo específico:**

**Tabla 2**

*Nivel de medición de la variable Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.*

Nivel	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		Compromiso Laboral	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Malo	7	23%	9	30%	7	23%	5	17%
Regular	20	67%	20	67%	22	73%	23	77%
Bueno	3	10%	1	3%	1	3%	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota: Datos obtenidos de la muestra.

**Interpretación:**

Se aprecia el análisis realizado a los conductores encuestados, en relación al nivel de la variable compromiso laboral, observándose que el 77% de las personas manifestaron que se encuentra en el nivel regular, y el 17%, en malo y el 7% en el nivel bueno, destacando una predominancia del nivel regular (77%).

Igualmente, en relación a las dimensiones observamos que en la dimensión compromiso afectivo, el 67% de los encuestados se ubican en el nivel regular, el 23% en malo y el 10% en el nivel bueno. Respecto al componentes compromiso de continuidad, el 67% se encuentra en el nivel regular, el 30% en malo y el 3% alcanza el nivel bueno. Finalmente, la dimensión compromiso normativa, evidencia en un 73% que se encuentra en el nivel regular, el 23% se localiza en el nivel malo y el 3%, se ubica como bueno. Estos datos nos describen la tendencia de la variable y dimensión a ubicarse mayoritariamente en el nivel regular, siendo necesario mejorar esta situación.

✓ **N° 3 Objetivo específico:**

**H0:** No existe relación entre la dimensión necesidad de logro y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.

**H1:** Si existe relación entre la dimensión necesidad de logro y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.

**Tabla 3**

*Relación entre la dimensión necesidad de logro y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.*

Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coeficiente de correlación	1,00	,694**
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,694**	1,00
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	30	30

*Nota.* Datos obtenidos de la muestra.

**Interpretación:**

La proporción de su correlación fue de 0.694, el cual demuestra una relación positiva y moderada, teniendo en cuenta que su nivel de significancia fue menor al 5%, por lo tanto, se destaca la existencia de una vinculación entre la dimensión Necesidad de Logro y el Compromiso Laboral de la empresa la Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

#### N° 4 Objetivo específico:

**H0:** No existe relación entre la dimensión necesidad de poder y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.

**H1:** Si existe relación entre la dimensión necesidad de poder y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.

**Tabla 4**

*Relación entre la dimensión necesidad de poder y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.*

Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	1,00	,741**
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,741**	1,00
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	30	30

*Nota:* Datos obtenidos de la muestra.

#### INTERPRETACIÓN:

La proporción de su correlación fue de 0.741, cual demuestra una relación positiva y fuerte, teniendo en cuenta que su nivel de significancia fue menor al 5%, por lo tanto, se destaca la existencia de una relación entre la dimensión Necesidad de Poder y el Compromiso Laboral de la Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

✓ **N° 5 Objetivo específico:**

**H0:** No existe relación entre la dimensión necesidad de afiliación y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.

**H1:** Si existe relación entre la dimensión necesidad de afiliación y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión necesidad de afiliación y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive.*

Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	1,00	,840**
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,840**	1,00
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	30	30

**Nota:** Datos obtenidos de la muestra.

**INTERPRETACIÓN:**

La proporción de su correlación fue de 0.840, el cual menciona que existe una relación positiva y fuerte, teniendo en cuenta que su nivel de significancia fue menor al 5%, por lo tanto, se destaca la existencia de una relación entre la dimensión Necesidad de Afiliación y el Compromiso Laboral de la Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

- **Objetivo General**

### Hipótesis estadística

**H1:** La motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

**Ho:** La motivación no se relaciona significativamente con el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

### Tabla 6

*Relación entre la variable motivación y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.*

Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,00	,853**
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,853**	1,00
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	30	30

**Nota:** Datos obtenidos de la muestra.

### INTERPRETACIÓN:

La proporción de su correlación fue de 0.853, el cual menciona que existe una relación positiva y fuerte, teniendo en cuenta que su nivel de significancia fue menor al 5%, por lo tanto, se destaca la existencia de una relación entre la Motivación y el Compromiso Laboral de la Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

## V. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos de la investigación se procederá a realizar comparaciones teniendo en cuenta a estudios ya realizados por otros autores, por tal motivo se consideró las bases teóricas, a continuación, se describe lo siguiente:

Respecto al objetivo específico 1, de identificar el nivel de medición de la variable motivación laboral en conductores de transporte de personal de la Guadalupana Vive, Chiclayo 2022; los hallazgos encontrados permiten conocer que los conductores encuestados, señalan en un 93% que el nivel de desarrollo de la motivación laboral en esta empresa es regular, el 75% en el nivel bueno y ningún encuestado considera que se ubique en el nivel malo. Estos datos denotan que principalmente la percepción del nivel de motivación de los encuestados se detecta en el nivel regular, debido a que no se ha satisfecho a plenitud las necesidades de afiliación, de poder y de logro. Y para Aumentar la motivación de los colaboradores implica brindar incentivos y fomentar un buen clima laboral, como menciona el autor Villanueva, (2017) menciona que con la incentivación mejora el desempeño laboral del personal de la entidad, conllevando así a incrementar la calidad, productividad y servicio. Teniendo en cuenta los hallazgos y referente teórico presentado, se deduce que los datos encontrados, significan que mayoritariamente la percepción del nivel de motivación de los investigados se detecta en el nivel regular, debido a que no se ha satisfecho a plenitud las necesidades de afiliación, de poder y de logro de los conductores de transporte de personal La Guadalupana Vive, quienes aprecian que sus necesidades no son satisfechas a plenitud, y que solo parcialmente se satisface, percibiendo que falta incentivos y la gestión de un clima favorable para desarrollo personal, social y familiar. Los resultados presentados, se asemejan al estudio desarrollado por Bohórquez, et al. (2020), quien, en su investigación, encontró que el 25% de los colaboradores se encuentran insatisfechos respecto a la carencia de poder y un 35% están insatisfechos con la equidad de la organización. De esta forma, se aprecia un nivel deficiente y regular de motivación de los colaboradores, siendo importante

mejorar esta práctica y percepción por cuanto repercute de forma positiva en el ejercicio laboral de los colaboradores. Este nivel de motivación que principalmente se ubica entre regular y deficiente es una característica de diversos colaboradores de las empresas de transportes, tal como lo refiere Valencia y Montoya (2019), quien en la indagación encontró que los transportistas de las empresas investigadas se hallaron mínimamente motivados, encontró además que la motivación intrínseca es importante, destacando el rol que tiene el reconocimiento, hacia como la necesidad de impulsar la motivación de logro.

En relación al segundo objetivo, que es identificar el nivel de medición del compromiso laboral en conductores de transporte de personal la Guadalupana Vive; el análisis realizado a los conductores encuestados, en relación al nivel de la variable compromiso laboral, se detectó que el 77% de los encuestados lo ubica en el nivel regular, puesto que los trabajadores de la empresa no muestran un compromiso laboral efectivo con respecto a sus actividades. Asimismo, no han desarrollado los diversos componentes del compromiso hacia esta compañía, en el aspecto afectivo, porque no perciben la satisfacción de sus necesidades; en el compromiso de continuidad, por la falta de reconocimientos y oportunidades en el trabajo y el compromiso normativo, por las obligaciones y responsables que cumplen, pero que no se sienten satisfechos por la falta de recompensa que carece esta compañía, para con sus colaboradores. El hallazgo encontrado, donde se resalta la predominancia del nivel regular, presenta similitudes la investigación desarrollada por Talledo (2019), quien en su estudio encontró que la asociación entre motivación y compromiso laboral en Conductores, es moderada positiva ( $Rho= 0.565$ ), destacando que el Compromiso Laboral mayormente se ubica en el nivel regular (73.75 %). En este marco de ideas, es imprescindible señalar que Rossenberg (2022), sostiene que el compromiso laboral se refiere a la actitud que demuestra una persona para asumir en forma consciente el cargo y las funciones que tiene que desempeñar en una compañía, producto de una vinculación

afectiva que le motiva a desarrollar al máximo sus potencialidades sacar adelante las tareas o funciones confiadas en la empresa.

Respecto al tercer objetivo, que es determinar la relación entre la dimensión necesidad de logro y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la Guadalupana Vive; según los resultados, se aprecia que existe una relación moderada positiva ( $r = ,694$ ). Estos datos resaltan la importancia de satisfacer las necesidades de logro en los colaboradores de la empresa estudiada, las cuales, según David McClelland, citado por Murrugarra (2018), se refiere al esfuerzo que realiza una persona por sobresalir, la vinculación con un grupo de estándares, luchando por el éxito. La información encontrada y presentada, nos revela que existe una relación directa y moderada entre la necesidad de afiliación y compromiso en el ambiente laboral de los trabajadores de la compañía seleccionada, evidenciando la necesidad de mejorar los niveles de socialización e incidir en el trabajo en equipo, mediante el desarrollo de políticas y estrategias adecuadas, de esta manera se podrá, de acuerdo a los resultados presentados, optimizar el nivel de compromiso de los trabajadores, y beneficiar además a esta compañía. Además se debe agregar que los resultados encontrados nos describen la importancia que tiene la necesidad de logro, así como la urgencia de su mejora, aspecto que el caso de la compañía es importante fortalecer la consecución de los objetivos y participación en la toma de decisiones, que involucre a los empleados, para que en la medida que se logre la satisfacción de esta necesidad, se pueda también mejorar el nivel de compromiso laboral, teniendo en cuenta la relación directa que se ha encontrado en el estudio efectuado. Así mismo los hallazgos señalados, encuentran divergencia con la investigación de Neciosup (2020), quien encontró en el estudio magistral un resultado menor siendo su correlación de 0.104, el cual significa una relación media y no significativa entre la dimensión necesidad de logro y compromiso laboral.

Referente al cuarto objetivo específico que es, determinar la relación entre la dimensión necesidad de poder y el compromiso laboral, en

conductores de transporte de la empresa la Guadalupana Vive, se encontró que los resultados de la prueba de correlación de Spearman fueron de (0,741), es decir existe un relación positiva y fuerte. Se sabe que las necesidades de poder se relacionan con el deseo de influir en los demás y si son canalizadas adecuadamente puede influir en la mejora del compromiso laboral. Las necesidades de poder, son una de las más resaltantes que según Poeller, et al. (2021), se asocia con el deseo de influir en los demás y si son canalizadas adecuadamente puede influir en la mejora del compromiso laboral. Respecto a los hallazgos encontrados en los resultados, se aprecia una relación directa y alta entre la necesidad de poder y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de esta compañía de transporte, resalta que es importante que la organización mejoren los intervenciones que a nivel de política de motivación laboral mantiene, así como también debe considerar políticas de ascenso, teniendo en cuenta la meritocracia, aspecto que de acuerdo a los hallazgos de la relación entre la necesidad de poder y compromiso laboral se ha demostrado que es directa y alta, redundando en beneficio de los trabajadores y de la corporación. Estos resultados nos muestran algunas diferencias con el hallazgo de Rodríguez (2018), quien, en la investigación realizada, encontró que la motivación laboral y compromiso, se relacionan de forma positiva, pero con un resultado menor siendo de ( $r=.138$ ).

Asimismo, el quinto objetivo específico que es, determinar la concurrencia entre la dimensión necesidad de afiliación y el compromiso laboral en conductores de transporte de la empresa La Guadalupana Vive, se determinó una correlación de (0,840), lo cual denota que existe una relación positiva y fuerte. Los resultados nos indican la relevancia que tiene la satisfacción de las necesidades de afiliación, que se vincula con la pretensión de interactuar con las demás personas, entablando relaciones interpersonales positivas y duradera (Macdonald & Wood, 2018). Resultados que tienen algunas similitudes con la investigación efectuada por Rodríguez (2018), donde se aprecia entre sus hallazgos que las variables motivación y compromiso laboral, se asocian de forma

positiva, pero con un resultado menor a lo obtenido en el estudio, puesto que en esta investigación de este autor se obtuvo una vinculación inversa ya que fue de ( $r = -,173$ ).

Finalmente, el objetivo general fue determinar la relación entre la variable motivación y el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la Guadalupana Vive, se aprecia que el coeficiente de Spearman es  $r = 0,853$  (correlación alta positiva). Es decir, existe una relación significativa entre la motivación y el compromiso laboral. Por lo tanto, es importante que el dueño de la empresa la Guadalupana, motive a sus trabajadores con ello lograra que tengan un mayor compromiso al realizar sus funciones y así con lleve a mejorar la productividad de la empresa y con ello mejorar rentabilidad de la empresa. Estos hallazgos presentan algunas similitudes con el estudio realizado por Gonzales, et al. (2022), quien encontró que la prueba de hipótesis para la correspondencia entre las variables y las componentes a través del factor de Spearman fue igual a un valor de 0,642, concluyen en base a los hallazgos realizados que se presenta correspondencia moderada, positiva alta, demostrativa entre las variables y los componentes para emplearse en la compañía estudiada.

## **VI. CONCLUSIONES**

Considerando los resultados de la recopilación de datos obtenidos en la investigación desarrollada en la compañía La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022, se llegó a las conclusiones siguientes:

1. Se estableció que la motivación laboral en la compañía La Guadalupana Vive, se ubica en el nivel regular debido a que no se ha satisfecho a plenitud las necesidades de afiliación, de poder y de logro en la empresa, por ello es que su rendimiento de sus trabajadores no es eficiente.
2. Se determinó que el compromiso laboral de los conductores de transportes de personal se encuentra en un nivel regular, porque no perciben un compromiso efectivo a sus necesidades, esto hace que no se sientan satisfechos con la empresa por falta de reconocimientos e incentivos.
3. Se identificó una relación positiva y moderada entre la dimensión necesidad de logro y el compromiso laboral de los conductores de transportes de personal, puesto que los conductores de la empresa no se sienten motivados y por ellos no logran desempeñar todas sus habilidades y como consecuencia no llegan alcanzar sus objetivos tanto personales como de la empresa.
4. Existe una relación alta positiva entre la dimensión necesidad de poder y el compromiso laboral de los conductores de transportes de personal, puesto que la gran mayoría de trabajadores no se esfuerzan para lograr obtener un cargo mejor, evidenciando el poco compromiso que muestran con respecto a su centro de trabajo, y como consecuencia les perjudica en su rentabilidad.
5. Se determinó una relación positiva y fuerte entre la necesidad de afiliación y el compromiso laboral, puesto que la dimensión mantiene un nivel regular, ello significa que algunos conductores de transporte no establecen relaciones ni vínculos con los demás, ello perjudica en poder trabajar en equipo y de tal forma

no muestran un compromiso laboral óptimo para el desempeño de sus funciones.

6. Finalmente, se concluye que existe una relación entre la motivación y el compromiso laboral en conductores de transporte de personal, esto indica que motivar constantemente a los colaboradores dándoles incentivos favorece sosteniblemente en su compromiso, esto se evidencia en el desarrollo de sus funciones de cada uno de ellos, como también beneficia en su rentabilidad de la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al gerente de la compañía La Guadalupana Vive, Chiclayo, se recomienda:

Implementar estrategias de motivación laboral, teniendo en cuenta las dimensiones estudiadas en el presente estudio, asimismo, ofrecer un valor agregado al servicio que brinda esta empresa, generando una ventaja competitiva con respecto a su competencia, con la finalidad de impulsar la mejora del compromiso laboral del personal de la entidad.

Realizar constantemente capacitaciones en favor de los colaboradores de esta compañía, para impulsar el adecuado desarrollo de las estrategias de motivación laboral, con la finalidad de incrementar la productividad del personal y sosteniblemente mejorar la confianza y compromiso de los colaboradores, para trabajar con una visión y pensamiento compartido, que garantice el logro de los objetivos tanto personal como organizacional.

Desarrollar un programa de motivación e incentivos para sus colaboradores, con el objetivo de que ellos asuman con mayor responsabilidad sus funciones y mejoren su desempeño e incrementen el compromiso con la compañía, asimismo se mejoren las interrelaciones, de esta manera se logrará la retención del personal y mejorar su nivel de participación y colaboración con la organización.

Trabajar en equipo con los colaboradores con el propósito de ofrecer un buen servicio que favorezca en el incremento de la satisfacción de ellos, escuchando sus inquietudes, propuestas y haciéndoles participar en la toma de decisiones para lograr satisfacer las demandas y necesidades de logro, de poder y de afiliación que son aspectos sustanciales para la mejora del compromiso de los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Ventura, A. (2018). Motivación laboral en los colaboradores de la empresa de transportes turismo Alvarado E.I.R.L y su relación con el clima organizacional Chiclayo, 2016-2017. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1725/1/TL\\_AlavaradoVenturaAntony.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1725/1/TL_AlavaradoVenturaAntony.pdf)
- Asaf, K. (2019). Application of the Modern Motivational Theories for Increasing Competitive Advantages of Construction Companies. International Conference BUILDING INNOVATIONS, 73, 525 - 531. doi:[https://doi.org/10.1007/978-3-030-42939-3\\_52](https://doi.org/10.1007/978-3-030-42939-3_52)
- Arias Gonzáles, J. (2021). *técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales\\_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf)
- Benavides Paz, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. Tendencias, 18(1), 41 - 54. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Bohórquez, E.; et al. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3). doi:ISSN 2218-3620
- Bustamante, E., Nolazco, f., Moreno, R. y Carhuancho, I. (2020). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. Revista INNOVA Research Journal. 6, 162-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878904>
- 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. Industrial Data, 24(2). doi:<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Castillo Carhuas, J., & Ortiz Viena, M. (2021). Clima laboral y la motivación de los colaboradores de una empresa de transportes en el distrito del Rímac, 2021. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83957/Castillo\\_CJR-Ortiz\\_VMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83957/Castillo_CJR-Ortiz_VMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cossio Hernández, F. (2018). *Desempeño Laboral y Clima Organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018*. (Tesis de Maestría): Universidad Peruana de las Américas. [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%  
c3%91O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTES%20EXPRESO%20INTERNACIONAL%20PALOMINO%20SAC%202018.pdf?sequence=3&isAllow](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTES%20EXPRESO%20INTERNACIONAL%20PALOMINO%20SAC%202018.pdf?sequence=3&isAllow)

Estrada, L. (2018). Motivación y Emoción. Areandina. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3541>

Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>

Flores Ortiz, E., Azamar Vilchis, M., & García, Z. M. (2021). Determinación del comportamiento en el trabajo con base en un modelo de motivación y el compromiso laboral. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS(22)*, 39 - 52. doi:<https://doi.org/10.51896/rilcods>

Fresno, C. (2019). *Metodología de la Investigación: así de fácil* (Argentina ed.). (C. Fresno, Trad.) Argentina: Ariel. Recuperado el Ariel, de <https://reddolac.org/profiles/blogs/libro-metodologia-de-la-investigacion-asi-de-facil>

Gonzales Molina, A.; et al. (2022). Motivación al personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Shalom Express SAC, Lima 2019. Lima: Universidad Peruanade las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1796>

Hernández Ávila, C., & Carpio Escobar, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, 2(1), 75 - 79. doi: <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

- Hernández, R., & Otros. (2019). *Metología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://markainvestigacion.wordpress.com/2019/01/14/libro-de-sampieri-sobre-metodologia-de-investigacion-6ta-edicion/>
- Hidayah, T., & Tobing, D. (2018). The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance. *International Journal Of Scientific & Tecnology Research*, 7(7). doi:ISSN 2277-8616
- Irfan, S.; et al. (2018). Hierarchy culture as a moderator on the relationship between work motivation and work commitment. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 89 - 96. doi:DOI:10.15614/ijpp.v9i01.n749
- Ji-Hyland, C., & Declan, A. (2022). What do professional drivers think about their profession? An examination of factors contributing to the driver shortage. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 23(5), 231-246. doi:<https://doi.org/10.1080/13675567.2020.1821623>
- Jufrizen Jufrizen, M., & Dinda Nurmala, H. (2021). Effect of Moderating Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics*, 2(2). doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fijbe.v2i2.6710>
- Lerma Meza, A.; et al. (2021). *Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. Un abordaje didáctico*. México: Universidad Pedagógica de Durango.
- Macdonald, C., & Wood, J. (2018). The Moderating Effect of Need for Affiliation on Conformity in Response to Group Reactions. *New Zealand Journal of Psychology*, 47. Obtenido de <https://www.psychology.org.nz/journal-archive/The-Moderating-Effect-of-Need-for-Affiliation-on-Conformity.pdf>
- Martínez, P., Cassaretto, M., & Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento psicológico*, 18(1). doi:<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>
- Murrugarra Barboza, C. (2018). Nivel motivacional y la Identificación de la Necesidad predominante basado en la teoría de MCCLELLAND en los docentes de la

Institución Educativa inicial N°192 de Puno, en el Año 2017. (Tesis): Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1410>

Neciosup Ríos, C. (2020). Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza. (Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano): Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48954/Neciosup\\_RC-C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48954/Neciosup_RC-C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Prastiawan, A.; et al. (2020). Organizational Climate in School Organizations: A Literature Review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. doi:<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.327>

Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177 - 192. doi:DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Poeller, S.; et al. (2021). Seek What You Need: Affiliation and Power Motives Drive Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Flow in League of Legends. *PACM on Human-Computer Interaction*, 5, 1-23. doi:<https://doi.org/10.1145/3474715>

Puertas Molero, P.; et al. (2018). An Explanatory Model of Emotional Intelligence and Its Association with Stress, Burnout Syndrome, and Non-Verbal Communication in the University Teachers. *Journal of Clinical Medicine*, 7(22). doi:<https://doi.org/10.3390/jcm7120524>

Ramírez Inga y Karen Alexandra (2019). Estrategias de motivación laboral para fortalecer el clima organizacional de los colaboradores en la Empresa Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo – 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38708/Ramirez\\_IKA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38708/Ramirez_IKA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- Rodríguez Rodríguez, C. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo. (Tesis de Licenciatura en Psicología): Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24538/rodriguez\\_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24538/rodriguez_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rossenber, Y., & Cross, D. (2022). An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology. *Human Resource Management Review*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2021.100891>
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sathyanarayan, k., & Latha Lavanya, B. (2018). Effect of organizational commitment, motivation, attitude towards work on job satisfaction, job performance and turnover intention"- vuca perspective. *Journal of Management (JOM)*, 5, 445 - 457. doi:ISSN Print: 2347-3940
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Gamma.
- Solís, D. (2019). *Cómo hacer un perfil proyecto de investigación científica*. Bloomington, EE.UU.: Palibrio.
- Soria Barreto, K. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información tecnológica*, 32(3). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>
- Talledo Manrique, M. (2019). Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019. (Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano). Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37611/talledo\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37611/talledo_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Revista de Investigación Aporte Santiaguino*, 11(1). doi:DOI: <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Valencia Acevedo, J., & Montoya Henao, M. (2019). Motivación laboral en conductores de una empresa transportadora del sector logístico en la ciudad de Medellín en el año 2019. Bello, Colombia: Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/10898>
- Villanueva Silvia, G., et al. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). doi:DOI: <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: Operacionalización de variables de Motivación laboral, Compromiso laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Motivación laboral	Es la capacidad que tuvo una empresa para comprometer a sus colaboradores en los procesos, tareas y actividades de la compañía, impulsando su máximo rendimiento, que le permita el logro de objetivos personales y empresariales (Nolazco, et al., 2021).	La evaluación de esta variable se realizará con el cuestionario integrado por 10 ítems	Necesidad de logro	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Toma de decisiones.</li> <li>✓ Consecución de objetivos.</li> </ul>	Ordinal
			Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Socialización.</li> <li>✓ Trabajo en Equipo.</li> </ul>	
			Necesidad de poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Intervención.</li> <li>✓ Repercusión en los demás.</li> </ul>	
Variable 2: Compromiso laboral	Es la actitud que tuvo la persona para tomar conciencia de la importancia que tuvo su desenvolvimiento en la compañía, producto de una correspondencia afectiva que le motiva a desarrollar al máximo sus capacidades para sacar adelante las tareas o funciones confiadas (Rossenberg, 2022).	La medición se efectuará mediante el cuestionario con 11 ítems.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Destreza dentro del campo laboral.</li> <li>✓ Necesidades.</li> <li>✓ Satisfacción.</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocimientos.</li> <li>✓ Oportunidades laborales.</li> <li>✓ Identificación.</li> </ul>	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lealtad.</li> <li>✓ Obligaciones.</li> <li>✓ Responsabilidad.</li> </ul>	

## ANEXO N° 2: Instrumentos de Medición.

### Cuestionario de Motivación laboral

#### Estimada/o usuario:

La presente encuesta tiene por objetivo evaluar la motivación laboral de los trabajadores en la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive, Chiclayo, primer semestre 2022. Motivo por el cual se solicita su valiosa colaboración, la cual es anónima.

**Instrucciones:** Lea cada ítem y marque con una (x) el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

1: Nunca    2: Casi nunca    3: A veces    4: Casi siempre    5: Siempre

N°	Dimensiones / ítems	Escala Liker				
		1	2	3	4	5
<b>Necesidad de logro</b>						
1.	Hago el intento de mejorar mi desempeño laboral					
2.	Desarrollo correctamente las tareas encomendadas por la empresa					
3.	Me gusta plantearme objetivos y alcanzar metas realistas					
<b>Necesidad de afiliación</b>						
4.	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones sociales					
5.	Participo en las programaciones de eventos (cumpleaños, días del padre, días del trabajador entre otros). en la empresa					
6.	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
7.	Prefiero trabajar más en equipo que trabajar solo					
<b>Necesidad de poder</b>						
8.	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo					
9.	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos trazados					
10.	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					

## Cuestionario de Compromiso Laboral

### Estimada/o usuario:

La presente encuesta tiene por objetivo evaluar el Compromiso laboral de los trabajadores en la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive, Chiclayo, primer semestre 2022. Motivo por el cual se solicita su valiosa colaboración, la cual es anónima.

**Instrucciones:** Lea cada ítem y marque con una (x) el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

1: Nunca    2: Casi nunca    3: A veces    4: Casi siempre    5: Siempre

N°	Dimensiones / ítems	Escala Likert				
		1	2	3	4	5
<b>Compromiso afectivo</b>						
1.	Encuentro lazos de amistad con mis compañeros de la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive					
2.	La empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive, cumple con mis necesidades como trabajador de esta organización.					
3.	Dentro de la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive, consideran mis habilidades y destrezas laborales.					
4.	Los superiores de la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive, me demuestran estimación y respeto					
5.	Me siento satisfecho laboralmente como colaborador de la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive					
<b>Compromiso de continuidad</b>						
6.	Dentro de la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive, me brindan un reconocimiento por mi buen desempeño.					
7.	La empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive, me brinda posibilidades de ascender					
8.	Me siento identificado como colaborador con la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive.					
<b>Compromiso normativo</b>						
9.	Demuestro lealtad con mis acciones hacia la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive.					
10.	Cumplo cabalmente con mis obligaciones dentro de la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive.					
11.	Respeto las políticas y normas de la empresa La Guadalupana Vive.					

# ANEXO N° 3: Validación de los Instrumentos de Investigación mediante Juicio de Expertos

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora
CEDRÓN MEDINA CARLOS A.	DTC UCV	Cuestionario sobre Motivación Laboral	Vásquez Mendoza, Katherin Lisbeth
Título del estudio: Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Motivación Laboral	Necesidad de logro	Toma de decisiones	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Desarrollo correctamente las tareas encomendadas por la empresa				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Consecución de objetivos		Me gusta plantearme objetivos y alcanzar metas realistas			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Necesidad de afiliación	Socialización		Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones sociales			X			X			X			X			X			X			X			X		
				Participo en las programaciones de eventos (cumpleaños, días del padre, días del trabajador entre otros). en la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Trabajo en equipo.		Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Prefiero trabajar más en equipo que trabajar solo					X			X			X			X			X			X			X			X			
	Necesidad de poder	Intervención		Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Repercusión en los demás		Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos trazados			X			X			X			X			X			X			X			X		
				Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.			X			X			X			X			X			X			X			X		

Leyenda:

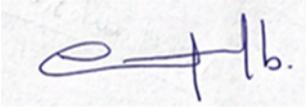
M: Malo

R: Regular

B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

CHEPEN 26 /06 /2022	18070929		957619333
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono



Compromiso normativo	Lealtad	Demuestro lealtad con mis acciones hacia la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive.			X			X			X			X			X			X			X
	Obligaciones.	Cumplo cabalmente con mis obligaciones dentro de la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive.			X			X			X			X			X			X			X
	Responsabilidad	Respeto las políticas y normas de la empresa La Guadalupana Vive.			X			X			X			X			X			X			X

**Leyenda:**

**M: Malo R: Regular B: Bueno**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

CHEPEN 26 /06 /2022	18070929		957619333
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autora</b>
Marilú Trinidad Flores Lezama	Docente de metodología de la investigación	Cuestionario sobre Motivación Laboral	Vásquez Mendoza, Katherin Lisbeth
Título del estudio: Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Motivación Laboral	Necesidad de logro	Toma de decisiones	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Desarrollo correctamente las tareas encomendadas por la empresa				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Consecución de objetivos		Me gusta plantearme objetivos y alcanzar metas realistas			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Necesidad de afiliación	Socialización		Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones sociales			X			X			X			X			X			X			X			X		
				Participo en las programaciones de eventos (cumpleaños, días del padre, días del trabajador entre otros), en la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Trabajo en equipo.		Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Prefiero trabajar más en equipo que trabajar solo					X			X			X			X			X			X			X			X			
	Necesidad de poder	Intervención		Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Repercusión en los demás		Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos trazados			X			X			X			X			X			X			X			X		
				Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.			X			X			X			X			X			X			X			X		

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

<b>Chepén, 27/06/22</b>	<b>17926541</b>		<b>937235236</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>





**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autora</b>
Molina Guillen, Jan Kei Samir	Docente UCV	Cuestionario sobre Motivación Laboral	Vásquez Mendoza, Katherin Lisbeth
Título del estudio: Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Motivación Laboral	Necesidad de logro	Toma de decisiones	Trato de mejorar mi desempeño laboral			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Desarrollo correctamente las tareas encomendadas de la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Consecución de objetivos		Me gusta plantearme objetivos y alcanzar metas realistas			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones sociales			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Necesidad de afiliación	Socialización		Participo en las programaciones de eventos (cumpleaños, días del padre, días del trabajador entre otros). en la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X			X
				Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Trabajo en equipo.		Prefiero trabajar más en equipo que trabajar solo			X			X			X			X			X			X			X			X			X
				Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Necesidad de poder	Repercusión en los demás		Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos trazados			X			X			X			X			X			X			X			X			X
				Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.			X			X			X			X			X			X			X			X			X

**Leyenda:**

**M: Malo**

**R: Regular**

**B: Bueno**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

<b>LOS OLIVOS 22/06/2022</b>	<b>45099368</b>	 <b>Mg. Jan Molina Guillen   DTC</b>	<b>999745456</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>



Compromiso normativo	Oportunidades laborales	La empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive, me brinda posibilidades de ascender			X			X			X			X			X			X			X
	Identificación	Me siento identificado como colaborador con la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive.			X			X			X			X			X			X			X
	Lealtad	Demuestro lealtad con mis acciones hacia la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive.			X			X			X			X			X			X			X
	Obligaciones.	Cumplo cabalmente con mis obligaciones dentro de la empresa de transporte de personal La Guadalupana Vive.			X			X			X			X			X			X			X
	Responsabilidad	Respeto las políticas y normas de la empresa La Guadalupana Vive.			X			X			X			X			X			X			X

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>x</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

LOS OLIVOS 22/06/2022	45099368	 Mg. Jan Molina Guillen   DTC	999745456
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

## ANEXO N°4: Confiabilidad de la Prueba Piloto

### Motivación laboral

<b>Estadísticas de</b>				
	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>		
	0.806	10		
<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	<b>Media de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
P1	34.13	15.183	0.292	0.813
P2	34.13	14.517	0.481	0.789
P3	34.56	15.329	0.479	0.790
P4	34.25	16.200	0.289	0.806
P5	33.63	14.517	0.586	0.778
P6	33.06	15.529	0.506	0.790
P7	34.06	15.263	0.434	0.794
P8	34.44	11.863	0.683	0.762
P9	34.06	12.329	0.668	0.763
P10	33.44	15.463	0.525	0.788

### Compromiso Laboral

<b>Estadísticas de</b>				
	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>		
	0.888	11		
<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	<b>Media de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
P1	40.00	27.467	0.701	0.872
P2	40.19	29.896	0.578	0.881
P3	40.44	26.129	0.849	0.861
P4	40.13	30.117	0.498	0.885
P5	40.25	27.800	0.575	0.882
P6	40.31	27.296	0.672	0.874
P7	40.63	29.717	0.441	0.889
P8	39.88	28.650	0.683	0.874
P9	39.63	28.917	0.736	0.873
P10	40.31	28.496	0.598	0.879
P11	40.13	30.783	0.404	0.889

## ANEXO N°5: Carta de Autorización



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

#### Datos Generales

<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>RUC:</b> 20604826927
Empresa de Turismo "La Guadalupana Vive" E.I.R. L	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b>	
<b>Nombres y Apellidos:</b>	<b>DNI:</b>
Luis Alberto Vílchez Vera	16718002

#### Consentimiento:

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

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.	
<b>Nombre del Programa Académico:</b> Proyecto de Investigación	
<b>Autor:</b>	<b>DNI:</b>
Vásquez Mendoza, Katherin Lisbeth	73513887

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

Lugar y Fecha: Chiclayo, 27 de mayo 2022

Firma: \_\_\_\_\_

Luis Alberto Vílchez Vera

Luis Alberto Vílchez Vera  
GERENTE  
LA GAUDALUPANA VIVE EIRL



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

## **ANEXO N°6: Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022

Investigador (a) (es): Vásquez Mendoza, Katherin Lisbeth

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral, en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pregrado) de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Chepén , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de la Empresa de transporte de personal “La Guadalupana vive” Describir el impacto del problema de la investigación, se ha podido observar que los Conductores de transporte de personal, muchas veces presentan problemas referentes con la falta de interés hacia los usuarios. Además, se ha notado un bajo nivel de motivación laboral, por ello se desea analizar la relación entre la motivación y el compromiso laboral.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022”. 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 480 minutos y se realizará en el ambiente de Chiclayo de la institución Empresa de transporte “La Guadalupana vive”. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación 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 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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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.

## ANEXO N.º 7: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

### Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.

Autor: Vásquez Mendoza, Katherin Lisbeth

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chiclayo - Perú

Crterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

---

Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente**

---

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo  
**Vicepresidente**

---

Dra. Ramos Farroñán Emma  
Verónica  
**Vocal 1**

---

Mgtr. Huamaní Paliza Frank  
David  
**Vocal 2 (opcional)**

**ANEXO N.º 8: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS  
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA  
EN INVESTIGACIÓN**

**Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022”, presentado por los autores Vásquez Mendoza, Katherin Lisbeth, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable( x ) observado( ) desfavorable( ).

....., de ..... de 2022

---

Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal

**ANEXO N.º 9: Evidencias de la recopilación de datos**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022", cuyo autor es VASQUEZ MENDOZA KATHERIN LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHEPÉN, 19 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO <b>DNI:</b> 44852440 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8663-3516	Firmado electrónicamente por: PVAGUILARC el 20- 11-2022 18:04:51

Código documento Trilce: TRI - 0446360