

Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019

Motivation and work commitment in people land transport drivers, Trujillo-Peru, 2019

Mario Ernesto Talledo Manrique^{1*}; Paolo Andre Amaya Alvarado²

¹ Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Av. Larco 1770, Trujillo, Perú.

² Programa de Formación para Adultos, Universidad Cesar Vallejo, Av. Larco 1770, Trujillo, Perú.

* Autor correspondiente: mtalledom@gmail.com (M. Talledo)

DOI: [10.17268/rev.cyt.2020.03.08](https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08)

RESUMEN

La investigación se desarrolló con conductores de transporte de personal de la empresa Transportes Línea S.A., y tuvo como objetivo principal, determinar la relación de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019, con la intención de recomendar mejoras que contribuyan con la gestión de la organización. La investigación es del tipo aplicada de diseño no experimental transversal – correlacional. La población de estudio estaba conformada por 389 trabajadores y una muestra de 193 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios validados científicamente. Se determinó la correlación entre Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal, con un valor de $Rho = 0,992$. Los totales porcentuales por cada nivel de Motivación Laboral fueron eficientes 64,59%, regular 34,02 % y 1,38% en el nivel de deficiente, mientras que en Compromiso Laboral fueron eficiente 21,24%, regular 73,75 % y 5,01% en el nivel de deficiente en conductores de Transporte de Personal. Finalmente se concluyó que existe una relación entre las variables Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal en Transportes Línea S.A.

Palabras clave: Motivación; compromiso; laboral; transporte.

ABSTRACT

The research was carried out with personnel transport drivers of the company Transportes Linea SA, and had as its main objective, to determine the Motivation and Labor Commitment relationship in Transport Drivers of Personal de Transportes Línea SA, Trujillo 2019, with the intention of recommending improvements that contribute to the management of the organization. The research is of the applied, non-experimental cross-correlational design type. The study population was made up of 389 workers and a sample of 193 workers, the data collection technique was the survey and the instruments used were scientifically validated questionnaires. The relationship between Motivation and Labor Commitment in Personnel Transport drivers was determined, with a value of $Rho = 0.992$. The percentage totals for each level of Labor Motivation were efficient 64.59%, regular 34.02% and 1.38% in the level of deficient, while in Labor Commitment they were efficient 21.24%, regulate 73.75% and 5.01% in the level of deficient in drivers of Personal transportation. Finally, it was concluded that there is a relationship between the Motivation and Labor Commitment variables in personnel transport drivers in Transportes Linea S.A.

Keywords: Motivation; Commitmen; Labor; Transportation.

1. INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo, las concepciones tradicionales sobre organizaciones han transmitido una mirada que concibe a las mismas como caracterizadas por la avaricia y el egoísmo, y donde la creación de riqueza es la única medida de éxito. Este pensamiento deja de lado aspectos que, en una época como la actual, son fundamentales para una comprensión adecuada del fenómeno abordado. Una nueva óptica sobre las organizaciones permite apreciarlas como ambientes donde la colaboración, la apreciación y el significado están presentes regularmente, donde el bienestar humano se vuelve un indicador clave del éxito y las relaciones sociales se caracterizan por la lealtad, la compasión, el respeto y la honestidad (Cameron y Spreitzer, 2012).

En tanto diversas empresas, a través del transcurrir del tiempo han evolucionado en respuesta a los cambios globales, dichos cambios son de diferente tipología tales como: sociales, monetarios, gubernamentales, culturales, científicos, etc. (Werther y Davis, 2008). Actualmente los recursos humanos han asumido una fundamental importancia para la competitividad y sostenibilidad organizacional; ya que se evidencian como un elemento clave, permitiendo su presencia diferenciar entre la tipología de organización y el éxito de estas en el mercado.

El éxito empresarial será posible si se conoce, analiza y ejecuta decisiones para lograr la integración de los colaboradores en sus propósitos, de manera que la totalidad de los colaboradores consideren las metas de la corporación como si fuesen suyas y, de la misma manera, que las metas corporativas tengan en cuenta los objetivos que estimulan a los colaboradores (González, 2011).

Tomando en cuenta la importancia del trabajador en el crecimiento y mejora de las empresas, se vio necesario en realizar investigaciones que abarquen a la motivación y su influencia en la conducta humana, dentro del ámbito laboral, determinando que es aquel proceso capaz de logra activar, orientar, dinamizar y mantener la conducta del individuo en la búsqueda de las metas trazadas, es la motivación. Por lo cual todo trabajador satisfecho con la empresa irradia una actitud positiva hacia su entorno, por ello es importante conservar una cultura y valores empresariales asertivos que fomenten elevados valores de motivación e identificación con la empresa o institución a la que se pertenece (Olvera, 2013).

Siendo necesario precisar lo indicado por Frías (2014) quien sostiene que toda organización empresarial está en la capacidad de otorgar a sus empleados escenarios y recursos oportunos para que este pueda comprometerse, motivarse personal y laboralmente; no obstante, es preciso señalar que ultimadamente varias empresas aun no comprenden el valor de lo antes mencionado, con lo que provocan incomodidad entre sus empleados.

La motivación y el compromiso son aspectos de gran interés para las organizaciones empresariales tanto públicas como privadas, por el hecho que permiten estimar el nivel de desarrollo cuantitativo y cualitativo de las actividades asignadas por los colaboradores, elemento claramente vinculable al desempeño laboral, además que inevitablemente se encuentra ligado con la producción en términos de eficiencia y eficacia de la empresa o institución (Benavides, 2016)

Asimismo, es necesario precisar que el talento humano requiere de tres ingredientes muy importantes (capacidades, compromiso y acción), los cuales deben ser dosificados conjuntamente con un escenario motivador. En el caso de no tener alguno de ellos, es muy probable que no se logren los propósitos antes planteados. Sin embargo puede tener al menos dos ingredientes y maximizarlos para lograr resultados interesante, pero nunca debe faltar la motivación en un escenario laboral (Lozano, 2007).

Castillo (2010) refiere que la gestión del talento humano, se ha convertido en un tema muy importante para las organizaciones, pues la obtención de resultados grandiosos, elevada productividad, el reconocimiento por el mercado, entre otras; es atribuible a lo que dicen, hacen y sienten las personas. Por estas razones es que las variables en estudio como la motivación y compromiso laboral tienen gran importancia en los escenarios laborales, ya que a través de medios o recursos se puede medir y determinar los niveles que posee cada trabajador con respecto a su organización, para posteriori tomar decisiones que fortalezcan la gestión del talento humano o mejoren aspectos débiles que se encuentren.

Diversos antecedentes nos describen hechos y/o resultados encontrados en escenarios internacionales y locales, tales como:

Aldana (2013) en su trabajo de investigación en una empresa bancaria en Guatemala, quiso hallar el grado de compromiso laboral en un sector de colaboradores de una empresa bancaria. Llevó a cabo su trabajo con una muestra de 70 colaboradores, escogidos por las jefaturas de la empresa. Luego de la tabulación respectiva se dio respuesta a los objetivos enmarcados en el trabajo de investigación, ya que los colaboradores evaluados mostraron un alto nivel de compromiso laboral con su centro de trabajo.

Gutiérrez (2014) presentó un trabajo de investigación con la finalidad de optar el grado de magister en la UNAL, Colombia. Tuvo como objetivo demostrar la influencia existente entre la variable de cultura organizacional y la variable de motivación laboral en una compañía de transporte aéreo. Su muestra estuvo conformada por 64 colaboradores operativos. Los resultados que obtuvo dicha investigación mostraron que no existía influencia alguna entre las variables.

Gómez et al. (2013) investigaron en la empresa Río Verde. Este trabajo tuvo como principal objetivo estimar la existencia de una correlación entre las variables de satisfacción laboral junto con el compromiso laboral. Trabajó un diseño descriptivo correlacional y de corte transversal, de tipo cuantitativa. Tomó una muestra de 196 trabajadores. Se concluyó con la existencia de relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso laboral.

Pineda y Godínez (2011), Ejecutaron una investigación acerca de la relación entre la motivación laboral y el clima laboral en una universidad de Guatemala. La muestra estuvo comprendida por 123 colaboradores de una universidad de Guatemala. El trabajo realizado fue correlacional, no experimental y transversal. Los resultados que pudieron obtener mostraron que, si el colaborador se encuentra motivado, el clima laboral va a ser mejor. Se pudo ver también que los colaboradores están acordes con los objetivos propuestos por la institución. Además de ello, la relación que se genera dentro del ámbito laboral entre el colaborador y su coordinador inmediato es buena, ya que existe confianza, compañerismo, un ambiente amical agradable y una comunicación continua.

Díaz y Choque (2019) realizaron en la ciudad de Arequipa, una investigación en conductores de transporte a cerca de la existencia de una relación entre motivación y satisfacción laboral. Obtuvieron una muestra de 80 conductores. El trabajo realizado fue de tipo descriptivo-correlacional, contando con un diseño no experimental, transaccional. Los resultados obtenidos entre ambas variables, revelan una relación significativa.

Alvarado (2018). Realizó una investigación en una empresa de transportes con el objetivo de hallar la relación entre la motivación laboral y clima laboral, se trabajó con el total de los colaboradores, el cual ascendía a 36 trabajadores, los cuales pertenecían a los distintos departamentos de la empresa. Los resultados que se lograron obtener indican que existe relación entre la motivación laboral y el clima laboral en la empresa de transportes en la cual se llevó a cabo la investigación. Este estudio demuestra que la motivación de los colaboradores se encuentra en un nivel alto (54,8%) y la medición del clima organizacional de la empresa se encuentra en un nivel bueno (64,4%).

Franco (2018) en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y el compromiso laboral en una organización del rubro industrial en el distrito de Ancón. Para ello utilizó una muestra conformada por 198 trabajadores. Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación muestran una relación existente entre las variables de motivación y compromiso laboral. Vallejos (2014) realizó un trabajo de investigación en el Centro Poblado Menor de Miramar y trabajó con los colaboradores de la municipalidad de dicho centro poblado, con el objetivo de hallar la relación entre las variables de cultura y compromiso organizacional. Su trabajo fue de tipo transversal y su muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de dicha municipalidad.

Roldan (2018) Realizo un trabajo investigativo con la intención de buscar la influencia de la variable de motivación sobre el desempeño laboral, realizó su trabajo en una empresa de transportes de la provincia de Trujillo. La muestra utilizada estuvo conformada por 20 colaboradores de una empresa de transportes. El diseño utilizado en el trabajo realizado fue explicativo-transversal. Los resultados evidencian que los colaboradores se consideran responsables de las tareas que le son asignadas, además que aceptan con compromiso las aquellas consecuencias dañinas por los actos que pudieran realizar; por otro lado, ante los dilemas presentados en el puesto de trabajo no actúan con decisión y tienen además muy baja capacidad para otorgar alternativas de solución, sumado a que no sienten identificación hacia la organización.

En la investigación se plantearon los siguientes objetivos: como objetivo general fue determinar la relación de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019. Asimismo, los objetivos específicos fueron determinar los totales porcentuales por cada nivel de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019, determinar los totales porcentuales en cada nivel de las dimensiones de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación es aplicada. Según el alcance, la investigación es de tipo correlacional, La investigación presenta una esquematización que describe un diseño NO experimental de forma transaccional – correlacional.

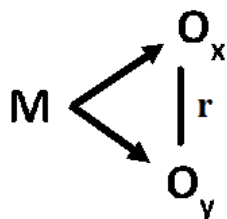


Figura 1. Diseño de Investigación

Fuente: Hernández et al. (2014).

Dónde:

M: Muestra donde se realiza el estudio.

OX: Observaciones-Variable (X): Motivación Laboral.

OY: Observaciones-Variable (Y): Compromiso Laboral.

r : Relación entre variables.

La población del trabajo investigativo estuvo constituida por los conductores de transporte de personal de las operaciones mineras, quienes poseen vínculo laboral con Transportes Línea S.A., quienes hicieron un total de 389 trabajadores, de los cuales se obtuvo una muestra de 193. La obtención de la muestra fue, a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 (p * q)}{e^2 + \frac{(z^2 (p * q))}{N}}$$

El muestreo fue en forma probabilística; otorgando a los conductores de transportes de personal las mismas oportunidades de ser seleccionados.

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = 1,96 margen de confianza (95%).

P = Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e = Margen de error (5%)

N = Población (389 trabajadores)

$n = \frac{(1,96)^2 (0,5 * 0,5)}{(0,05)^2 + \frac{(1,96)^2 (0,5 * 0,5)}{389}}$

n=193,28

n=193

Los Criterios de selección fueron:

Criterios de inclusión: Todos los conductores activos en planilla para transporte de personal.

Criterios de exclusión: Aquellos conductores que gozan de licencia y periodo vacacional.

La técnica de recolección de datos fue a través de la encuesta; la información se obtuvo se consignó en un cuestionario.

Los instrumentos empleados fueron, para la variable motivación; se empleó la escala de motivación de Steers y Braunstein (Steers R. y Braunstein D., 1976). En el Instrumento de la variable compromiso, se empleó la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1993).

En tal sentido, para la construcción de la base de datos se procedió con el ingreso de las respuestas las cuales procedían de los instrumentos desarrollados por los conductores de la empresa Transportes Línea S.A., para luego ser procesados mediante el programa Microsoft Excel 2010.

La intención del análisis es poner en marcha una serie de estrategias y técnicas, las cuales faculten al investigador conseguir el conocimiento, partiendo del óptimo procesamiento de información recolectada (Hurtado, 2000). Para procesar la información adquirida en la presente investigación, se aplicaron la siguiente secuencia:

1er paso: Categorización analítica de información: se clasificó y codificó la información, consiguiendo una explicación de las realidades obtenidas. Se procesó la información a partir de la base de datos, la cual fue organizada y ordenada.

2do paso: Descripción de los datos: A través de tablas de resultados resumidas, se encontraron los casos que coincidieron en las diversas categorías.

3er paso: Análisis e integración de los datos: Se asoció la información obtenida para motivación y compromiso laboral, determinándose la naturaleza cualitativa de las variables, a través de la prueba no paramétrica, coeficiente de correlación de Spearman, permitiendo determinar el grado de correlación entre motivación y compromiso laboral en un escenario de transporte de personas.

El coeficiente de correlación de Spearman puede estar incluido entre los valores “-1.00 +1.00”, lo cual genera una explicación en la que, si se obtiene valores negativos, se estira mostrando una correlación negativa o inversa. Sin embargo, al obtener valores positivos, esto describiría una correlación positiva o directa, según la afirmación de Bisquerra (2004).

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se evidencia que la motivación laboral en conductores de transporte de personal de la empresa Transportes Línea S.A., presento un nivel de eficiente 64,59%, regular 34,02 % y 1,38% en el nivel de deficiente (Figura 1).

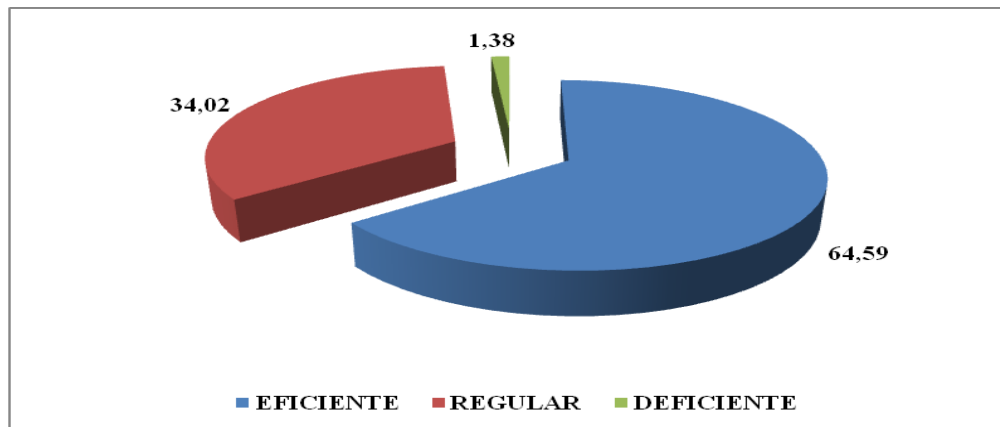


Figura 2. Expresión porcentual de los niveles de la variable Motivación Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Los valores obtenidos por cada dimensión en la variable motivación presentaron un patrón de comportamiento en las tres dimensiones que conforman la variable motivación, lo cual quiere decir que prevalece el nivel eficiente con valores de 59,59%, 67,36% y 66,84% respectivamente (Figura 2).

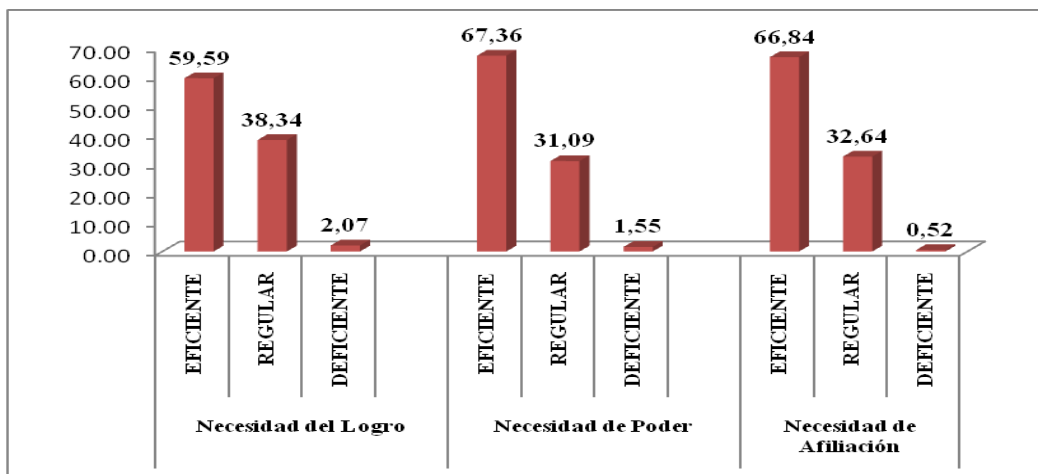


Figura 3. Expresión porcentual de los niveles de las dimensiones de la variable Motivación Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Se evidencia que el compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa Transportes Línea S.A., presento un nivel de eficiente 21,24%, regular 73,75 % y 5,01% en el nivel de deficiente (Figura 3).

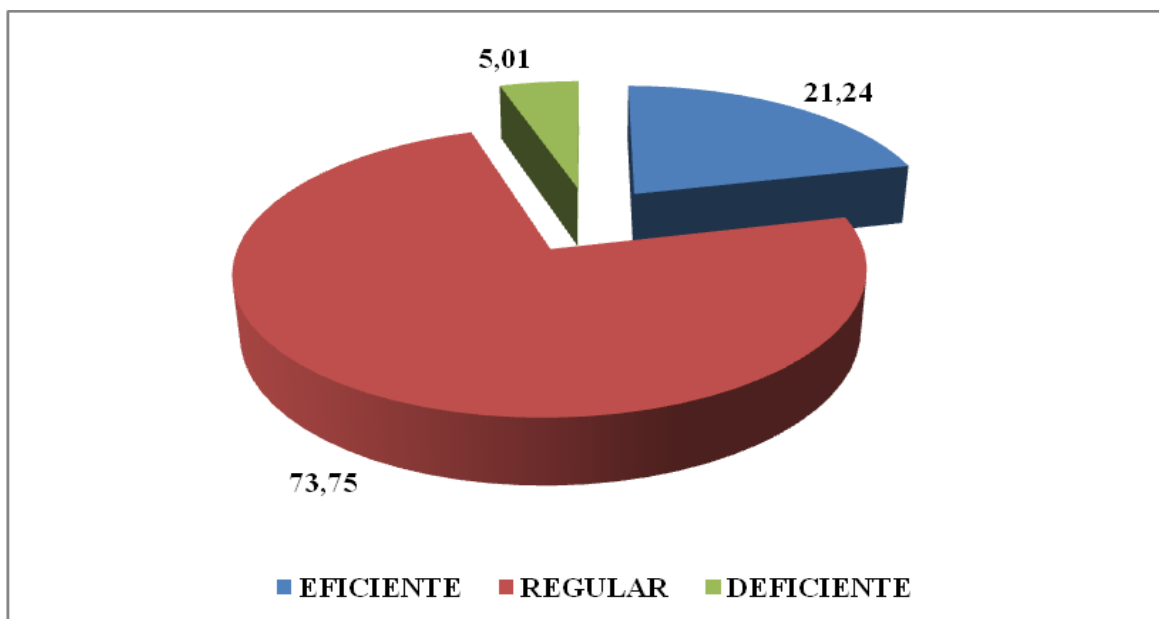


Figura 4. Expresión porcentual de los niveles de la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Los valores obtenidos por cada dimensión en la variable compromiso presentaron un patrón de comportamiento en las dos primeras dimensiones que conforman la variable compromiso, prevaleciendo el nivel regular con valores de 94,82 % y 87,05 %, mientras que la dimensión comportamiento normativo prevaleció el nivel eficiente con un valor de 56,48 % (Figura 4).

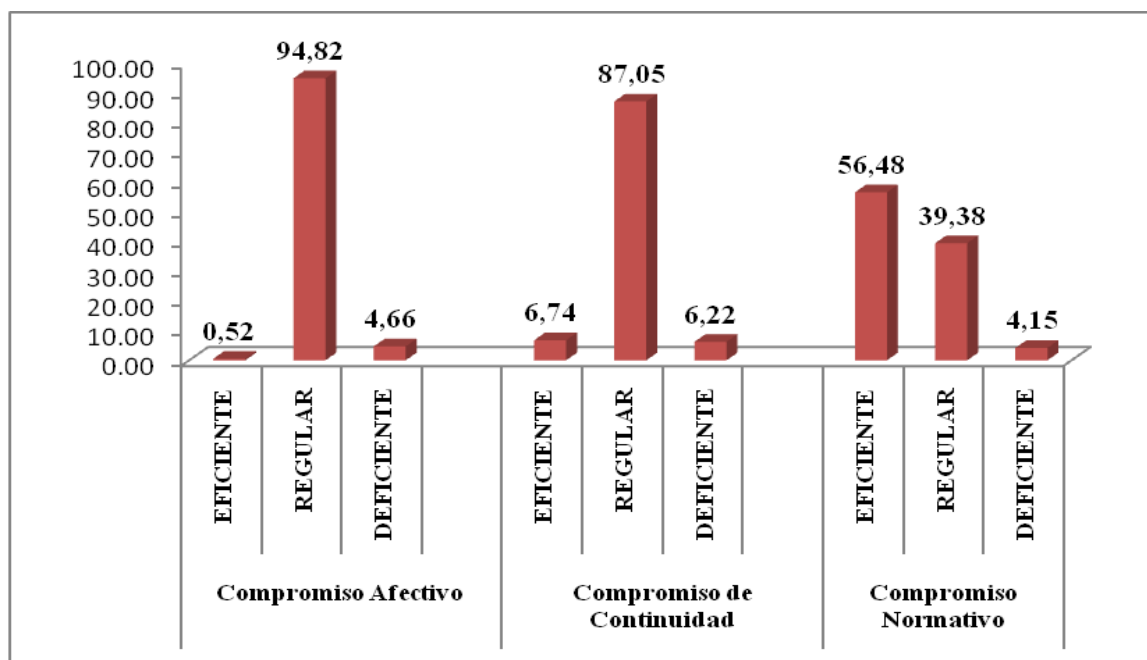


Figura 5. Expresión porcentual de los niveles de las dimensiones de la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Según los valores obtenidos en la tabla 6, para que exista una distribución normal, los valores de media, moda y mediana deben presentar valores similares o muy próximos entre ellos, lo cual no se presenta. La serie de datos no describe una distribución normal, ya que el valor de curtosis no es igual o muy próximo a 3, donde muestra que los

datos están muy dispersos. La asimetría que prestaron los valores indican que la cola esta para el lado izquierdo por presentar en su gran mayoría valores negativos, en tal sentido se observaron que dichos valores distan de cero, para ser considerados como distribución normal. También se precisa que los valores de acuerdo a una distribución normal son diferentes a los valores máximos y mínimos presentes en la serie de datos. Finalmente se estableció medir la relación entre motivación y compromiso laboral mediante el coeficiente de Spearman.

Tabla 1. Determinación de Momentos o Valores Específicos de la serie de datos de las dimensiones de las variables Motivación y Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

	D1V1	D2V1	D3V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	V2
Media	18,166	18,570	19,249	55,984	17,570	17,627	21,762	56,959
Moda	22	21	22	60	17	18	27	60
Mediana	19	19	20	60	17	17	22	58
Desviación estandar	3,316	2,884	3,382	9,100	1,996	2,742	5,025	8,922
Curtosis	-0,682	0,266	-0,494	-0,419	0,070	1,653	-1,210	-0,654
Asimetría	-0,649	-1,001	-0,792	-0,935	-0,320	0,858	-0,324	-0,359
Coefficiente de Variabilidad	18,252	15,532	17,570	16,254	11,363	15,553	23,093	15,664
Valor máximo	22	22	23	66	22	25	30	75
Valor mínimo	10	10	10	32	12	12	12	38
Rango	12	12	13	34	10	13	18	37
Valores de acuerdo a distribución Normal	28,113 (V. máx.) 8,219 (V. min.)	27,223 (V. máx.) 9,917 (V. min.)	29,395 (V. máx.) 9,103 (V. min.)	83,284 (V. máx.) 28,685 (V. min.)	23,559 (V. máx.) 11,580 (V. min.)	25,852 (V. máx.) 9,402 (V. min.)	36,838 (V. máx.) 6,685 (V. min.)	83,725 (V. máx.) 30,192 (V. min.)

La correlación entre las variables Motivación y Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., fue obtenido el valor de $Rho = 0,992$, siendo una correlación muy alta. En tal sentido las correlaciones entre la dimensión Necesidad de Logro y compromiso presento un valor de $Rho = 0,535$ obteniéndose correlación moderada. La dimensión Necesidad de Poder y compromiso presento un valor de $Rho = 0,527$ mostrando una correlación moderada y la dimensión Necesidad de Afiliación y compromiso presento un valor de $Rho = 0,708$ la cual es una correlación alta.

Tabla 2. Determinación del Coeficiente de Spearman de las variables Motivación y Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Variables	Coefficiente de Spearman
Motivación y Compromiso Laboral	$Rho = 0,992$ ($p = 0,05$)

Tabla 3. Determinación del Coeficiente de Spearman de la dimensión Necesidad de Logro y la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Variables	Coefficiente de Spearman
Dimensión Necesidad de Logro y Variable Compromiso Laboral	$Rho = 0,535$ ($p = 0,05$)

Tabla 4. Determinación del Coeficiente de Spearman de la dimensión Necesidad de Poder y la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Variab les	Coeficiente de Spearman
Dimensión Necesidad de Poder y Variable Compromiso Laboral	Rho= 0,527 (p=0,05)

Tabla 5. Determinación del Coeficiente de Spearman de la dimensión Necesidad de Afiliación y la variable Compromiso Laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Variab les	Coeficiente de Spearman
Dimensión Necesidad de Poder y Variable Compromiso Laboral	Rho= 0,708 (p=0,05)

En base a los resultados encontrados, se evidencia que hay mayor motivación laboral en conductores de transporte de personal en la empresa de estudio, mientras que el compromiso laboral se muestra en una incertidumbre al presentar elevado valor en el nivel intermedio. En respuesta a la bibliografía, se espera que adquieran un elevado rendimiento y desempeño laboral (Marshall, 1998).

Los valores encontrados fueron en motivación laboral 64,59% y compromiso laboral 21,24%, en tal relación Alvarado (2018), reportó que en el estudio realizado se encontró que la motivación de los colaboradores se encuentra en un nivel alto (54,8%) y la medición del clima organizacional de la empresa se encuentra en un nivel bueno (64,4%), sin embargo los valores obtenidos por Gil et al., (2013) quien ha encontrado que la institución de estudio ubicada en el distrito de Huaura, los trabajadores presentaron un 54% como valor en compromiso y un 21% de motivación, atribuyendo al ambiente laboral que poseen, con lo cual se contradice con lo encontrado en la investigación.

Una explicación muy interesante con respecto a una elevada motivación es lo que sostiene Herzberg (1964), los factores motivacionales están relacionados directamente a la persona. Considerando solo los factores motivacionales, el gran número de los trabajadores se encuentra altamente motivado, evidenciándose esfuerzos y estrategias para fortalecer cada vez más esto, además de atribuirle que la empresa cuenta con un escenario interesante para trabajar motivados. La investigación de Alvarado (2018) la cual presenta una similar temática y está dentro del sector de transportes, muestra que la motivación en transportistas es alta, lo cual coincide con lo encontrado, asimismo coincide con lo realizado por Franco (2018) con respecto a la motivación en una empresa de transportes.

Con respecto al compromiso se encontraron valor a los cuales denominaremos inciertos, ya que no precisa si es a favor o en contra, lo cual es posible asociar con una investigación realizada por la institución Gallup (2013) quienes evidencian una realidad a nivel global, donde hay bajos niveles de compromiso organizacional promedio y existiendo solo el 13% de la colectividad laboral activa en ciento cuarenta y dos países los cuales poseen un compromiso con su actividad laboral.

Las dimensiones que integran la motivación en los conductores de transporte de personal mostraron una configuración de nivel eficiente para necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación, sobresañando las dos últimas dimensiones con valores altos, sin embargo, en la investigación realizada con trabajadores administrativos por Espinoza (2017) evidencia que la motivación por cada dimensión presento valores altos a nivel de regular.

Siendo preciso indicar que las dimensiones que conformaron el compromiso en los conductores de transporte de personal, evidenciaron que el compromiso afectivo y compromiso de continuidad presentaron altos valores en el nivel regular, mientras que la dimensión compromiso normativo tuvo un valor alto en el nivel eficiente, esta conducta hallada en la investigación de Espinoza (2017) ocurre lo contrario todas las dimensiones presentaron alto valor para el nivel regular. Siendo necesario precisar que los instrumentos empleados por el mencionado autor fueron los empleados para la presente investigación.

La investigación demostró la existencia de una relación entre las variables motivación y compromiso laboral, al tener un valor de Rho= 0,992, lo cual coincide con los resultados encontrados en la investigación de Pérez (2014), también se asemeja con Suyapa (2016) y Cáceres (2015) quienes reportan que Si existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional. En tal sentido afirman Enríques (2014) y Pé-

rez (2014) que sus investigaciones concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables.

4. CONCLUSIONES

La investigación concluye que:

Se determinó la existencia de la relación entre Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019, con un valor de $Rho = 0,992$, entendiéndose como una correlación alta.

Los totales porcentuales por cada nivel de Motivación Laboral fueron eficientes 64,59%, regular 34,02 % y 1,38% en el nivel de deficiente, mientras que en Compromiso Laboral fueron eficiente 21,24%, regular 73,75 % y 5,01% en el nivel de deficiente en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019.

Los totales porcentuales por cada nivel de las dimensiones de Motivación Laboral fueron para Necesidad de Logro se obtuvieron valores en eficiente 59,59%, regular 38,34%, deficiente 2,07%. Para la dimensión Necesidad de Poder se obtuvieron valores en eficiente 67,36%, regular 31,09%, deficiente 1,55% y para la dimensión Necesidad de Afiliación se obtuvieron valores en eficiente 66,84%, regular 32,64% y deficiente 0,52% y Compromiso Laboral fueron Compromiso Afectivo se obtuvieron valores en eficiente 0,52%, regular 94,82%, deficiente 4,66%. Para la dimensión Compromiso de Continuidad se obtuvieron valores en eficiente 6,74%, regular 87,05%, deficiente 6,22% y para la dimensión Compromiso Normativo se obtuvieron valores en eficiente 56,48%, regular 39,38% y deficiente 4,15% en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019. agradecimientos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, J. 2013. Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo. Tesis para optar el grado de Licenciada de la Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Alvarado, 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. Tesis de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú.
- Benavides, O. 2016. Motivación Laboral de los Egresados Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Nariño. Revista Tendencias, 18(1), 41-54.
- Cameron, K.; Spreitzer, G. 2012. What is positive about Positive Organizational Scholarship? En K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 1- 14). New York: Oxford University Press.
- Castillo, F. 2010. Importancia de la Gestión del Talento Humano. Artículo de La Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <http://pucp.edu.pe/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Castillo, N. 2014. Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Tesis de maestría de la PUCP. Lima –Perú.
- Díaz, G.; Choque, E. 2019. “Motivación y Satisfacción Laboral en Conductores de Transporte de Carga Pesada”. Tesis para optar El título profesional de Psicólogo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – Perú.
- Espinoza, D. 2017. Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016. Tesis para optar el grado de maestro de la Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Franco, F. 2018. Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Frías, P. 2014. Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Tesis de grado para optar al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional. Universidad de Chile.
- Gallup. 2013. State of the global workplace report. Washington D.C. - EE.UU.

- Gil, W.; Reyes, J.; Cornelio, L.; Olaya, P.; Atoche, N.; Rímac, H.; Barboza, M. 2013. Cultura Organizacional y Recursos Humanos, Municipalidad Distrital de Huaura. Artículo Científico Del Vicerrectorado de Investigación de La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú.
- Gómez, D.; Recio, R.; Avalos, M.; González J. 2013. Satisfacción Laboral y Compromiso en las Organizaciones de Rio Verde, S.L.P. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento 4 (1). Universidad Autónoma de Tamaulipas – Mexico.
- Gutiérrez, E. 2014. La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo. Tesis para optar el grado de maestro. Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. 2014. Metodología de la investigación. 6ta. Edición. Editorial Mc Graw-Hill Educación. Mexico.
- Herzberg, F. 1964. The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administration*, 27, 3-7.
- Lozano, L. 2007. El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (60), 147-164.
- Marshall, S. 1998. *Dirigir Motivando: manual del monitor y cuestionario MBM*. 3ra Edición Madrid: Ramon Areces.
- Meyer, J.; Allen, N. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1): 61-89.
- Pineda, D., Godinez, Y. 2011. La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de La inmobiliaria Paradise. Informe final de investigación presentado al honorable consejo directivo de la Escuela de Ciencias Psicológica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Roldan, M. 2018. Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes TRC Express S.A.C. Trujillo 2018. Tesis para optar El título profesional de licenciado en Administración. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Vallejos, L. 2014. La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar 2014. Tesis de licenciatura de la Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Werther, W.; Davis, K. 2008. *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. 6ta. Edición. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. México D.F. México. 646 pp.