



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA CAMPO FE, DISTRITO DE SAN BORJA, 2015”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

ERIKA MIRIAN PUMA ZAMATA

ASESOR

ANTONIO DÍAZ SAUCEDO

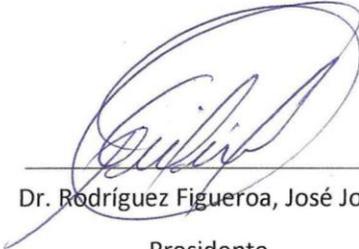
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2015

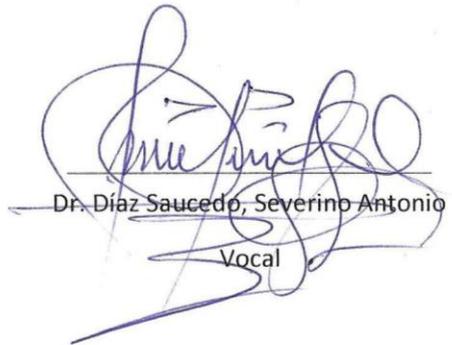
PAGINA DEL JURADO



Dr. Rodríguez Figueroa, José Jorge
Presidente



Dr. León Espinoza, Lesner Augusto
Secretario



Dr. Díaz Saucedo, Severino Antonio
Vocal

Epígrafe

Si una persona es perseverante, aunque sea dura de entendimiento, se hará inteligente; y aunque sea débil se transformará en fuerte. (Leonardo Da Vinci).

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi madre por ser una fuente constante de motivación y apoyo.

Agradecimiento

Al profesor Antonio Díaz, por el asesoramiento a lo largo de la investigación y a la profesora Teresa Miranda por su apoyo y recomendaciones.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Erika Mirian Puma Zamata con DNI N° 47072716, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de Diciembre de 2015



Erika Mirian Puma Zamata

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La motivación y su relación con el compromiso organizacional del personal del área de ventas de la empresa Campo fe, distrito de San Borja, 2015”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Erika Mirian Puma Zamata

ÍNDICE

Página del Jurado.....	II
Epígrafe.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Declaración de Autenticidad.....	VI
Presentación.....	VII
Índice.....	VIII
Resumen.....	X
Abstrac.....	XI
I. Introducción.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos.....	14
1.3. Teorías Relacionadas al tema.....	17
1.3.1. Teoría del compromiso Organizacional.....	17
1.3.2. Teoría de la Motivación.....	21
1.4. Formulación del Problema.....	24
1.4.1. Problema General.....	24
1.4.2. Problema Específico.....	25
1.5. Justificación del Estudio.....	25
1.5.1. Justificación Práctica.....	25
1.5.2. Justificación Teórica.....	25
1.5.3. Justificación Metodológica.....	26
1.6. Objetivos.....	26
1.6.1. Objetivo general.....	26
1.6.2. Objetivo específico.....	27
1.7. Hipótesis.....	27
1.7.1. Hipótesis general.....	27
1.7.2. Hipótesis específica.....	27
II. Método.....	29

2.1. Diseño de la Investigación	29
2.2. Variables	30
2.3. Operacionalización de variables	31
2.4. Población y Muestra	33
2.4.1. Población	33
2.4.2. Muestra.....	33
2.5. Técnicas de estudio.....	34
2.5.1. Cuestionario.....	34
2.5.2. Instrumento	34
2.5.3. Validez.....	34
2.5.4. Confiabilidad	34
2.6. Método de análisis de Datos	36
2.7. Aspectos Éticos	36
III. Resultado	38
3.1. Contrastación y correlación de Hipótesis	38
3.2. Dimensiones	45
3.2.1. Compromiso Afectivo.....	45
3.2.2. Compromiso Continuo.....	45
3.2.3. Compromiso Normativo	46
3.2.4. Motivación Intrínseca	46
3.2.5. Motivación Extrínseca.....	47
IV. Discusión.....	49
V. Conclusión.....	54
VI. Recomendaciones	55
VII. Bibliografía.....	56

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación del compromiso organizacional con la motivación en la empresa Campo fe, distrito de San Borja, Lima, año 2015. En lo cual se realizó una encuesta a 80 colaboradores del área de ventas. Los datos se recolectaron a través de un cuestionario estructurado de 30 ítems entre nuestras dos variables “Motivación y Compromiso Organizacional”, bajo la escala de Likert y la confiabilidad de dichas encuestas se calculó con a través del coeficiente de alfa de Cronbach. Una vez recolectado los datos mediante el instrumento, la información obtenida fue tabulada en Excel y registrada en una matriz de datos e ingresada al programa estadístico SPSS V.30 para su respectivo procesamiento de análisis e interpretación. Teniendo como resultado que la motivación si tiene relación significativa y directa con el compromiso organizacional en la empresa Campo fe.

Palabras Claves: Motivación, Compromiso y Organización.

ABSTRACT

The main objective of this research work was the relationship of commitment with motivation in the company Campo Fe, San Borja district, Lima, 2015. In total, 80 employees from the sales area. The data was collected through a structured questionnaire of 30 items between our two versions "Motivation and Organizational Commitment", under the Likert scale and the reliability of these surveys was calculated through Cronbach's alpha coefficient. Once the data was collected by the instrument, the information obtained in Excel and recorded in a data matrix and entered into the statistical program SPSS V.30 for its respective processing of analysis and interpretation. Having as a result that the motivation has a significant and direct relationship with the organizational commitment in the company Campo fe.

Key Words: Motivation, Commitment and Organization

I

INTERPRETACIÓN

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad las empresas toman con mucha importancia el trato a sus colaboradores y el papel que desempeñan estos en la organización, es por eso se recurre a una serie de mecanismos que permitan la mayor comodidad de los colaboradores. Permitiendo que se desarrolle de la manera más idónea las habilidades e identificación con la empresa.

El compromiso de los colaboradores refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con la empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los colaboradores comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa.

La aplicación correcta de este mecanismo genera un conjunto de factores favorables para la organización, pero su mala administración produciría efectos negativos que afectarían en la competitividad de la empresa. Justamente uno de estos factores negativos es la desmotivación de los colaboradores.

Es por eso que la motivación que se venía aplicando a la empresa Campo fe, ha generado que el personal no venda de acuerdo a lo pronosticado, esto sea por falta de apoyo de los grupos directivos como también la falta de capacitación hacia el personal, dando como resultado que la organización no llegue a la meta.

A la empresa le conviene el compromiso del colaborador y a éste ser convenientemente retribuido por ello. La empresa debe siempre tener en cuenta que el trabajador, antes del compromiso hacia la empresa que le contrata, tiene un compromiso con su profesión y su carrera.

La empresa Campo fe, del distrito de San Borja, brindamos diferentes tipos de servicios ante la pérdida de un familiar o ser querido como los servicios de Sepulturas, Funerarios, Cremación y Traslados. Actualmente cuenta con un planilla de 400 colaboradores, entre administrativos, personal de mantenimiento de Campo y Fuerza de Venta, distribuidos en las tres sedes que son en Campo fe Norte, Campo fe Huachipa, Funeraria Campo fe y la Sede Principal. Lo característico de este personal es que en su gran mayoría son personas empíricas, que adquirieron las habilidades necesarias mediante la experiencia y a través de estudios superiores.

Otro punto que se podría destacar es que el personal de la empresa en su gran parte personas experimentadas. Solo los practicantes son personas de 18 a 22 años, determinando claramente distintos tipos de motivaciones personales y otras maneras de percepción del trabajo.

Como se sabe, toda empresa debe tomar mucha importancia a la motivación de sus colaboradores, si es que desea aprovechar la máxima productividad de ellos, y de esta manera poder alcanzar los objetivos trazados. Es por eso que se va utilizar diversas formas de motivar al personal para que ellos se sientan más comprometidos con la organización y así poder alcanzar los objetivos trazados.

Es por eso que en la investigación se va determinar, si existe una relación entre la motivación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja

1.2. Trabajos Previos

Según los antecedentes que se ha logrado encontrar, los más resaltantes que hablan sobre la relación de la motivación en el compromiso organizacional son las siguientes.

En primer lugar Borja (2010) en su tesis “Influencia de la motivación en los trabajadores del sector calzado en la producción y calidad de sus productos presentada durante el periodo setiembre 2009 – junio 2010 en el distrito de Carabaylo”,

Concluyo que se puede afirmar que existe una relación directamente proporcional ya que a mayor motivación exista hacia los trabajadores mayor será la producción y calidad de los productos. Los trabajadores ven a la experiencia como factor primordial para poder elaborar un mejor trabajo sin embargo opinan que si los motivan remunerativamente ellos elaboraran un mejor trabajo.

Cabrera Tirado, Dany Marcial (2010). En su tesis: “Motivación laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa J & W CIA. Callao 2010”,

Determino que partiendo del análisis de la teoría sobre la motivación se concluye que la teoría de las expectativas de Vroon nos dice cuando el trabajador busca mejorar su salario y la capacitación, tiende a

tener una motivación para desempeñarse mejor. La gente produce más, con mejor ánimo y logra la multiplicidad de los resultados. Éste factor cuando es constante o permanente es una de las causas del compromiso. Y el compromiso hace que la gente tome como parte de su vida el empleo, por lo tanto lo defiende con esfuerzos extras, con creatividad, aprende a solucionar problemas y a desarrollar su puesto por muy básico que éste sea.

Con ambas y si agregamos capacitación y condiciones óptimas como personas adecuadas a los puestos, sueldos, prestaciones, condiciones laborales adecuadas, etc.; tenemos como resultado una empresa de primer mundo.

Melissa Vásquez, en su investigación “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de la enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”

La investigación fue de tipo descriptivo – cuantitativo y tenía como objetivo establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Su recolección de datos fue mediante un cuestionario a una población de 80 enfermeros.

Donde se concluyó que la motivación si genera satisfacción laboral en los enfermeros, aunque este sea en un nivel medio puesto que aún se deben implementar estrategias orientadas a mejorar la relación de las dos variables. Aunque estadísticamente se pudo comprobar que si hay relación directa entre el nivel de la motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Dolores de la Rosa Navarro, en su investigación “The Influence of Leader member Exchange on the Employee’s Commitment” (Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización).

Nos dice que una persona puede sentirse al margen de una organización, que podrá funcionar mejor o peor, pero que ella ve a través de una experiencia poco satisfactoria, en tanto su entorno más inmediato se caracteriza por un líder incompetente que no ha sabido generar confianza y motivación en su equipo.

Con lo cual, los esfuerzos que en la organización se han podido realizar para que la comunicación y el bienestar mejoren, pueden caer en saco roto si el jefe no logra conectar con los miembros de su equipo e implicarlos en el proyecto compartido. Se confirma una vez más el papel fundamental de los jefes para la motivación y retención de los trabajadores.

El clima de comunicación es un indicador que los empleados consideran que les motiva y estimula a alcanzar los objetivos de la organización y les ayuda a identificarse con la misma. Para ello será necesario compartir información y confiar en que los trabajadores harán un buen uso de la misma, siendo clave la figura del jefe directo en este proceso.

Estrada, A. (2007), para optar el Magister Artium en Administración de Recursos Humanos, en la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, titulado El clima organizacional y la motivación del

recurso humano en una institución administrativa de salud pública en la ciudad capital.

Su objetivo fue establecer el grado de satisfacción del clima organizacional y motivación del recurso humano en la dirección del área de salud Guatemala Central. El tipo de investigación utilizada fue de campo y de nivel descriptivo ya que se estudió una población de 84 empleados, se utilizó el método cualitativo y como fuente de recopilación de datos se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas. Se concluyó que el clima organizacional influye de una u otra manera en las actitudes y conductas de los empleados y se estableció que el grado de satisfacción en la dirección del área de salud Guatemala Central respecto al clima organizacional es satisfactorio, mientras que la motivación laboral es satisfactoria media.

Esta investigación se relaciona con este proyecto de investigación, ya que se busca identificar todos los factores que inciden en la motivación laboral y por ende recae sobre el desempeño de la organización, dichos factores son la realización personal, el reconocimiento laboral, entre otros.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Teoría del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional hasta nuestros días y la importancia de su estudio. Se mencionarán las características del empleado comprometido, luego se analizará la evolución del constructo Compromiso Organizacional y las Dimensiones del modelo utilizado por Allen y Meyer. Finalmente, se describirán sus consecuencias.

Según Mathieu y Zajac (como se citó en Garber, 2001, párr. 3) afirman que el Compromiso Organizacional está caracterizado por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la empresa, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas (p.34).

Este mismo se considera como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización, que a su vez es el mediador por el cual los empleados aprenden normas, valores y patrones de comportamiento.

Para Robles de la Garza (2009) considera muy importante el compromiso organizacional, ya que, este puede ser uno de los mecanismos que tienen los responsables de la dirección de los recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los colaboradores con la empresa (p. 69).

En estos últimos tiempos el concepto de Compromiso Organizacional ha atraído considerablemente la atención en el estudio de las organizaciones.

Según Robbins (2007) “Esto sucedió cuando las investigaciones demostraron que el Compromiso Organizacional es un mejor predictor que la satisfacción laboral en temas de desempeño, ausentismo, rotación de personal, etc” (p.45).

Las organizaciones muchas veces incurren en grandes gastos económicos y/o de tiempo en capacitar a ciertas personas para que se desempeñen favorable y adecuadamente en sus puestos. Estos gastos, se verían truncados si estas personas después de que realizaron este entrenamiento o después de un tiempo de adaptación a su puesto, abandonaran la organización. Se tendría que volver a seleccionar y/o capacitar a otra persona para que realice la función que dejó vacante el individuo que abandonó la

organización y nuevamente tendrían que realizarse gastos económicos y de tiempo. (Robbins, 2007, p.46).

Existen factores que influyen en el compromiso del colaborador ya sea de una manera positiva o negativa, y que a su vez pueden hacer referencia a un tipo de compromiso parcial.

En la literatura referente al compromiso organizacional se encuentran diferentes autores que establecen los tipos de compromiso, con diferentes nombres pero su significado es el mismo. La principal base teórica que se tuvo como referencia es la planteada por Meyer y Aller con su teoría de Dimensiones del Modelo Tridimensional que permiten a los individuos vincularse a las organizaciones, conciben el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización (Castro, 2010, p.30).

Desde la vista de Meyer y sus colaboradores, el Compromiso Organizacional es una relación que se define por la necesidad, el deseo, y la obligación de permanecer en la organización.

Así, cada una de las tres dimensiones del compromiso organizacional que se tomaran en cuenta en la presente investigación, se definen de la siguiente manera, de acuerdo a los autores que han estudiado el tema:

Componente Afectivo; se define como el vínculo afectivo que un colaborador siente hacia una organización, caracterizado por la identificación e implicación del colaborador con la organización, así como el sentimiento de placer de formar parte de ella.

Según Mowday, (como se citó en Garber, 2001, párr. 3), “esta dimensión es la fuerza relativa de la identificación individual del trabajador en una organización en particular”. La cual se encuentra

unida a tres factores: Alta aceptación, creencia en los valores y metas de la organización.

Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Significa también que el colaborador se sienta identificado con los valores de la empresa y se preocupa cuando la misma tiene problemas.

Van den Hooff y De Ridder (como se cita en Giraldo, 2012, p. 43), en la organización donde se desarrolle un clima de comunicación constructivo, abierto al intercambio de información y la cooperación mutua, se maneja una influencia positiva al compromiso afectivo. Igualmente, si el empleado considera que la organización lo trata bien y vela por sus intereses, intentará corresponderla contribuyendo al logro de sus objetivos y fortaleciendo su compromiso.

El Compromiso Continuo o de continuidad; es aquel asociado a la necesidad de permanecer en la organización, se puede desarrollar como resultado de cualquier acción o evento que incremente el costo que representa abandonar la organización, como la pérdida de beneficios de las inversiones individuales realizadas en la organización que se perderían en caso el empleado reconozca que estos costos existen.

Es decir, que es aquel, construido sobre una base de relaciones de valor de alternativas de trabajo e inversiones que necesitan ser hechas. Esto hace referencia a los costos que representaría el abandonar la organización, se habla de la inversión que hace el individuo con el pasar del tiempo, en base a la antigüedad o el estatus que le otorga la empresa, por lo cual el colaborador espera que su inversión sea retribuida. El colaborador con un alto

compromiso de este tipo, mantiene un nivel bajo laboral dentro de la organización limitándose estrictamente a hacer lo necesario para seguir dentro de la empresa.

Para Becker (1960), “Una persona se compromete basada en una decisión individual, llevándola a realizar inversiones como aportar su esfuerzo para alcanzar los beneficios que le puede brindar su trabajo como son la pensión o la jubilación y dejarla indicaría una pérdida”.

Un individuo con un elevado compromiso continuo percibe que necesita permanecer en la organización, cuya necesidad va surgir de las elecciones vinculadas de los individuos, que los va orientar a un contexto en el que los costos asociados a abandonar la organización son percibidos como mayores a los asociados. Ya que este compromiso se construye a partir de la valoración de las pérdidas para el individuo sin dejar la organización.

Compromiso Normativo; este ha sido el último en introducirse y a su vez el menos estudiado, por lo tanto se cuenta con pocas evidencias empíricas que sustenten sus fundamentos teóricos” (Robbins, 2007, p.102).

La definición ha variado desde su aparición. Originalmente el compromiso normativo se basaba en las normas de fidelización y su internalización, sin una referencia específica a las presiones sociales asociadas a dicha lealtad, recientemente, esta obligación ha variado sustancialmente, aludiendo a la reciprocidad individuo-organización para obtener un beneficio mutuo. Algunos de estos cambios se han reflejado en sucesivas revisiones en las escalas de medición.

En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer a la institución, es por ello el empleado busca cumplir con su organización, no solo por el hecho de manejar un contrato laboral, sino por el hecho de que cree que es lo correcto. Aquí el empleado se encaminara a cumplir las metas de la organización, teniendo presente su responsabilidad hacia los demás, buscando la aprobación social. En términos emblemáticos, permanecen en la organización porque sienten que deben hacerlo.

En resumen, las tres dimensiones del modelo de Meyer y Allen representan tres formas diferentes de permanecer unido a una organización. Ya que las personas permanecen comprometidas con la organización porque lo necesitan (continuo), porque quieren (afectivo) o porque sienten que deben hacerlo (normativo).

Es por ello, que el compromiso organizacional ha cobrado importancia en las organizaciones, entre otras razones, debido al interés por entender que retiene a los trabajadores en la organización, ya que este va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel, 1999, p. 122).

1.3.2. Teoría de la Motivación

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en que puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Según Villegas (1998): “La motivación puede ser referida como el proceso por medio del cual la persona experimenta necesidades y pone en marcha mecanismos para la satisfacción de las mismas”. (P.268).

Así mismo, Robbins, Señala: “Motivación es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”. (P.55)

Según Griffin (2010), “La teoría intenta determinar de qué formas los individuos eligen entre las conductas alternativas. La premisa básica de la teoría de la expectativa es que la motivación depende de cuánto queremos algo y que tan probable sea que lo obtengamos” (p. 98)

Considerando lo anterior se puede decir que la motivación constituye un factor significativo porque nos va proporcionar interés y deseo por parte del colaborador para alcanzar su metas, objetivos y aspiraciones.

1.3.2.1. Teoría de Herzberg

También llamada teoría de los dos factores, desarrollada por Frederick Herzberg a finales de la década de los cincuenta. Esta teoría tiene un papel importante en el pensamiento administrativo acerca de la motivación y sin embargo aunque pocos investigadores en la actualidad lo aceptan, es ampliamente conocida y aceptada entre los gerentes en actividad.

- Factores de Higiene o Extrínsecos

Son extrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores de pago y seguridad laboral.

Según Hellriegel (2009), “Estos factores se asocian con los sentimientos negativos que el individuo siente respecto al trabajo y se relacionan con el contexto en el cual lo desempeña” (p.139).

Con este tipo de factores se satisfacen las necesidades biológicas primarias. Los trabajadores se sienten insatisfechos porque estos dos factores no les motivan para la ejecución de sus tareas, aunque sí pueden ayudar en la eliminación de algunas preocupaciones de los sujetos. Entre ellos podemos encontrar las remuneraciones, la planificación organizacional, el ambiente laboral, la seguridad, el status, etc. (Gonzales, 2006, p.89)

- Factores Motivadores o Intrínsecos

Son intrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores tales como el logro y el reconocimiento.

Estos influyen en el individuo haciendo que su labor sea ejecutada eficazmente, por lo tanto el trabajador estará contento con su trabajo. Dentro de ellos podemos encontrar: logro, responsabilidad, promoción, etc. Con estos factores se satisfacen las necesidades de autorrealización. (Gonzales, 2006, p.89)

A su vez, “Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí;

producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales” (Arriaga, 2009, p.35).

1.3.2.2. Teoría de Maslow

La jerarquía de las necesidades, desarrollada por el psicólogo Abraham Maslow en la década de los cuarenta, es la teoría de las necesidades más conocida.

Las jerarquías de las necesidades consisten en cinco categorías básicas de las necesidades. Desde luego, cada individuo tiene una amplia variedad de necesidades específicas dentro de cada categoría (Griffin, 2010, p.86).

Así se clasifica las necesidades según la teoría de Maslow:

- Necesidades Fisiológicas.
- Necesidades de seguridad.
- Necesidades de afecto o pertenencia.
- Necesidades de autoestima.
- Necesidades de actualización o autorrealización.

Esta teoría tiene cierta cantidad de sentido intuitivo. Y como fue la primera teoría de la motivación en volverse popular, también es una de las más conocidas entre los gerentes en activo. Sin embargo, la investigación ha revelado diversas deficiencias en la teoría.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la motivación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?

1.4.2. Problema Especifico

¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?

¿Cómo se relaciona el compromiso normativo con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?

¿Cómo se relaciona el compromiso continuo con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?

1.5. Justificación del Estudio

1.5.1. Justificación Practica

En este trabajo de investigación se buscó determinar el grado de relación que tiene un factor como la motivación en el compromiso de los empleados de la empresa “Campo fe”, ya que sabemos que en la actualidad la identificación que tienen los colaboradores con su organización es de vital importancia para el crecimiento de ambas partes.

1.5.2. Justificación Teórica

El presente trabajo pretende contribuir a mejorar la motivación del personal, las cuales inciden con el compromiso Organizacional de los trabajadores, ya que es sabido que un colaborador que está comprometido con la entidad donde labora, genera un sentimiento de empatía que se refleja en su desempeño personal. Como también

las estructuras de pagos, capacitaciones, programa de incentivos, tienen una gran influencia en el comportamiento de los trabajadores generando en ellos motivación, fidelización, satisfacción en el trabajo

1.5.3. Justificación Metodología

En esta investigación resulta importante mejorar el compromiso organizacional, en ese sentido haciendo uso del método descriptivo se determinará las dimensiones de la investigación, sus propiedades y características definiendo las variables a medir en este caso **Compromiso Organizacional – Motivación**, este será analizado a través de fuentes primarias y secundarias, como libros y revistas relacionados al tema y contrastado mediante la recolección de información; a través de encuestas a 80 personas, las mismas que serán tratadas estadísticamente haciendo uso de todos los métodos científicos que nos permitan analizar, describir, establecer causas y efectos, explicar y brindar alternativas de solución al problema investigado.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación del compromiso organizacional con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

1.6.2. Objetivo Especifico

Determinar la relación entre compromiso afectivo y motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

Determinar la relación entre compromiso normativo y motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

Determina la relación entre el compromiso continuo y motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

La motivación tiene relación con el compromiso de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

1.7.2. Hipótesis Especifico

La motivación tiene relación con el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

La motivación tiene relación con el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

La motivación tiene relación con el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

II

METODO

II. METODO

2.1. Diseño De Investigación

Diseño: El diseño de la investigación ha sido el de tipo no experimental: corte transversal, ya que no se manipulo ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental la investigación porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

Descriptivo: En la presenta investigación se empleó el diseño Transeccional-Descriptivo, pues se analizaron las variables en un periodo determinado de tiempo, “Supone el conocimiento de las variables pertenecientes al problema. Nos permitirá mediante su estudio conocer los significados, determinar la frecuencia de fenómenos y categorizar la información de las variables de la investigación.” (Bernal, 2010, p. 213).

Correlacional: Busca examinar relacionar entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en factor influye directamente en un cambio en otro (Bernal, salavarieta y Sánchez, 2006, p. 113)

2.2. Variables

Variable X: Motivación

Variable Y: Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional:

Es la variable dependiente ya que el compromiso de los colaboradores de la empresa Campo fe dependerá de la Motivación.

Es el grado de apego que tiene el colaborador con la organización a la que pertenece, puede ser de tipo afectivo, continuo o normativo dependiendo del perfil u objetivos que este tiene.

Motivación:

Es la variable independiente que se tomara con relación al Compromiso Organizacional.

La motivación laboral es el enfoque interno de todos los empleados quienes conforman la organización, es por ello que se analiza desde un enfoque global el factor del desempeño laboral, con relación en que el trabajador se puede encontrar afectado. Por lo cual se busca mejorar el rendimiento de la productividad en la organización para lograr beneficios mutuos.

2.3. Operacionalización de Variables

Definición conceptual de términos.

Compromiso Organizacional

Según Mathieu y Zajac (como se citó en Garber, 2001, párr. 3) afirman que el Compromiso Organizacional está caracterizado por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la empresa, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas (p.34).

Motivación

Según Griffin (2010), “La teoría intenta determinar de qué formas los individuos eligen entre las conductas alternativas. La premisa básica de la teoría de la expectativa es que la motivación depende de cuánto queremos algo y que tan probable sea que lo obtengamos” (p. 98)

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS		
COMPROMISO ORGANIZACION	Según Mathieu y Zajac (como se citó en Garber 2001, párr. 3) afirman que el Compromiso Organizacional está caracterizado por una fuerte creencia y aceptación de las metas y normas de la empresa, el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la organización y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas (p.34).	COMPROMISO AFECTIVO	Compromiso Organizacional	1		
			Identificación	2		
		COMPROMISO CONTINUO	Sacrificio Personal	3		
			Beneficios Laborales	4		
		COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	5		
			Gratitud	6		
				7		
		MOTIVACION	Según Griffin (2010), “La teoría intenta determinar de qué formas los individuos eligen entre las conductas alternativas. La premisa básica de la teoría de la expectativa es que la motivación depende de cuánto queremos algo y que tan probable sea que lo obtengamos” (p. 98)	MOTIVACION INTRINSECA	Crecimiento Profesional	8
					Reconocimiento	9
MOTIVACION EXTRINSECA	Relaciones Interpersonales			10		
	Remuneración y bonificación			11		
	12					
	13					

2.4. Población y Muestra

2.4.1. Población

Para el presente estudio la Población estuvo constituida por toda la fuerza de venta de la empresa Campo fe. La población que constituye el objeto de la investigación, la conforma todo la fuerza de venta de la empresa Campo fe, el cual alcanza un total de 100 individuos.

2.4.2. Muestra

La muestra para el presente estudio estará constituida por 80 colaboradores de la empresa Campo fe.

Dónde:

Población (n)	100
Nivel de confiabilidad (p)	95%
Valor de distribución (z)	1.96
Margen de error (e)	5%
Porcentaje de aceptación (p)	50%
Porcentaje de no aceptación (q)	50%

$$n = \frac{(Z)^2 * N * (p)(q)}{e^2 (N-1) + (Z)^2 * (p)(q)}$$

n= 80 colaboradores

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas que se emplea en presente trabajo de investigación fueron las siguientes:

2.5.1. Cuestionario: Se aplica a 80 colaboradores

2.5.2. Instrumento:

El formato de cuestionario fue elaborado con el objetivo de adquirir la información necesaria de los colaboradores, planteando las interrogantes que representaba a cada indicador de las variables y bajo la escala de Likert (5 categorías).

Contiene 20 pregunta, las respuestas es de tipo escala de Likert:

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

2.5.3. Validez

La validez del cuestionario se obtuvo a través del juicio de expertos los mismos que opinaron que se mejorara la calidad de las preguntas, como también que se obviarán algunas.

- Dr. Adolfo Jesús Ilizarbe.
- Dr. Fidel Esquivel Zevallos.
- Dr. Aquiles Peña Cerna.

2.5.4. Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo aplicando el estadístico alfa de Cronbach resultando ser "0.816" que al compararse en la tabla es confiabilidad buena

Alfa de Cronbach

resumen del procesamiento de los casos			
		n	%
casos	válidos	30	100,0
	excluidos ^a	0	,0
	total	30	100,0
a. eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

estadísticos de fiabilidad	
alfa de Cronbach	n de elementos
,816	20

Tabla de confiabilidad

RANGOS	MAGNITUD
--------	----------

0,81 A 1,00	Muy Alta
0,61 A 0,80	Alta
0,41 A 0,60	Moderada
0,21 A 0,40	Baja
0,01 A 0,20	Muy Baja
Importante: se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,81	
FUENTE: RUIZ (2002).	

2.6. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se obtuvo los datos mediante la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Campo fe en el año 2015, San Borja.

Se usó el método estadístico como:

- A. Alfa de Cronbach para darle confiabilidad al instrumento
- B. Se usó la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov
- C. Se usó la prueba de Spearman para la contratación de las hipótesis

Además se usó el método de juicio de expertos para darle la validez al instrumento

2.7. Aspecto Éticos

La investigación que presento es original y única se hizo respetando el código de ética, así mismo se tuvo el estricto cumplimiento respecto a las normas de investigación y se mantuvo el anonimato de los encuestados, se respetó las normas establecidas en los códigos de investigación científica y las leyes normales legales.

III
RESULTADO

III. RESULTADO

3.1. Contrastación y Correlación de Hipótesis

Hipótesis General

H₀: la motivación no tiene relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

H₁: la motivación tiene relación con el compromiso de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

Tabla Nro. 1: Prueba de Normalidad según la Hipótesis General

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,319	80	,000	,787	80	,000
Motivación	,287	80	,000	,821	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

La prueba de normalidad escogida fue la de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra de la investigación es mayor a 30 unidades (muestra = 80), obviando la prueba de Shapiro-Wilk ya que este estadístico se utiliza para investigación con poblaciones pequeñas.

Interpretando los valores de Tabla Nro. 1 confirmamos que esta investigación es de tipo no paramétrico, ya que el valor de significancia para las variables Compromiso Organizacional y Motivación es de 0.00, siendo estas menores a 0.05. Por lo tanto, se procederá a utilizar el estadístico de Spearman para poder comprobar la relación entre las dos variables de estudio.

Tabla Nro. 2: Rho de Spearman según la Hipótesis General

Correlaciones

			Compromiso Organizacional	Motivación
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

Se procedió con la aplicación del estadístico de Spearman, resultándonos un coeficiente de correlación $Rho = 0.847$ que se interpreta como una alta correlación entre las dos variables y un valor de significancia de 0.000 que es menor a α ($\alpha = 0.05$), por lo cual se rechazó la H_0 y acepto la H_1 .

Por lo tanto, se confirma que: la motivación tiene relación con el compromiso de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

Cuadro 3
Escala de interpretación para la correlación de spearman

Correlación	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Hipótesis Especifica 1

H₀: La motivación no tiene relación con el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

H₁: La motivación tiene relación con el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

Tabla Nro. 3: Prueba de Normalidad según la Hipótesis Especifica 1

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Afectivo	,194	80	,000	,855	80	,000
Motivación	,287	80	,000	,821	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

La Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Hipótesis Específica 1 nos dio como valores de significancia de 0.000 para el Compromiso Afectivo y la Motivación, siendo este valor menor 0.05. Por lo cual, se confirma que la investigación es de tipo no Paramétrico.

Por lo tanto se utilizara la prueba estadística de Spearman para comprobar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación.

Tabla Nro. 4: Correlación no Paramétrica – Rho de Spearman, según la Hipótesis

Correlaciones

			Compromiso Afectivo	Motivación
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coeficiente de correlación	,811**	1,000
	Motivación	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se observa a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Campo fe del distrito de San Borja, año 2015; según el coeficiente de correlación Spearman la correlación es de 0,811; lo cual indica que el compromiso afectivo y la motivación tienen una relación positiva, por tal motivo se acepta la hipótesis alternativa; y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Especifica 2

H₀: La motivación no tiene relación con el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

H₁: La motivación tiene relación con el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

Tabla Nro. 5: Prueba de Normalidad según la Hipótesis Especifica 2

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Continuo	,378	80	,000	,717	80	,000
Motivación	,287	80	,000	,821	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba de normalidad para la Hipótesis Especifica 2, nos confirma nuevamente que la investigación es de tipo no paramétrico ya que el valor de significancia es de 0.000 y es menor al α (0.05). Por lo tanto, se utilizara el estadístico de Spearman para determinar el grado de relación entre la Motivación y el Compromiso Continuo.

Tabla Nro. 6: Rho de Spearman, según la Hipótesis Especifica 2.

Correlaciones

			Compromiso Continuo	Motivacion
Rho de Spearman	Compromiso Continuo	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se observa a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Campo fe del distrito de San Borja, año 2015; según el coeficiente de correlación Spearman la correlación es de 0,678; lo cual

indica que el compromiso continuo y la motivación tienen una relación positiva, por tal motivo se acepta la hipótesis alternativa; y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

H₀: La motivación no tiene relación con el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

H₁: La motivación tiene relación con el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

Tabla Nro. 7: Prueba de Normalidad de la Hipótesis Específica 3

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Normativo	,248	80	,000	,828	80	,000
Motivación	,287	80	,000	,821	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

Según la prueba de normalidad realizada para la Hipótesis Especifica 3 nos brinda como valor 0,00 para el compromiso normativo y la Motivación confirmándonos que la investigación es de tipo no paramétrico. Por lo tanto, se utilizara el estadístico de Rho de Spearman para la determinar el grado de correlación existente de las hipótesis planteadas.

Tabla Nro. 8: Correlación no Paramétrica – Rho de Spearman, según la Hipótesis Especifica 3

Correlaciones

			Compromiso Normativo	Motivacion
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

Se observa a través de la información obtenida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Campo fe del distrito de San Borja, año 2015; según el coeficiente de correlación Spearman la correlación es de 0,523; lo cual indica que el compromiso normativo y la motivación tienen una relación positiva, por tal motivo se acepta la hipótesis alternativa; y se rechaza la hipótesis nula. Dimensiones

3.1.1. Compromiso Afectivo

COMPROMISO AFECTIVO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A VECES	1	1,3	1,3	1,3
CASI SIEMPRE	37	46,3	46,3	47,5
SIEMPRE	42	52,5	52,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Interpretación:

En la distribución porcentual de la dimensión Compromiso Afectivo se puede observar que la alternativa SIEMPRE tiene el 52.5%, que lo convierte en la mayor participación que tiene esta opción, lo cual representa que una MUY BUENA identificación y compromiso con la organización.

3.1.2. Compromiso Continuo

COMPROMISO CONTINUO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A VECES	2	2,5	2,5	2,5
CASI SIEMPRE	44	55,0	55,0	57,5
SIEMPRE	34	42,5	42,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Interpretación:

En la distribución porcentual de la dimensión Compromiso Continuo se puede observar que la alternativa CASI SIEMPRE tiene el 55%, que lo convierte en la mayor participación que tiene esta opción, lo cual representa que hay un BUEN beneficio laboral y que el colaborador se siente satisfecho con la organización.

3.1.3. Compromiso Normativo

COMPROMISO NORMATIVO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A VECES	6	7,5	7,5	7,5
CASI SIEMPRE	26	32,5	32,5	40,0
SIEMPRE	48	60,0	60,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Interpretación:

En la distribución porcentual de la dimensión Compromiso Normativo se puede observar que la alternativa SIEMPRE tiene el 60%, que lo convierte

en la mayor participación que tiene esta opción, lo cual representa que hay MUY BUENA lealtad por parte del colaborador hacia la organización.

3.1.4. Motivación Intrínseca

MOTIVACION INTRINSECA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A VECES	1	1,3	1,3	1,3
CASI SIEMPRE	43	53,8	53,8	55,0
SIEMPRE	36	45,0	45,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Interpretación:

En la distribución porcentual de la dimensión Motivación Intrínseca se puede observar que la alternativa CASI SIEMPRE tiene el 53.8%, que lo convierte en la mayor participación que tiene esta opción, lo cual representa que hay un BUEN reconocimiento por parte la organización hacia el colaborador.

3.1.5. Motivación Extrínseca

MOTIVACION EXTRINSECA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A VECES	3	3,8	3,8	3,8
CASI SIEMPRE	39	48,8	48,8	52,5
SIEMPRE	38	47,5	47,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Interpretación:

En la distribución porcentual de la dimensión Motivación Intrínseca se puede observar que la alternativa CASI SIEMPRE tiene el 48.8%, que lo convierte en la mayor participación que tiene esta opción, lo cual representa que hay una BUENA relación interpersonal con la organización.

IV
DISCUSION, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

IV. DISCUSION

4.1.El objetivo general de la investigación fue determinar de la relación de la Motivación con el Compromiso Organizacional en la empresa Campo fe, distrito de San Borja, Lima, año 2015.

De acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de investigación en la muestra respectiva en los colaboradores de la empresa Campo fe, se ha demostrado que existe relación significativa de la Motivación con el Compromiso Organizacional antes señaladas.

Dicho resultado son coherentes con las conclusiones de Cabrera Tirado, Dany Marcial (2010). En su tesis: “Motivación laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa J & W CIA. Callao 2010”, concluye que un trabajador busca mejorar su salario y capacitación, este tiende a tener una motivación para desempeñarse mejor. La gente produce más, con mejor ánimo y logra la multiplicidad de los resultados.

4.1.1. Objetivo Especifico 1, busca determinar la relación de la Motivación con el Compromiso Afectivo de los colaboradores de la empresa Campo fe, distrito de San Borja, Lima, año 2015.

Esta es corroborada con la investigación de Giraldo, S. (2012), en su tesis El empoderamiento como elemento generador de Compromiso Organizacional en los empleados de las Empresas Aseguradoras de la ciudad de Manizales. Donde afirma que Motivación tiene una relación directa en el grado de compromiso afectivo que muestra los colaboradores. Pero estos grados dependen de varios factores como

la autoestima, incentivos que se relacionan con el compromiso afectivo.

4.1.2. Objetivo Especifico 2, busca determinar la relación de la Motivación con el Compromiso Normativo de los colaboradores de la empresa Campo fe, en el distrito de San Borja, Lima, año 2015.

Este tipo de compromiso es emocional, ya que el colaborador desarrolla un apego con la organización debido a que esta le dio la oportunidad en su momento de un crecimiento profesional; ya sea con capacitaciones, línea de carreras o actualizaciones que le permitieron desarrollar o incrementar sus conocimientos.

4.1.3. Objetivo Especifico 3, busca determinar la relación de la Motivación con el Compromiso Continuo de los colaboradores de la empresa Campo fe, en el distrito de San Borja, Lima, año 2015.

Los resultados obtenidos de la aplicación estadística de esta hipótesis nos confirma que si existe relación entre la Motivación con el Compromiso Continuo; que hace referencia al costo que representaría dejar la organización o por la pérdida de beneficios que esta le otorga. Este tipo de compromiso tiene un apego más económico que emocional como son los otros tipo de compromiso.

La razón del desarrollo de este tipo de compromiso es que el colaborador no se siente con la seguridad de abandonar la empresa por el temor de no poder encontrar un empleo similar o superior al que

tiene; ya sea por falta de capacidad intelectual, por edad o por el puesto laboral que ya adquirió.

4.2. La Hipótesis general planteada para la investigación fue que La motivación tiene relación con el Compromiso Organizacional en la empresa Campo fe, distrito de San Borja, Lima, año 2015.

Y la hipótesis general nula para la investigación fue que La motivación no tiene relación con el Compromiso Organizacional en la empresa Campo fe, distrito de San Borja, Lima, año 2015.

De acuerdo a la pruebas de correlación realizadas mediante la prueba de Spearman se determinó que si existe relación entre la motivación y el Compromiso Organizacional; ya que el valor de significancia fue de 0.00 y que sustenta que la Hipótesis General Alterna es aprobada. Además, se acota que el coeficiente de correlación fue de 0.847, que simboliza un grado alto de correlación entre las dos variables en estudio.

4.2.1. La hipótesis específica alterna 1 fue que La motivación tiene relación con el compromiso Afectivo de los colaboradores de la empresa Campo fe, en el distrito de San Borja, Lima, año 2015.

Y la hipótesis específica nula 1 fue que la motivación no tiene relación con el compromiso Afectivo de los colaboradores de la empresa Campo fe, en el distrito de San Borja, Lima, año 2015.

Se procedió con la realización de la prueba de Spearman confirmándonos la aprobación de la Hipótesis Específica Alterna 1;

ya que su valor de significancia fue de 0.000 y con un valor de correlación de 0.811 que también se consideraría como un rango alto de correlación entre la motivación y el Compromiso Afectivo.

4.2.2. La hipótesis específica alterna 2 fue que La motivación tiene relación con el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

Y la hipótesis específica nula 2 fue que la motivación no tiene relación con el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Campo fe, en el distrito de San Borja, Lima, año 2015.

En la comprobación estadística de esta hipótesis se mantuvo la misma tendencia de aprobación de la hipótesis alterna, ya que su valor de significancia fue de 0.000 con lo que se rechazaría la Hipótesis Nula. Su grado de correlación también es considerado alto ya que es de 0.678.

4.2.3. La hipótesis específica alterna 3 fue que La motivación tiene relación con el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.

Y la hipótesis específica nula 3 fue que la motivación no tiene relación con el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Campo fe, en el distrito de San Borja, Lima, año 2015.

Al igual que los casos anteriores se aprobó la Hipótesis Específica Alterna 3 con un valor de significancia de 0.000 con lo que se

rechazaría la Hipótesis Nula y con un valor de correlación de categoría intermedia ya que de 0.523, siendo la más baja de todas las hipótesis que se plantearon.

4.3. De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Campo fe se presentan las tablas de frecuencias:

4.3.1. Compromiso Afectivo: Es un conjunto características emocionales que los colaboradores presentan en la organización estos sirven como fuerza primordial para motivar un mayor compromiso. En base a los resultados obtenidos de las encuestas nos indica que el 52.5% considera que siempre hay un compromiso afectivo en la empresa, un 46.3% está casi de acuerdo y el 1% optaron por no estarlo, si bien es cierto el porcentaje negativo es bajo pero aun así la empresa debería prestar la atención a aquellos factores que están influyendo en el colaborador para que tome esta decisión negativa.

4.3.2. Compromiso Continuo: Es el reconocimiento que reciben los colaboradores por parte de la empresa por las ventas que estos efectúan y por llegar a la meta asignada. En base a los resultados obtenidos porcentualmente tenemos que el 42.5% están casi siempre de acuerdo con los beneficios que le ofrece la empresa, mientras que 55% está siempre de acuerdo con el beneficio que percibe y el 2.5% a veces está de acuerdo con los beneficios.

V. CONCLUSIÓN

Contrastando los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de las hipótesis se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó que existe relación altamente significativa entre la Motivación y el Compromiso Organizacional en la empresa Campo fe, distrito de San Borja, Lima, año 2015. Ello es corroborado por el valor de coeficiente de correlación de 0.847.

Segunda: Se demostró que la motivación si tiene una relación significativa y directa con el Compromiso Afectivo de los colaboradores de la empresa Campo fe, distrito de San Borja, Lima, año 2015. Esto fue sustentando con la aplicación estadística de la prueba de Spearman y con un valor de 0.811 de coeficiente de correlación.

Tercero: Se concluye que la motivación y el Compromiso Continuo de los colaboradores de la empresa Campo fe, distrito de San Borja, Lima, año 2015, si tienen relación ya que el valor de correlación en la prueba de Spearman fue de 0.678.

Cuarto: Se determinó que si existe relación entre la motivación y el Compromiso Normativo de los colaboradores de la empresa Campo fe, distrito de San Borja, Lima, año 2015, esto fue sustentando por el valor de correlación de 0.523 pero a diferencia de las demás Hipótesis su correlación se interpreta como un nivel intermedia, ya que fue la más baja a comparación de los demás casos.

VI. RECOMENDACIONES

Como resultado del presente trabajo de investigación se aportan las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda la implementación y desarrollo de la motivación en los colaboradores, ya que se ha demostrado la estrecha relación que tiene con el Compromiso Organizacional. Es necesaria la participación de todos los niveles de la organización; desde la gerencia de ventas hasta los supervisores.

Segunda: Se sugiere el desarrollo de un plan de fidelización entre colaborador y empresa. Se ha sustentado adecuadamente que la motivación concibe el compromiso afectivo, fomentando la identificación y el vínculo con la empresa.

Tercera: Se recomienda el diseño de estrategias que proporcionen un equilibrio entre la vida laboral y personal de sus colaboradores, para con ello alcanzar altos niveles de motivación hacia el compromiso organizacional en su equipo de trabajo. Al igual que se les recomienda la utilización de estrategias que favorezcan el desarrollo profesional y el de oportunidades laborales.

Cuarta: Se recomienda disponer y desarrollar un programa de capacitación para brindar oportunidades a los vendedores con la finalidad de formarlos con la ideología de la organización. Para así gestionar adecuadamente planes de estrategias de ventas para sacar provecho de su futuro potencial.

Referencias bibliografía

- Becker, H. (1960) Notes on the concept of commitment. Revista American Journal of Sociology, (66 ed.) Chicago. Recuperado de http://www.jstor.org/stable/2773219?seq=1#page_scan_tab_contents
- Borjas p., s. (2010). Influencia de la motivación en los trabajadores del sector calzado en la producción y calidad de sus productos presentada durante el periodo setiembre 2009 – junio 2010 en el distrito de Caraballo. (tesis de maestría, universidad cesar vallejo). (acceso el 20 de setiembre de 2012).
- Cabrera t., d. (2010). Motivación laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa j & w cia. Callao 2010. (tesis de maestría, universidad cesar vallejo). (acceso el 15 de setiembre de 2012).
- Castro S, A. (2010). Fundamentos de psicología positiva. Buenos Aires: Paidós.
- Estrada, A. (2007). El clima organizacional y la motivación del recurso humano en una institución administrativa de salud pública en la ciudad capital. (tesis de magister, universidad Mariano Gálvez).
- Garber, P. (2001). Managing by Remote Control. Florida: CRC Press LLC.
- Giraldo Marin, S. (2012). El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales (Tesis de Titulación, Universidad Nacional de Colombia). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>
- Griffin, m. (2010). Comportamiento organizacional: gestión de personas y organizaciones. (9.a ed.). México: cengage learning.
- Gonzales, M. (2006). Habilidades Directivas. España.

- Hellriegel, d. (2009). Comportamiento organizacional. México: cengage learning.
- Navarro, D. "The Influence of Leader member Exchange on the Employee's Commitment" (Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización)
- Robles de la Garza, J. (2009). El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económicas administrativas de las IES públicas frente a las necesidades de capacitación institucionales. Recuperado de http://www.uaq.mx/investigación/revistas_ciencia@uaq/ArchivosPDF/Compromiso.pdf.
- Robbins p., s. (2007). comportamiento organizacional. México: prentice hall.
- Vásquez, M. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral Del profesional de la enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.
- Villegas. (1998). Administración de Personal. Editorial Mc. Graw-Hill.

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA CAMPO FE, DISTRITO DE SAN BORJA, 2015.

2.2 PROBLEMA	2.6 OBJETIVOS	3.1 HIPOTESIS	3.2 VARIABLES E INDICADORES																	
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso normativo con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso continuo con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del compromiso organizacional con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre compromiso afectivo y motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.</p> <p>Determinar la relación entre compromiso normativo y motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.</p> <p>Determina la relación entre el compromiso continuo y motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La motivación tiene relación con el compromiso de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <p>La motivación tiene relación con el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.</p> <p>La motivación tiene relación con el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.</p> <p>La motivación tiene relación con el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.</p>	<p align="center">COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <table border="1" data-bbox="1592 384 2141 778"> <tr> <td rowspan="6" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">COMPROMISO ORGANIZACION</td> <td rowspan="2">COMPROMISO AFECTIVO</td> <td>Compromiso Organizacional</td> </tr> <tr> <td>Identificación</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">COMPROMISO CONTINUO</td> <td>Sacrificio Personal</td> </tr> <tr> <td>Benefios Laborales</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">COMPROMISO NORMATIVO</td> <td>Lealtad</td> </tr> <tr> <td>Gratitud</td> </tr> </table> <p align="center">MOTIVACIÓN</p> <table border="1" data-bbox="1574 938 2141 1211"> <tr> <td rowspan="4" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MOTIVACION</td> <td rowspan="2">MOTIVACION INTRINSECA</td> <td>Crecimiento Profesional</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">MOTIVACION EXTRINSECA</td> <td>Relaciones Interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Remuneración y bonificación</td> </tr> </table>	COMPROMISO ORGANIZACION	COMPROMISO AFECTIVO	Compromiso Organizacional	Identificación	COMPROMISO CONTINUO	Sacrificio Personal	Benefios Laborales	COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	Gratitud	MOTIVACION	MOTIVACION INTRINSECA	Crecimiento Profesional	Reconocimiento	MOTIVACION EXTRINSECA	Relaciones Interpersonales	Remuneración y bonificación
COMPROMISO ORGANIZACION	COMPROMISO AFECTIVO	Compromiso Organizacional																		
		Identificación																		
	COMPROMISO CONTINUO	Sacrificio Personal																		
		Benefios Laborales																		
	COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad																		
		Gratitud																		
MOTIVACION	MOTIVACION INTRINSECA	Crecimiento Profesional																		
		Reconocimiento																		
	MOTIVACION EXTRINSECA	Relaciones Interpersonales																		
		Remuneración y bonificación																		

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	MÉTODO	DEFINICIÓN VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN REAL	DEFINICION OPERACIONAL c/p Indicadores –sub indicadores	DEFINICION OPERACIONAL c/p Indicadores -su Indicadores	
PROBLEMAS ESPECIFICOS:	PARADIGMA:	Compromiso Organizacional	COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es una promesa o una declaración de principios, como cuando un hombre con cargo político afirma.	
¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?	Cuantitativo.					
	TIPO DE INVESTIGACIÓN:					
¿Cómo se relaciona el compromiso normativo con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?	Correlacional, Causal.					
	NIVEL DE INVESTIGACIÓN:					
¿Cómo se relaciona el compromiso continuo con la motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, san Borja?	Correlacional, Causal.					
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:		COMPROMISO NORMATIVO	COMPROMISO NORMATIVO	SACRIFICIO PERSONAL	Es el esfuerzo que efectua una persona para lograr sus objetivos.
Determinar la relación entre compromiso afectivo y motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.	No experimental, Causal, correlacional					
	MÉTODOS:					
Determinar la relación entre compromiso normativo y motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.	Método deductivo.					
	POBLACIÓN					
Determina la relación entre el compromiso continuo y motivación en los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.	Fuerza de Venta de Campo fe Sede Central.					
HIPOTESIS ESPECIFICA:	MUESTRA	COMPROMISO CONTINUO	COMPROMISO CONTINUO	BENEFICIOS LABORALES	Es algo que percibe un trabajador por sus derechos laborales.	
La motivación tiene relación con el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.	80 trabajadores.					
	MUESTREO					
La motivación tiene relación con el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.	NO PROBABILISTICO					
	TÉCNICAS:					
La motivación tiene relación con el compromiso continuo de los colaboradores de la empresa campo fe en el año 2015, San Borja.	Fuentes Documental, observación directa , indirecta ,entrevista a profundidad					
	INSTRUMENTOS:	GRATITUD	GRATITUD		Sentimiento de estima y reconocimiento que una persona tiene hacia quien le ha hecho un favor o prestado un servicio.	
	Cuestionario de entrevista, Fichas, matriz de operacionalización de variables.					

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	METODO	DEFINICION NOMINAL	DEFINICION REAL Dimensión Línea de investigación	indicadores	sub indicadores
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona la Motivación con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Campo Fe en el año 2015, San Borja?</p> <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del Compromiso Organizacional con la motivación en los colaboradores de la empresa Campo Fe en el año 2015, San Borja</p> <p>Hipótesis general:</p> <p>Ho: La motivación no tiene relación con el compromiso organizacional de los Colaboradores de la empresa Campo Fe en el año 2015, San Borja.</p> <p>H1: La motivación tiene relación con el compromiso de los Colaboradores de la Empresa Campo Fe en el año 2015, San Borja.</p>	<p>PARADIGMA: Cuantitativo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional, Descriptivo</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional, Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, Descriptivo y correlacional</p> <p>MÉTODOS: Método deductivo.</p> <p>POBLACIÓN Fuerza de Venta de Campo fe Sede Central.</p> <p>MUESTRA 100 trabajadores.</p> <p>MUESTREO NO PROBABILISTICO</p> <p>TECNICAS: Fuentes Documental, observación directo, indirecta, encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario de entrevista, Fichas, matriz de operacionalización de variables.</p>	MOTIVACIÓN	Motivación Intrínseca	Crecimiento Profesional	Va unido a tener oportunidades para realizarse desempeñando una Misión suficientemente interesante y relevante, en la que la combinación de su propio Liderazgo y el apoyo de la Organización
				Responsabilidad	Es el compromiso u obligación de tipo moral que surge de la posible equivocación cometida por un individuo en un asunto específico.
				Reconocimiento	Es la acción y efecto de reconocer o reconocerse.
			Motivación Extrínseca	Conducta	está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida
				Seguridad	Es la obligación de indemnidad a favor de alguien, reglamentado en materia de intereses.
				Motivación	Es una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA CAMPO FE, DISTRITO DE SAN BORJA, 2015”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

ERIKA MIRIAN PUMA ZAMATA

ASESOR

ANTONIO DÍAZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2015



 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 1

Yo, Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada "LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA CAMPO FE, DISTRITO DE SAN BORJA, 2015", de la estudiante **Puma Zamata Erika Mirian**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.



Los Olivos, 26 de Julio año 2017



 Firma

Dr. Díaz Saucedo Severino Antonio

DNI: 07162975

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
Puma Zamata Erika Minan
D.N.I. : 47072716
Domicilio : ASOC. viv. Horacio Zevallos Mz A' Lte.31 - Pte. Piedra
Teléfono : Fijo : 310-7777 Móvil : 954 656 239
E-mail : erika.puma.18@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[] Tesis de Pregrado
Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciada
[] Tesis de Post Grado
[] Maestría [] Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Puma Zamata Erika Minan
Título de la tesis:
La Motivación y su relación con el compromiso organizacional
del personal del área de ventas de la empresa Campo fe, distrito
de San Borja, 2015
Año de publicación : 2015 - II

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. []
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [x]

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 15-06-18

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?u=1051161585&es=1&lang=es&o=981171370

feedback studio LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA CAMPO FE, DISTRITO DE S /20 < 26 de 28 > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA CAMPO FE, DISTRITO DE SAN BORJA, 2015"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

ERIKA MIRIAN PUMA ZAMATA

ASESOR

ANTONIO DÍAZ SAUCEDO

Resumen de coincidencias ✕

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	11 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 % >
3	es.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
4	www.consultoria-pyme... <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
5	Entregado a Keiser Uni... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
6	repositorio.ucsg.edu.ec <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
7	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
8	sigb.uladtech.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >




Página: 1 de 65 Número de palabras: 10110

Text-only Report High Resolution Activado 05:35 p.m. 06/07/2018