



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UGEL CAJAMARCA EN EL 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Luis Alberto Cueva Miranda

Alfredo Ronald Pesantes Espejo

Asesor:

Mg. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

A nuestros padres, quienes mediante su ejemplo nos demostraron que todo esfuerzo brinda
resultados positivos para la vida.

A nuestros amigos y compañeros, que compartieron su tiempo, sus conocimientos y me
motivaron durante todo este tiempo a lograr que este sueño se haga realidad.

A todas las personas que participaron e hicieron posible este proyecto.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarnos un trabajo y las posibilidades de continuar estudiando, a nuestras familias por su apoyo incondicional en cada proyecto, y a todos los docentes que durante este tiempo han compartido su sabiduría por medio de la enseñanza.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del problema	26
1.3. Objetivos	26
1.4. Hipótesis	27
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	29
2.1. Tipo de investigación	29
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).....	30
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	31
2.4. Procedimiento	33
CAPÍTULO III. RESULTADOS	36
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	43
4.1. Discusión	43
4.2. Conclusiones.....	47
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Coeficiente de correlación de Pearson de las Variables	35
Tabla 2. Correlación de Pearson de la dimensión comportamiento y variable productividad laboral.....	38
Tabla 3. Correlación de Pearson de la dimensión práctica de valores y variable productividad laboral.....	39
Tabla 4. Correlación de Pearson de la dimensión trabajo en equipo y variable productividad laboral.....	40
Tabla 5. Correlación de Pearson de la dimensión identificación y variable productividad laboral.....	41
Tabla 6. Operacionalización de la variable cultura organizacional.....	53
Tabla 7. Operacionalización de la variable productividad laboral.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Consolidado variables cultura organizacional y productividad laboral.....37

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020. Siendo un estudio no experimental, correlacional y transversal. Donde la población estuvo conformada por los 200 colaboradores, con una muestra de 132 personas que forman parte del plantel de la UGEL Cajamarca. A dicha muestra, se le aplicó por medio de la técnica de la encuesta un cuestionario de 32 ítems en escala de Likert. El cuestionario obtuvo un 0.833 en el índice de consistencia interna dado por el Alfa de Cronbach, lo que indica que es un instrumento fiable. Por otra parte, el análisis de los resultados permitió determinar que existe una relación positiva débil entre las variables de estudio, respaldado por un Coeficiente de Correlación de Pearson igual a $r = +0,333$, con un nivel de significancia de $p = 0,000$. Lo que significa que existe una relación positiva débil entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Productividad Laboral, Valores, Motivación y Desempeño.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between organizational culture and labor productivity of UGEL Cajamarca employees in 2020. Being a non-experimental, correlational and cross-sectional study. Where the population was made up of 200 employees, with a sample of 132 people who are part of the UGEL Cajamarca staff. To this sample, a questionnaire of 32 items on a Likert scale was applied through the survey technique. The questionnaire obtained a 0.833 in the internal consistency index given by Cronbach's Alpha, which indicates that it is a reliable instrument. On the other hand, the analysis of the results allowed to determine that there is a weak positive relationship between the study variables, supported by a Pearson Correlation Coefficient equal to $r = +0.333$, with a significance level of $p = 0.000$. This means that there is a weak positive relationship between organizational culture and labor productivity of UGEL Cajamarca employees in 2020.

Keywords: Organizational Culture, Labor Productivity, Values, Motivation and Performance.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto actual, el bienestar psicosocial de los colaboradores ha cobrado una gran importancia, y es una oportunidad para que las empresas lleven a cabo un cambio en su cultura organizacional, que promueva el desempeño y la productividad, buscando el equilibrio vida-trabajo. Evitando así, el poner en riesgo sus organizaciones debido a que sus colaboradores sufren un mayor estrés, debido a la pandemia.

La cultura organizacional es algo que se construye con el tiempo y entre todos, en un artículo publicado por Bravo (2020) dice que en el escenario actual muchas empresas han tenido que adaptarse a los cambios, lo cual implica un desafío personal, salir de la zona de confort, reconocer errores, animarse a probar y aprender nuevas cosas en un proceso de ensayo y error para lograr una transformación.

Enfatizar en la cultura es importante ya que impacta directamente en la productividad, la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud (2020) advierte que un entorno de trabajo adverso puede ocasionar problemas psicológicos de consideración, que afectan la calidad de vida y la productividad de los trabajadores. Por ello, las empresas deben contar con políticas laborales que contemplen la promoción y atención de la salud física y mental de todos los colaboradores tanto de organismos públicos como privados.

De acuerdo a la definición de Sheen (2017) la cultura corporativa u organizacional es el modo de pensar, ser y actuar de una organización. Es de carácter intangible y eso le confiere la capacidad de agregar valor económico a la empresa. En una encuesta realizada por el diario Gestión (2019) a 335 empresarios, el resultado fue que más del 60% hace foco en los valores compartidos y consideran que el

compromiso es el más importante de todos, seguido de la integridad y el respeto, por lo cual se considera que su cultura está alineada con su visión y misión para lograr tangibilizar los valores.

Por otra parte, en un informe mostrado en la revista de La Cámara de Comercio de Lima (2018) señala que la teoría económica indica que la decisión de contratar un trabajador debe ser el resultado de comparar el salario nominal del trabajador versus el valor monetario de su productividad. Por tanto, el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) afirma que es de suma importancia que las empresas y trabajadores conozcan la evolución de la productividad laboral. Que para el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015) la productividad es un indicador importante, estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad, y el nivel de vida de los países. La productividad laboral representa el volumen total de producción (medido a través del PBI) producido por una unidad laboral (medida en términos de la cantidad de personas ocupadas) durante un período de referencia dado. Brindando así información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso productivo para un contexto específico.

Entonces; se puede decir que, si las compañías tienen una cultura organizacional adaptativa y amigable, iniciando por impartir el conocimiento de manera equilibrada a todo el personal sobre las bases, valores y objetivos empresariales, sin dejar de lado la humanidad. Este esfuerzo se verá reflejado en una mejora global de la empresa, la que inicia al centrarse en el talento humano y este a su vez al sentirse motivado y reconocido lo refleja en la mejora de su productividad laboral al momento de ejercer las tareas que engloba su cargo.

A nivel local, las empresas aún no han considerado estas variables, que están relacionadas directamente con los colaboradores, como base importante para su crecimiento. Por ende, no han podido superar sus objetivos de ser altamente eficientes y eficaces. Tal es el caso de la UGEL que, siendo una institución pública con años de servicio a la comunidad Cajamarquina, tiene algunas deficiencias.

Para empezar, existe un desconocimiento por parte del personal sobre la misión y visión de la empresa. No se tienen definidos los valores y directrices que rigen la cultura interna, esta falta de comunicación interna trae consigo una disfuncionalidad, generando vacíos de información y demora en los procesos. Además, la toma de decisiones en los puestos de trabajo es limitada debido a que no hay una clara especificación de las funciones a realizar.

Por último, la institución no cuenta con un plan de acciones donde se incluya a los colaboradores como punto primordial para la productividad. Esto causa que la eficacia y eficiencia laboral no sea buena. Atrayendo incluso, quejas por parte de los ciudadanos que son atendidos diariamente en la UGEL. Por ello, se debe tomar medidas que cambien este tipo de situaciones y mejorar el conocimiento sobre la cultura organizacional para así mejorar la productividad laboral.

En cuanto a los antecedentes de investigación, a nivel internacional está Cavelier Baiz (2020) en su investigación: “La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia”. Donde el objetivo fue explorar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral. La metodología que se desarrolló incluye parte cualitativa y cuantitativa. En cuanto a la parte cualitativa, se realizaron entrevistas estructuradas a directivos de 3 empresas en Colombia con el fin de entender su percepción frente a esta relación. Para la parte

cuantitativa se tomaron 4 empresas que durante un periodo determinado han mostrado un una mejora o desmejora notable y continua de su cultura organizacional en el ranking de The Great Place to Work. El resultado fue una relación entre el impacto que tiene la cultura organizacional en la productividad laboral. Con lo que se concluye que la cultura organizacional es un punto clave y prioritario para las empresas de hoy en día, pues es un factor que se puede utilizar para mejorar la efectividad, la productividad y la competitividad de las empresas.

Tambien, en el artículo de Poletto Pazos & Sánchez Barbera (2011) titulado: “Productividad y cultura organizacional en la era del conocimiento” cuya finalidad es disertar en el estudio de la relación de la cultura organizacional, la capacidad cultural para utilizar tecnologías propias de la era del conocimiento y la productividad, en una organización empresarial en pleno proceso de transformación. En consecuencia, se investigaron diferentes temas relacionados, conceptos, ámbitos de estos conceptos, su evolución, interpretaciones y contextualizaciones, presentes en la bibliografía vinculada a la productividad de organizaciones y sistemas. La metodología de investigación se desarrolla en dos fases: la documental y la diagnóstica. Las conclusiones conllevan a determinar que dadas las características de las organizaciones del siglo XXI y, ante el desarrollo tecnológico como elemento clave del progreso, la cultura organizacional presenta rasgos especiales que inducen a realizar análisis de la productividad en función del desarrollo tecnológico, la capacidad cultural, la organización flexible y la productividad.

Además, en la tesis de grado de Peñalosa Peñaloza & Mejia Salazar (2020) “Cultura y clima: condiciones para la productividad laboral” cuyo objetivo se basa en identificar y consultar, las cuatro variables de entrada que caracterizan a la cultura

en las organizaciones. Para su desarrollo se analizó una muestra de veinte empresas que son las mejores para trabajar a nivel internacional según la revista Forbes México. y concluyen que las organizaciones que optaron por un modelo basado en cultura organizacional humanitaria, trae consigo condiciones para aumentar el nivel de productividad. Sin embargo, para las empresas nacionales de Colombia, se logró identificar que el modelo de cultura que se destacó es el modelo explícito, limitando la productividad de los recursos en las organizaciones. Con el modelo de una cultura humanitaria el rendimiento y la eficiencia son mayores que un modelo de cultura explícita.

A nivel nacional, para Granada Navarro (2019) en su investigación: “Incidencia de la cultura organizacional en la productividad de los colaboradores de la unidad de administración del plan copesco nacional” cuyo objetivo fue determinar de qué manera la Cultura Organizacional se relaciona con la Productividad. Su investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Su población total fue de 50 colaboradores con diversos tipos de contratos (CAS, Locadores de servicio, Practicantes) y la muestra fue el 100% de colaboradores de la Unidad. Para medir la cultura se utilizó un cuestionario básico, al igual que para medir la identidad “Colaborador – Entidad”, para determinar el desempeño laboral se realizó una entrevista a jefes de otras Unidades que hacen a su vez de clientes internos de la Unidad de Administración. Por último, se concluye que entre la cultura organizacional y la productividad de los colaboradores existe una concordancia significativa y directamente proporcional.

Así como, Pecho Aguilar (2017) en su tesis: “La cultura organizacional y su influencia con la productividad de la empresa decoraciones menocal srl. Del distrito

del callao, año 2017”. Cuyo propósito era determinar la influencia de la cultura organizacional en la productividad. Es una investigación aplicada, no experimental, correlacional y transversal, de método deductivo. La muestra estuvo conformada por 100 personas. La técnica que utilizaron fue la encuesta en escala de Likert y como instrumento un cuestionario validado por Alpha de Cronbach (0,956). Los resultados de la presente investigación indican que la cultura organizacional y productividad laboral se relacionan positivamente a un nivel medio ya que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.729, con significancia de 0,000 entonces se acepta la hipótesis de investigación donde la fuerza de relación entre ambas variables es media. Entonces, existe influencia de la cultura organizacional en la productividad de la empresa Decoraciones Menoca.

De forma similar, Vilca Bruna (2018) en un trabajo para optar el grado de maestro: “Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017”. Con el objeto de determinar de que manera la cultura organizacional se relaciona con el nivel de productividad de los trabajadores. Es una investigación aplicada, de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó cuestionarios por medio de la encuesta en escala Likert. El resultado es que existe una relación directa entre cultura organizacional y nivel de productividad ($p = 0,00$; Rho Spearman = 0,801).

Igualmente, en la investigación de Antunez Zabarbúl (2017) “Cultura Organizacional y la Productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito Ate Vitarte, 2017”. Con la finalidad de establecer la relación de la cultura organizacional y la productividad. Metodológicamente la investigación fue de tipo

aplicada, descriptiva, correlacional y transversal. Con una muestra de 79 colaboradores a los que les aplicaron cuestionarios por medio de la técnica de la encuesta. Como resultado se obtuvo que la cultura organizacional se relaciona de manera positiva y muy fuerte con la productividad laboral con un 0,987 de correlación de Pearson con significancia del 0,000.

Así también, en la tesis de Puchoc Oncihuay (2018) llamada “Cultura Organizacional y la Productividad de los colaboradores de la Empresa Servicios Generales Puchoc S.A.C., Ate, 2018”. Que tuvo la finalidad de describir la relación existente entre la cultura organizacional y la productividad de los colaboradores. Es una investigación no experimental, descriptiva y correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores. A la cual se les aplicó un cuestionario en escala Likert validado por un 0,970 (cultura) y 0,979 (productividad) de Alfa de Cronbach mediante la técnica de encuesta, llegando como resultado obtuvieron que existe relación alta positiva ($r = 0.823$) con una significancia de 0,001 entre cultura organizacional y productividad de los colaboradores de la Empresa Servicios Generales Puchoc. S.A.C.

En antecedentes a nivel local, Sagástegui Medina (2018) en su tesis para optar por el grado de maestro: “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en Foncreagro Cajamarca – 2014”. Cuyo principal objetivo fue determinar y analizar los factores que caracterizan a la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral. El método de investigación fue el deductivo – inductivo, descriptivo correlacional y transversal. La obtención de la información fue a través de un cuestionario en escala de Likert administrado a 53 trabajadores de Foncreagro. Los resultados fueron que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que la

práctica de valores, el respeto, la confianza, la integridad, entre otros; son características que tienen que ver con el desarrollo de la institución. Sin embargo, la mayoría desconoce la misión, objetivos, políticas de la institución. Para determinar la correlación se utilizó la prueba no paramétrica D de Somers al 95% de confianza y significancia ($P < 0.05$).

Y la tesis de Llovera Chavez & Mejia Lara (2019) “Relación del cambio estructural con la cultura organizacional de la empresa M.C LLOVERA SAC en el año 2019”, donde su objetivo fue determinar la relación del cambio estructural con la cultura organizacional. La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra fueron 45 colaboradores a quienes se les aplicó una hoja censal con 28 preguntas en escala de Likert. Obtuvo como resultado que a mejor cambio estructural mejor cultura organizacional, con un coeficiente de Pearson de 0,427, siendo una relación directa la que existe entre ambas variables.

En cuanto a las bases teóricas, para la variable cultura organizacional, la definición conceptual según Chiavenato (2011) es un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrollan dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros. El concepto de cultura es utilizado para caracterizar el funcionamiento y la estructura de las organizaciones que refleja las normas y los valores del sistema formal, utilizando la palabra “ideología” para describirla, ya que los colaboradores se identifican , comprometen al compartir un sistema de valores y creencias que distingue su institución de otras (Vargas Hernández, 2007).

Según Bayón Pérez (2019) la cultura organizacional tiene las siguientes características: a. Los trabajadores se identifican con la organización como un todo; b. Se le da énfasis a los grupos y no a las personas; c. La toma de decisiones se focaliza en los empleados y en sus resultados; d. Se instruye a todas las unidades de la organización para llevar a cabo un trabajo coordinado e independiente; e. Se establecen reglas, procesos y supervisión para controlar la conducta; f. Tiene tolerancia al riesgo para promover la innovación; g. Se recompensa de manera justa a cada empleado según su rendimiento; h. Tiene un enfoque abierto que permite controlar y responder a los cambios.

Existen cinco tipos de cultura dadas por Molina (2016): La primera es la cultura de poder, dominada por individuos de fuerte personalidad, carisma e historial de éxito probado. Se inclina a confiar en individuos, en específico cercanos al centro de autoridad. Los empleados tienden a identificarse en términos de persona(s) para las que trabajan. No se toman decisiones en adhesión a políticas o procedimientos establecidos. Los contactos personales y redes definen en gran medida cómo se hacen las cosas dentro de la organización.

La segunda es la cultura del puesto, aquí los departamentos dentro de la organización están claramente divididos en términos de funciones y/o procesos del negocio. La organización está regulada por políticas, procedimientos y reglas. Está jerárquicamente estructurada con líneas de autoridad específicas para propósitos de coordinación y control. Y valora la eficiencia en términos del cumplimiento de objetivos y en la separación de procesos de trabajo en tareas específicas.

La tercera es la cultura de la tarea, se caracteriza por equipos de trabajo y grupos de acción que trabajan de forma independiente. Las decisiones no se derivan

de una autoridad central, sino lateralmente, desde varios equipos en las organizaciones. Reaccionan rápidamente al cambio. La organización está orientada a resultados y valores de innovación. Y los empleados son valorados por su conocimiento especializado más que por el rango o estatus.

La cuarta es la cultura de la persona, existe debido a sus miembros. La experiencia o el talento de los individuos es el activo más importante de la organización. No se adhiere de forma rigurosa a una estructura burocrática o a reglas. Sus valores son el individualismo, la innovación y la libertad. Y las actividades administrativas y/o directivas son vistas como cargas administrativas.

La última, es la cultura del mercado, que es agresiva y competitiva. Responde, rápidamente, al ambiente externo más que al interno. Los individuos dentro de la organización están orientados al logro de metas y se enfocan en los resultados. Para la organización es más importante el logro de resultados que seguir procedimientos y valora ganar y superar metas.

Esta variable se divide en cuatro dimensiones que según Chiavenato (2011) son las siguientes: (1) Comportamiento: Es la actitud e iniciativa que un trabajador muestra en su labor, incluso permite conocer cuánto liderazgo es capaz de asumir. Los comportamientos observados por la organización son generalmente el lenguaje y los gestos, rituales, rutinas y procedimientos. Estos comportamientos inciden directamente en su productividad y en el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.

Además, es un campo que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito

de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización (Robbins, 2004).

(2) Práctica de valores: La práctica de valores es una conducta de vida que toda persona debe tener en cuenta que es la fuerza moral de una convivencia en paz, puesto que los valores son normas comportamentales que modulan la conducta de las personas, demostrando la personalidad de cada cual ya sea una imagen positiva o una imagen negativa de acuerdo a sus convicciones, sentimientos e intereses.

Dentro de los valores empresariales o corporativos se tiene: el respeto, la ética, la honestidad, la confianza, la integridad, la transparencia, la lealtad, transformación, responsabilidad, compromiso, orientación al cliente, innovación, libertad, puntualidad, constancia, justicia, entre otros.

(3) Trabajo en equipo: Es el trabajo corporativo realizado por varios colaboradores, donde cada uno de ellos realiza una función determinada, pero apuntando a un objetivo en común de acuerdo a una estructura organizativa que coadyuve la elaboración conjunta de una tarea y no que cada uno realice su trabajo y luego juntarlas como un rompecabezas, sino que ésta obedece a una estructura organizativa predeterminado y realizada por consenso.

Trabajo en equipo es toda una filosofía organizacional, es una forma de pensar diferente, es un camino ganador que las empresas han descubierto en los últimos años para hacer realmente que el trabajador se comprometa realmente con los objetivos de la empresa. Requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y

alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido (Torrelles, y otros, 2011).

(4) Identificación: Característica que debe tener todo colaborador con su institución, se refiere a la lealtad, al compromiso con la organización la misma que fortalece el principio de pertenencia y de compromiso con la organización con una participación idónea, libre y voluntaria.

La identificación organizacional presenta cuatro características clave. En primer lugar, al ser una categorización de la información social y no formar necesariamente parte de una conducta se considera como una percepción en la que el individuo se percibe a sí mismo psicológicamente enlazado con el grupo. La conducta puede darse a partir de esta identificación. La segunda característica es que el individuo es capaz de experimentar el éxito y el fracaso del grupo. En tercer lugar, la identificación no significa internalización de valores sino identificación con los mismos. Por último, las personas suelen describirse a sí mismas con el concepto de pertenencia a un grupo haciendo referencia a su realidad social en la coexistencia con otros grupos (Álvarez Muelas, y otros, 2014).

Por otra parte, la definición conceptual para la variable productividad laboral es según La productividad según Fernández Caveda (2007) es toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa. Ese esfuerzo individual dirigido, en parte, por las capacidades y habilidades del individuo y, en otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar.

La productividad se obtiene al dividir el valor agregado entre el número de empleados, con lo que se muestra qué cantidad del valor agregado es generado por trabajador. Se refiere a la distribución del valor agregado entre el número de empleados o la contribución de cada uno a la generación de este. Es un índice fundamental ya que se refiere a la productividad de los trabajadores que posee la empresa, y esta va a depender de diversos factores como lo son la motivación, el lugar de trabajo, entre otros, para la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus labores (Morales Sandoval & Masis Arce, 2014).

Toda empresa debe otorgar una atención especial al hecho de que su estrategia de productividad sea eficaz, pues de ella dependerá su éxito, por eso debe tener una estrategia que pueda aplicarse eficientemente. Quien no posee objetivos claros no podrá definir su estrategia y si no la define tendrá un rumbo poco eficaz. En cuanto a la estructura de poder y de responsabilidad se repartirá con lógica, pudiendo asignarse a cada persona el cargo que puede asumir y brindándole el poder de decisión que precise. No es fácil que una empresa sea productiva si no tiene, una estrategia clara definida y compartida, una estructura concreta y un reparto de responsabilidades acorde a dicha estructura (Carro Paz & González Gómez, 2012).

La productividad es importante debido a que su crecimiento es la clave para impulsar el crecimiento económico. De hecho, es común que las economías de ingresos medios enfrenten periodos de bajo crecimiento relacionados con la desaceleración del crecimiento de la productividad que, a su vez, les impide alcanzar los niveles de bienestar de las economías desarrolladas (Galindo & Ríos, 2015).

Si se habla de los factores de la productividad descritos por la Organización Internacional del Trabajo (2016) son aquellos que afectan positiva o negativamente

los insumos de entrada (materiales, salarios, electricidad, etc.) necesarios para obtener una cierta cantidad de producción (la cantidad de productos o servicios producidos y vendidos). Y el volumen de producción (la cantidad de productos que se debe producir y vender a determinados precios con el fin de lograr objetivos de ventas específicos).

Además, se dividen en: factores internos de la productividad son aquellos sobre los que tiene control el propietario de la empresa. Estos pueden incluir problemas con la mercadería, la calidad del producto, el precio, los equipos, las materias primas, el uso de la energía, las competencias y la motivación de los trabajadores, el almacenamiento, la organización, etc. Y factores externos de la productividad son aquellos que están fuera del control de la empresa. Incluyen el acceso a la infraestructura, el clima, la situación del mercado, los impuestos, etc. No se puede hacer nada sobre estos factores, siempre y cuando el negocio siga funcionando en su configuración actual. Si éstos tienen un grave efecto negativo, el propietario de la empresa puede considerar reubicarse o cambiar la naturaleza del negocio.

Esta variable se estudia en dimensiones que según Vilca Bruna (2018) y Puchoc Oncihuay (2018) son las siguientes: (1) Productividad: Es una medida en la que se puede analizar qué tan eficiente se realiza el trabajo y se emplea el capital con el fin de producir un bien que constituya un valor económico. Por otra parte, es la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (Morales Rojas, 2015).

La productividad laboral puede ser definida como el promedio de la producción en un período de tiempo que un trabajador realiza. La cifra puede obtenerse a través

de la medición del volumen físico o a través del valor (precio) de los bienes y servicios producidos. La teoría económica indica que los salarios deben expresar la productividad laboral, de forma tal que lo producido por los trabajadores sea suficiente para cubrir estos costos (Verona & Navarro, 2019).

Para medir esta dimensión se utiliza los siguientes indicadores: eficiencia, eficacia y recursos. Donde la eficiencia que según Chiavenato (2011) es la forma indicada y medida de realizar o consumir los recursos para la elaboración de un servicio o producto con materia prima disponible se refiere a los recursos ingresados y los resultados o productos también muestra una capacidad principal en las organizaciones con una meta la cual es conseguir los objetivos.

Luego se tiene la eficacia que se define como la capacidad de esta en lograr sus metas y considerando la eficiencia y los factores que afectan el entorno donde se encuentra la organización. Es decir, está dirigido a los colaboradores o miembros que conforman la organización, que nos lleva a producir cambios en cuanto al servicio o labor con el fin de lograr las metas trazadas por la empresa.

Y los recursos en una empresa incluyen: recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, y se debe aplicar el proceso de integración que consiste en identificar las necesidades de todos los recursos mencionados para satisfacer a toda la organización y cumplir de esta forma su expectativa.

(2) Capacitación: para Chiavenato (2011) es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al

trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Desde otra perspectiva, es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas. La capacitación como todo proceso educativo cumple una función eminente; la formación y actualización de los recursos humanos, reditúa en el individuo como progreso personal y en beneficio de sus relaciones con el medio social (Bermúdez Carrillo, 2015).

Para su medición se toma como indicador el conocimiento que requiere de una capacitación y desarrollo permanente, el entrenamiento y la educación continua para superar la obsolescencia, motivando, arraigando al personal, fortaleciendo su compromiso y lealtad; se refiere a la formación de un "espíritu productivo".

(3) Tecnología: La tecnología es un recurso fundamental para aquellas empresas que se encuentran en el proceso de crecimiento, es una herramienta con la que puede lograrse la optimización y mejora de los procesos de producción, organización, despacho, ventas y cobranza, capacitación, etc. Que les permitirá establecer ventajas competitivas con las cuales podrán posicionarse en el mercado, conseguir mayores clientes y por supuesto, alcanzar mayores niveles de productividad e incluso de expansión (Castro, 2016).

Y (4) Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es la unión de 2 o más personas, que se organizan para trabajar en cooperación por la búsqueda de un objetivo y meta común. Según Riquelme (2018) el trabajo en equipo es considerado una herramienta laboral que busca la optimización de las tareas realizadas. Esta modalidad o forma

de trabajo requiere de la empatía y unión de los integrantes, es vital el acuerdo y apoyo entre las distintas ideas que se presenten a fin de que predomine la armonía y colaboración en el grupo de trabajo.

Esta dimensión se mide con los indicadores de cooperación y solución de problemas. En lo que se refiere a cooperación, etimológicamente es la “Acción simultánea de dos o más agentes que obran juntos y producen un mismo e idéntico efecto”. Y según la Enciclopedia Universal es la ayuda, auxilio o socorro que se presta para el logro de alguna cosa.

Por otra parte, la solución de problemas según Bados & García Grau (2014) es un proceso cognitivo-afectivo-conductual mediante el cual una persona intenta identificar o descubrir una solución o respuesta de afrontamiento eficaz para un problema particular. Lo que implica la búsqueda racional de una solución o soluciones a través de una serie de estrategias que ayudan a solucionar o afrontar una situación problemática. Se consideran cuatro habilidades básicas: 1) definición y formulación del problema, 2) generación de soluciones alternativas, 3) toma de decisión, y 4) aplicación de la solución y comprobación de su utilidad.

El presente estudio se justifica en lo teórico, ya que tiene la finalidad de aportar al conocimiento existente sobre cultura organizacional y productividad laboral basándose en los conocimientos teóricos que nos brindan diversos autores como: Chiavenato (2011), Morales Rojas (2015), entre otros. Para encontrar la relación entre las variables y dar solución a la problemática de la UGEL Cajamarca.

En lo práctico, la investigación permite hallar alternativas de solución al problema, plasmada en resultados aplicables a la institución en estudio y a otras

entidades afines que se encuentren en el mismo contexto. Y pretende dar a conocer como al mejorar la cultura organizacional se puede mejorar la productividad laboral de los colaboradores.

En lo social, la investigación sirve de consulta para otros estudiantes interesados en el tema a desarrollar ya que no existen muchas investigaciones a nivel local que estudien ambas variables, además es importante para aquellas empresas que se encuentran en la misma situación, de manera que puedan hallar soluciones.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión Comportamiento de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.
- Determinar la relación entre la dimensión Práctica de valores de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.

- Determinar la relación entre la dimensión Trabajo en equipo de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.
- Determinar la relación entre la dimensión Identificación de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020

Hipótesis nula: No existe una relación positiva entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Ugel Cajamarca en el 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva entre la dimensión Comportamiento de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.
- Existe una relación positiva entre la dimensión Práctica de valores de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.

- Existe una relación positiva entre la dimensión Trabajo en equipo de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.
- Existe una relación positiva entre la dimensión Identificación de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Enfoque de Investigación:

Cuantitativo: Ya que utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de disponer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p.4).

2.1.2. Alcance de Investigación:

Correlacional: Debido a que este tipo de estudio tiene la finalidad de conocer el grado de asociación que existe entre las variables en un contexto determinado (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p.93). En este caso, se estudió la relación entre cultura organizacional y productividad laboral.

2.1.3. Diseño de Investigación:

No Experimental: Debido a que se realiza sin manipular directamente las variables de investigación, se observa lo que sucede en su propio contexto. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p.152). Estudiando las variables de cultura organizacional y productividad laboral.

Transversal: Debido a que la recolección de datos se lleva a cabo en un tiempo único donde se analiza su interrelación. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p.154). Siguiendo el siguiente esquema.

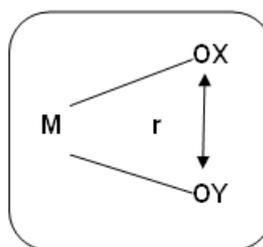
Donde:

M = Muestra

Ox = Cultura organizacional

Oy = Productividad laboral

r = Relación entre variable



2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

La población está conformada por el total de los colaboradores que prestan servicios a la UGEL (Unidad de Gestión Educativa Local) de la sede Cajamarca, donde laboran un total de 200 personas entre profesionales y técnicos de las distintas áreas.

2.2.2. Muestra

Es un subgrupo de la población del cual se recolectan datos, por lo que debe ser delimitada con precisión para poder extrapolar la información (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 173). Por esto, para la presente investigación se consideró un muestreo probabilístico, ya que la población es homogénea y se aplicó la siguiente fórmula.

Donde:

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

Tamaño de la muestra = n

N = Población

$$n = \frac{200 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (200 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Z (Nivel de confianza) = 1.96

$$n = \frac{192.08}{0.4975 + 0.9604}$$

P = 0.5

$$n = \frac{192.08}{1.4579}$$

Q = 0.5

E (Error) = 0.05

$$n = 131.75 = 132$$

La muestra obtenida al aplicar la fórmula es de 132 personas que forman parte de los colaboradores de la UGEL Cajamarca.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Método

Método hipotético – deductivo: En este método, las hipótesis son puntos de partida para nuevas deducciones. Se parte de una hipótesis inferida de principios o leyes o sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de la deducción, se obtienen predicciones que se someten a verificación, y si existe correspondencia con los hechos, se comprueba si la hipótesis es verdadera o falsa. Es decir, se estudia de lo universal a lo particular.

2.3.2. Técnica

La encuesta: Esta técnica consiste en una investigación aplicada a una muestra representativa en un contexto cotidiano con el fin de obtener valores cuantitativos.

2.3.3. Instrumento de recolección de datos:

El cuestionario: en formato estructurado, que consta de 16 ítems para cada variable a estudiar (**Ver Anexo 1**). Las respuestas se basaron en una escala de Likert de 5 categorías, con la siguiente codificación:

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

Validación del instrumento: Para la validez del instrumento se utilizó la opinión y visto bueno de 3 expertos en el tema de la carrera profesional de Administración de nuestra Sede Cajamarca (**Ver Anexo 5**).

Se utilizó el índice de consistencia interna dado por el Alfa de Cronbach, donde el coeficiente puede estar entre 0 y 1. Significando “0” una confiabilidad nula y “1” la máxima confiabilidad (Hernández, et al., 2014, p. 295).

Para hallar el nivel de confiabilidad que validará el instrumento primero se aplicó el cuestionario a una muestra piloto de 20 colaboradores de la UGEL Cajamarca, con los resultados cuantificados de la encuesta por medio del programa Excel. Se procedió a aplicar la fórmula para hallar el Alfa de Cronbach en el programa SPSS 25 y se obtuvo el resultado de alfa = 0.833 que representa una alta confiabilidad

del instrumento de recolección de datos (**Ver Anexo 2**). Es decir, que el instrumento se puede aplicar y los resultados se pueden extrapolar.

2.3.4. Instrumento para análisis de datos:

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

- ✓ Para estadística descriptiva se utilizó el software de Microsoft Excel
- ✓ Para estadística inferencial se utilizó el software IBM SPSS Statistics

25.

2.4. Procedimiento

Se utilizó el método hipotético – deductivo, que procede de un conocimiento general hasta llegar a conocimientos específicos. Es decir, de lo universal a lo particular llegando así a las conclusiones.

Además, la investigación parte de un enfoque cuantitativo, donde se utiliza la recolección de datos para verificar una hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de conocer y determinar comportamientos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 4).

Previo a la recolección de datos, se realizó la operacionalización de las variables cultura organizacional y productividad laboral, donde por medio de una revisión de bibliografía se obtienen dimensiones, indicadores e ítems respectivamente para las variables antes mencionadas. El instrumento de recolección de datos, previo a su aplicación se validó por medio del Alfa de cronbach, con los datos de una muestra piloto conformada por 20 colaboradores de la Ugel.

Para la recolección de datos, se realizó la aplicación del cuestionario en la organización, pasando por todas las áreas hasta completar la muestra establecida, resolviendo las dudas que se presentaron en los encuestados evitando así errores en las respuestas. Para el análisis de datos, se utilizaron programas tales como Microsoft Excel, en la elaboración de bases de datos, tabulación y gráficos estadísticos. También, el programa IBM SPSS Statistics 25 (Statistical Package for the Social Science) que permite realizar análisis complejos de manera sencilla y en corto tiempo.

Por otra parte, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos para cada variable, realizando tablas y gráficos para una mejor comprensión de la información. Y se realizó un análisis estadístico inferencial con respecto a la hipótesis de la investigación que se contrastó aplicando; primero, el Coeficiente de Correlación de Pearson, que es una prueba estadística que analiza dos variables medidas por niveles de intervalos o de razón (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Donde el coeficiente puede variar de -1.00 a +1.00. El signo indica la dirección de la correlación pudiendo ser positiva o negativa. Segundo, en base al nivel de significancia se procede a evaluar la hipótesis sobre la relación entre las variables de cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores.

2.4.1. Aspectos Éticos

Al realizar ésta investigación, se empezó por pedir los permisos a la institución para obtener información, en este caso de la Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca. Luego, al momento de aplicar los instrumentos de recolección de datos se pidió el consentimiento de participación a cada colaborador, mencionando que era para un fin netamente académico y confidencial, de manera que se sienta a gusto y responda lo más objetivamente posible el cuestionario.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Relación entre las variables Cultura Organizacional y Productividad Laboral

Tabla 1

Coefficiente de correlación de Pearson de las Variables

		Cultura organizacional	Productividad laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,333**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	132	132
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,333**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

Nivel de significancia

El nivel de significancia considerado para la investigación es de 5%

Interpretación

Tomando en cuenta la información del libro “metodología de la investigación” de Sampieri, Fernández & Baptista (2014) que sería la siguiente:

- -0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- -0.75 = Correlación negativa considerable.
- -0.50 = Correlación negativa media.
- -0.25 = Correlación negativa débil.
- -0.10 = Correlación negativa muy débil.
- = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.

- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta

Existe una correlación positiva débil entre la variable cultura organizacional y productividad laboral, al encontrarse entre +0.25 y +0.50, ya que el resultado para el Coeficiente de Pearson ($r = +0,333$).

Verificación de la hipótesis

La hipótesis nula = No existe una relación positiva entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la Ugel Cajamarca en el 2020.

Entonces si: $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y si $p > 0.005$ se acepta la hipótesis nula.

Según los datos de la Tabla 1 se tiene una significancia p de 0.000 menor a 0.05; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de que existe una relación positiva débil entre las variables cultura organizacional y productividad laboral.

Por otra parte, describiendo la Figura 1 que se muestra a continuación; se tiene que la cultura organizacional tiene un 80% de respuestas para casi siempre, un 20% para a veces y un 0% para nunca, casi nunca y siempre. Por otra parte, para productividad laboral tiene un 86% de respuestas para casi siempre, un 14% para a veces y un 0% para nunca, casi nunca y siempre.

Estas cifras nos dan a entender que para los colaboradores actuales de la UGEL Cajamarca la cultura organizacional tiene una alta relevancia; ya que se relaciona directamente con los valores personales y sociales, además incluye el conocimiento sobre la organización, la misión, visión y metas.

Al igual que la productividad laboral es de suma importancia, ya que para los colaboradores de la UGEL es de suma importancia, ya que esto abarca un desarrollo que inicia en la persona y se ve reflejado en la empresa; ya que, al existir una mayor productividad, los resultados obtenidos son mayores, se logran más objetivos y se beneficia la organización.

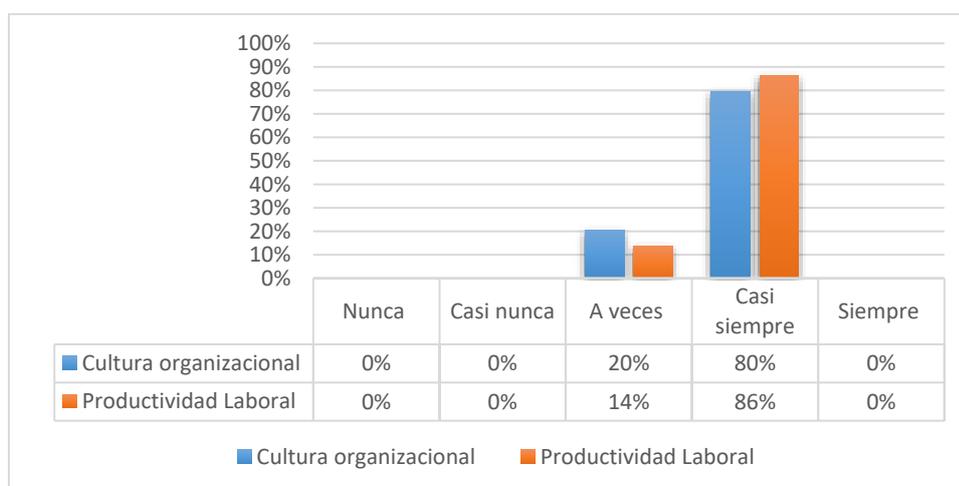


Figura 1. Consolidado variables cultura organizacional y productividad laboral

Fuente: Base de datos de aplicación del cuestionario

Elaboración: Propia

Describiendo la Figura 1 se observa que la cultura organizacional tiene un 80% de respuestas para casi siempre, un 20% para a veces y un 0% para nunca, casi nunca y siempre. Por otra parte, para productividad laboral tiene un 86% de

respuestas para casi siempre, un 14% para a veces y un 0% para nunca, casi nunca y siempre.

Estas cifras nos dan a entender que para los colaboradores actuales de la UGEL Cajamarca la cultura organizacional tiene una alta relevancia; ya que se relaciona directamente con los valores personales y sociales, además incluye el conocimiento sobre la organización, la misión, visión y metas.

Al igual que la productividad laboral es de suma importancia, ya que para los colaboradores de la UGEL es de suma importancia, ya que esto abarca un desarrollo que inicia en la persona y se ve reflejado en la empresa; ya que, al existir una mayor productividad, los resultados obtenidos son mayores, se logran más objetivos y se beneficia la organización.

Relación de la dimensión Comportamiento de la variable Cultura Organizacional con la variable Productividad Laboral

Tabla 2

Correlación de Pearson de la dimensión comportamiento y variable productividad laboral

		Comportamiento	Productividad laboral
Comportamiento	Correlación de Pearson	1	,358**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	132	132
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,358**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05.

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

Interpretación

Existe una correlación positiva débil entre la dimensión comportamiento de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral. El grado de relación es débil por ser $r = +0,358$.

Según los datos de la Tabla 2 se tiene una significancia p de 0,000 menor a 0,05; por ende, existe una relación positiva débil entre la dimensión comportamiento y la variable productividad laboral.

Relación de la dimensión Práctica de Valores de la variable Cultura Organizacional con la variable Productividad Laboral

Tabla 3

Correlación de Pearson de la dimensión práctica de valores y variable productividad laboral

		Práctica de valores	Productividad laboral
Práctica de valores	Correlación de Pearson	1	,373**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	132	132
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,373**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05.

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

Interpretación

Existe una correlación positiva débil entre la dimensión práctica de valores de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral. El grado de relación es débil por ser $r = +0,373$.

Según los datos de la Tabla 3 se tiene una significancia p de 0,000 menor a 0,05; por ende, existe una relación positiva débil entre la dimensión práctica de valores y la variable productividad laboral.

Relación de la dimensión Trabajo en Equipo de la variable Cultura Organizacional con la variable productividad Laboral

Tabla 4

Correlación de Pearson de la dimensión trabajo en equipo y variable productividad laboral

		Trabajo en equipo	Productividad laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,211**
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	132	132
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,211**	1
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05.

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

Interpretación

Existe una correlación positiva muy débil entre la dimensión trabajo en equipo de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral. El grado de relación es muy débil por ser $r = +0,211$.

Según los datos de la Tabla 4 se tiene una significancia p de 0,015 menor a 0,05; por ende, existe una relación positiva muy débil entre la dimensión trabajo en equipo y la variable productividad laboral.

**Relación de la dimensión Identificación de la variable Cultura Organizacional
con la variable Productividad Laboral**

Tabla 5

*Correlación de Pearson de la dimensión identificación y variable productividad
laboral*

		Identificación	Productividad laboral
Identificación	Correlación de Pearson	1	,385**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	132	132
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,385**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05.

Fuente: Base de datos de aplicación de cuestionario

Elaboración: Propia

Interpretación

Existe una correlación positiva débil entre la dimensión identificación de la variable cultura organizacional con la variable productividad laboral. El grado de relación es débil por ser $r = +0,385$.

Según los datos de la Tabla 5 se tiene una significancia p de 0,000 menor a 0,05; por ende, existe una relación positiva débil entre la dimensión identificación y la variable productividad laboral.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

La presente investigación estuvo basada en dos variables, cultura organizacional que según Chiavenato (2011) es un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrollan dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros. Y en la productividad laboral que según Fernández Caveda (2007) toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa. Con los resultados obtenidos se acepta la hipótesis, existe una relación positiva entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.

El principal objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre cultura organizacional y productividad laboral. El cual se logró demostrar con los resultados obtenidos después de la aplicación de cuestionarios por medio de la técnica de la encuesta y la contrastación de la hipótesis. En la Tabla 1 mostrada anteriormente se puede observar el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,333$ que indica que existe una relación positiva débil con un nivel de significancia $p = 0,000$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Este resultado refleja que la cultura organizacional es una variable de gran importancia para las empresas asociándose de manera directa con la productividad laboral de los colaboradores de la UGEL.

La relación directa que existe entre cultura organizacional y productividad laboral se hace visible en la investigación de Pecho Aguilar (2017) donde la r de

Pearson fue 0,9729 con una significancia de 0,000. Por otra parte, en el trabajo de De Vilca Bruna (2018) se tuvo un resultado de 0,801 para el coeficiente de correlación de Spearman con una significancia de 0,000. Y en el estudio realizado por Apaza (2017) el resultado fue de $r = 0,566$ para Pearson con 0,00 de significancia. Así también, en la tesis de Antunez Zabarbúl (2017) tuvieron como resultado 0,987 de coeficiente de correlación de Pearson y para Rho de Spearman una significancia de 0,000. Incluso, Palomino de la Puchoc Oncihuay (2018) en su estudio tuvieron como resultado 0,823 para la r de Pearson con una significancia de 0,001. Por ende, se refleja una consistencia entre la presente investigación y otros estudios al existir una correlación entre variables.

En lo que se refiere al segundo objetivo de la investigación, la relación entre la dimensión comportamiento de la variable cultura organizacional y la productividad laboral, el resultado muestra que existe una relación positiva débil con un coeficiente de Pearson de $r = 0,358$ y un nivel de significancia $p = 0,000$. En otras palabras, existe una relación directa entre la dimensión y la variable (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 305). Este resultado también se refleja en la tesis de Vilca Bruna (2018) quien abarca el comportamiento dentro del alineamiento y cuya relación con la productividad es según el coeficiente Rho de Spearman es de 0,742 siendo alta y positiva, con una significancia de 0,000.

Al mismo tiempo, el tercer objetivo de la investigación que busca la relación entre la dimensión práctica de valores de la variable cultura organizacional y la productividad laboral, el resultado muestra que existe una relación positiva débil con un coeficiente de Pearson de $r = 0,373$ y un nivel de significancia $p = 0,000$. En otras palabras, existe una relación directa entre la dimensión y la variable (et al., 2014, p.

305). Coincidiendo con Puchoc Oncihuay (2018) cuyo resultado afirma que existe una relación positiva entre los valores y la productividad con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,840. Además, Pecho Aguilar (2017) concluye que los valores organizacionales influyen significativamente en la productividad siendo el resultado de 10,989 para la T de Studen, con una significancia de 0,000.

De igual forma, para el cuarto objetivo de la investigación, la relación entre la dimensión trabajo en equipo de la variable cultura organizacional y la productividad laboral, el resultado muestra que existe una relación positiva muy débil con un coeficiente de Pearson de $r = 0,211$ y un nivel de significancia $p = 0,015$. En otras palabras, existe una relación directa entre la dimensión y la variable (et al., 2014, p. 305). En este caso, el resultado es afín con Pecho Aguilar (2017) donde la relaciones interpersonales del equipo influyen significativamente en la productividad de la empresa con un resultado de la T de Studen igual a 9,482 y una significancia de 0,000. Así también, Vilca Bruna (2018) obtuvo como resultado para el liderazgo de equipo y productividad un 0,936 de nivel de correlacion de Rho de Spearman con una significancia de 0,000.

Así como, en lo referido al último objetivo, la relación entre la dimensión identificación de la variable cultura organizacional y la productividad laboral, el resultado muestra que existe una relación positiva débil con un coeficiente de Pearson de $r = 0,385$ y un nivel de significancia $p = 0,000$. En otras palabras, existe una relación directa entre la dimensión y la variable (et al., 2014, p. 305). En cuanto a la identificación con la cultura de la organización Puchoc Oncihuay (2018) afirma que estan relacionadas de manera positiva con un coeficiente de Rho Speraman = 0,897.

Además, si se observa los resultados mostrados en la Figura 1, se puede afirmar que en ambas variables se tienen porcentajes muy bajos en las categorías nunca, casi nunca y siempre; y porcentajes altos en casi siempre y a veces. Esto refleja que la UGEL Cajamarca tiene un buen desenvolvimiento en cuanto a cultura organizacional, lo cual se ve reflejado en una buena productividad laboral de los colaboradores. Concordando con Peñalosa Peñaloza & Mejia Salazar (2020) que dice que la cultura incide en el comportamiento de las organizaciones, como también en la construcción de una productividad laboral.

Para terminar, como principal limitación el estudio es la falta de antecedentes que estudien ambas variables juntas, por lo que la información sobre cultura y productividad es limitada. Sin embargo, se superan gracias a la investigación profunda y el análisis de las teorías. También, se tuvo el problema del aislamiento social y el cambio en el modo de trabajo (presencial a remoto), el cual evitó una fluida recolección de datos, no obstante, se pudo concluir en un mayor lapso de tiempo.

Finalmente, la UGEL (Unidad de Gestión Educativa Local) Cajamarca en específico y el resto de empresas en general deben poner énfasis en promover su cultura organizacional de manera favorable para que sus colaboradores se sientan a gusto trabajando, levantando ligeras fallas en lo que se refiere a trabajo en equipo y compromiso. Por otra parte, en lo referido a la productividad laboral que si bien es cierto es bueno, también se puede mejorar en cuanto a productividad y calidad. Con esto se llega a la conclusión que, si aumenta la identificación con la cultura organizacional, mejora levemente la productividad laboral.

4.2. Conclusiones

Los resultados de la investigación permiten plantear las siguientes conclusiones:

- Existe una relación positiva débil entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020, considerando que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = + 0,333$ y el análisis de prueba de hipótesis valida el resultado como verdadero con una significancia $p = 0,000$.
- Existe una relación positiva débil entre la dimensión comportamiento de la variable cultura organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020, considerando que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = + 0,358$ y el análisis de prueba de hipótesis valida el resultado como verdadero con una significancia $p = 0,000$.
- Existe una relación positiva débil entre la dimensión practica de valores de la variable cultura organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020, considerando que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = + 0,373$ y el análisis de prueba de hipótesis valida el resultado como verdadero con una significancia $p = 0,000$.
- Existe una relación positiva muy débil entre la dimensión trabajo en equipo de la variable cultura organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020, considerando que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = + 0,211$ y el análisis de prueba de hipótesis valida el resultado como verdadero con una significancia $p = 0,015$.

- Existe una relación positiva débil entre la dimensión identificación de la variable cultura organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020, considerando que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = + 0,385$ y el análisis de prueba de hipótesis valida el resultado como verdadero con una significancia $p = 0,000$.

REFERENCIAS

- Álvarez Muelas, A., Lonela Dinu, A., Marín Segura, I., Marrero Marrero, T., Mas Cuesta, L., & Muñoz González, M. (2014). Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre. *REIDOCREA, III*, 34-40.
- Antunez Zabarbul, A. A. (2017). *Cultura Organizacional y la Productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito Ate Vitarte, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bados, A., & García Grau, E. (2014). *Resolución de Problemas*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Bayón Pérez, J. (2019). *Cultural empresarial*. España: Editorial Elearning, S.L.
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, XVI(33)*, 1-25.
- Bravo, R. (8 de Octubre de 2020). *iProfesional*. Obtenido de iprofesional.com: <https://www.iprofesional.com/management/327209-la-cultura-de-mi-empresa-ha-cambiado-me-adapto-o-me-voy>
- Carro Paz, R., & González Gómez, D. (2012). *Productividad y Competitividad*. Mar de Plata. Argentina: Universidad Nacional de Mar de Plata.
- Castro, J. (11 de Agosto de 2016). *Importancia de la tecnología en las PyMEs y empresas en crecimiento*. Obtenido de <https://blog.corponet.com.mx/importancia-de-la-tecnologia-en-las-empresas-en-crecimiento>

- Cavelier Baiz, L. (2020). *La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia*. Bogotá: Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Fernández Caveda, A. (2007). *Consultor para la Dirección de Recursos Humanos*. España: Especial Directivos, Grupo Wolters Kluwer.
- Galindo, M., & Ríos, V. (Agosto de 2015). Productividad. *Serie de Estudios Económicos, I*.
- García Revilla, A. (2017). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Perú Line Logistics SAC ubicada en Breña, 2017*. Lima: UCV.
- Gestión, D. (19 de Mayo de 2019). *Gestión*. (J. Velaochaga, & D. Rake, Editores) Obtenido de [www.gestion.pe: https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/?ref=gesr](https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/?ref=gesr)
- Granada Navarro, K. C. (2019). *Incidencia de la cultura organizacional en la productividad de los colaboradores de la unidad de administración del plan copesco nacional*. Lima: Universidad Rocardo Palma.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015. Metodología*. México: INEGI.

- La Cámara de Comercio de Lima. (marzo de 2018). Productividad Laboral apenas Avanzó 0,5% en el 2017. *La Cámara*(817), 6-8.
- Llovera Chavez, M. E., & Mejia Lara, B. M. (2019). *Relación del cambio estructural con la cultura organizacional de la empresa M.C LLOVERA SAC en el año 2020*. Cajamarca : Universidad Privada del Norte.
- Molina, E. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. Ciudad de México: Archivo General de la Nación.
- Morales Sandoval, C., & Masis Arce, A. (Agosto-Octubre de 2014). La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *Tec Empresarial*, 8(2), 41-49.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su Negocio. El recurso humano y la productividad*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (17 de Mayo de 2020). *www.who.int/es*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2020, de who.int: <https://www.who.int/es>
- Pecho Aguilar, A. G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia con la productividad de la empresa decoraciones menocal srl. Del distrito del callao, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Peñalosa Peñaloza, L. V., & Mejia Salazar, G. F. (2020). *Cultura y clima: condiciones para la productividad laboral*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Poletto Pazos, J. F., & Sánchez Barbera, G. (2011). Productividad y cultura organizacional en la era del conocimiento. *REDIP. UNEXPO. VRB*, I(3), 1-15.

- Puchoc Oncihuay, M. R. (2018). *Cultura Organizacional y la Productividad de los colaboradores de la Empresa Servicios Generales Puchoc S.A.C., Ate, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Riquelme, M. (25 de Junio de 2018). *Trabajo en Equipo (Definición e Importancia)*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/trabajo-en-equipo/>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (Décima ed.). España: Pearson Educación.
- Sagástegui Medina, J. D. (2018). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en Foncreagro Cajamarca – 2014*. Cajamarca: Escuela de posgrado UNC.
- Sheen, R. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial: Un acercamiento a tres compañías peruanas*. Lima: Fondo Editorial Universidad de Lima.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., & Cela, J. M. (2011). COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN. *Revista de currículum y formación del profesorado*, XV(3), 329-344.
- Vargas Hernández, J. G. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. (J. C. Martínez Coll, Ed.) México.
- Verona, J., & Navarro, J. (19 de Enero de 2019). *Productividad Laboral*. Obtenido de <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>
- Vilca Bruna, H. P. (2018). *Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo n.º 1. Operacionalización de la primera variable

Tabla 6

Operacionalización de la variable cultura organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS			
Cultura Organizacional	La cultura organizacional es un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrollan dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros. (Chiavenato, 2011)	Comportamiento	Grado de responsabilidad	¿Usted realiza su trabajo de manera independiente y autónoma? ¿Busca soluciones a los problemas que se le presentan durante el desarrollo de su trabajo?			
			Nivel de motivación	¿Considera que la institución lo recompensa y reconoce por su trabajo? ¿Considera que los jefes de la UGEL se preocupan por mantener la motivación del personal?			
			Práctica de valores	Nivel de práctica de Valores	¿Considera que en la UGEL se practican valores personales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros? ¿Considera que en la UGEL se practican valores sociales como la paz, respeto, solidaridad y otros? ¿Considera que en la UGEL se practican valores institucionales como el compromiso, identidad, lealtad, transparencia y otros? ¿Considera que en la UGEL se practican valores cívicos y patrióticos?		
					Trabajo en equipo	Nivel de cooperación	¿Considera que la UGEL lo ayuda en su desarrollo personal? ¿Considera que necesita capacitación en algún área importante para su desarrollo?
						Habilidades comunicativas	¿Considera que su jefe inmediato escucha sus puntos de vista y toma en cuenta sus opiniones para mejorar el desarrollo de su trabajo? ¿Considera que usted toma la iniciativa cada vez que se presenta una situación que lo requiera?
			Identificación	Grado de lealtad institucional	¿Tiene un conocimiento conciso de la estructura organizacional de la UGEL? ¿Tiene claras las políticas y reglamentos de la UGEL?		
		Grado de compromiso		¿Se siente orgulloso por trabajar en la UGEL? ¿Se siente comprometido a alcanzar las metas de la empresa?			

Fuente: Tesis

Elaboración: Propia

Anexo n.º 2. Operacionalización de la segunda variable

Tabla 7

Operacionalización de la variable productividad laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Productividad Laboral	La productividad es toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa. (Fernández Caveda, 2007)	Productividad	Nivel de eficiencia	¿Considera que logra de manera eficiente sus tareas y metas establecidas? ¿La UGEL tiene un control adecuado de uso de recursos?
			Nivel de eficacia	¿Conoce y lleva a cabo correctamente los procesos, siguiendo la metodología adecuada (proceso burocrático)? ¿Considera que cumple con eficacia su trabajo? ¿Cumple con los objetivos y metas propuestos en la UGEL para su cargo?
			Recursos	¿Los recursos físicos que tiene cada área, son los adecuados y se implementan o modernizan de acuerdo a su uso?
		Capacitación	Nivel de conocimiento	¿La UGEL realiza inducción a los nuevos colaboradores para darles a conocer los objetivos de la empresa? ¿La UGEL promueve convenios educativos para el desarrollo profesional de sus colaboradores? ¿Se realizan entrenamientos, capacitaciones o talleres constantes a nivel interno?
				Tecnología
		Trabajo en equipo	Grado de cooperación	¿Entre colaboradores de la UGEL predomina un ambiente de cooperativismo? ¿Considera usted que cuándo trabaja en equipo logra mejorar la productividad laboral? ¿Se siente apoyado por sus compañeros en tiempo de sobrecarga laboral?
				Solución de problemas

Fuente: Tesis

Elaboración: Propia

Anexo n.º 3. Cuestionario para encuesta

CUESTIONARIO

Objetivo: Determinar la relación entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.

Instrucciones:

- La información a obtener tiene fines netamente académicos.
- Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque la alternativa que represente su respuesta.

PREGUNTAS DE CLASIFICACIÓN

1. Sexo

- Femenino
- Masculino

PREGUNTAS

CULTURA ORGANIZACIONAL	ESCALA				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
COMPORTAMIENTO	1	2	3	4	5
1. ¿Usted realiza su trabajo de manera independiente y autónoma?					
2. ¿Busca soluciones a los problemas que se le presentan durante el desarrollo de su trabajo?					
3. ¿Considera que la institución lo recompensa y reconoce por su trabajo?					
4. ¿Considera que los jefes de la UGEL se preocupan por mantener la motivación del personal?					
PRÁCTICA DE VALORES	1	2	3	4	5
5. ¿Considera que en la UGEL se practican valores personales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros?					
6. ¿Considera que en la UGEL se practican valores sociales como la paz, respeto, solidaridad y otros?					
7. ¿Considera que en la UGEL se practican valores institucionales como el compromiso, identidad, lealtad, transparencia y otros?					
8. ¿Considera que en la UGEL se practican valores cívicos y patrióticos?					
TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
9. ¿Considera que la UGEL lo ayuda en su desarrollo personal?					
10. ¿Considera que necesita capacitación en algún área importante para su desarrollo?					
11. ¿Considera que su jefe inmediato escucha sus puntos de vista y toma en cuenta sus opiniones para mejorar el desarrollo de su trabajo?					

12. ¿Considera que usted toma la iniciativa cada vez que se presenta una situación que lo requiera?					
IDENTIFICACIÓN	1	2	3	4	5
13. ¿Tiene un conocimiento conciso de la estructura organizacional de la UGEL?					
14. ¿Tiene claras las políticas y reglamentos de la UGEL?					
15. ¿Se siente orgulloso por trabajar en la UGEL?					
16. ¿Se siente comprometido a alcanzar las metas de la empresa?					
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
17. ¿Considera que logra de manera eficiente sus tareas y metas establecidas?					
18. ¿La UGEL tiene un control adecuado de uso de recursos?					
19. ¿Conoce y lleva a cabo correctamente los procesos, siguiendo la metodología adecuada (proceso burocrático)?					
20. ¿Considera que cumple con eficacia su trabajo?					
21. ¿Cumple con los objetivos y metas propuestos en la UGEL para su cargo?					
22. ¿Los recursos físicos que tiene cada área, son los adecuados y se implementan o modernizan de acuerdo a su uso?					
CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
23. ¿La UGEL realiza inducción a los nuevos colaboradores para darles a conocer los objetivos de la empresa?					
24. ¿La UGEL promueve convenios educativos para el desarrollo profesional de sus colaboradores?					
25. ¿Se realizan entrenamientos, capacitaciones o talleres constantes a nivel interno?					
TECNOLOGÍA	1	2	3	4	5
26. ¿Considera que la UGEL cuenta con la tecnología adecuada para mejorar su productividad?					
27. ¿La implementación de tecnología en su área, mejoraría su productividad como colaborador?					
28. ¿Considera que posee la experiencia y los conocimientos necesarios para desenvolverse en su trabajo?					
TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
29. ¿Entre colaboradores de la UGEL predomina un ambiente de cooperativismo?					
30. ¿Considera usted que cuándo trabaja en equipo logra una mejor productividad laboral?					
31. ¿Se siente apoyado por sus compañeros en tiempo de sobrecarga laboral?					
32. ¿Los problemas se solucionan a tiempo y se obtienen resultados positivos?					

Gracias por su colaboración

Anexo n.º 4. Validación del Cuestionario por Alfa de Cronbach

Datos:

CULTURA ORGANIZACIONAL																	
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	60
2	4	5	3	2	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	64
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	50
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	5	4	53
5	4	5	2	3	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	4	4	57
6	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	52
7	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	56
8	4	5	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	63
9	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	54
10	4	4	3	2	3	3	4	3	4	5	2	4	3	3	5	5	57
11	4	5	2	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	55
12	5	4	2	3	4	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	2	57
13	3	4	3	4	3	3	4	3	2	5	3	4	2	3	3	3	52
14	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	55
15	5	5	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	58
16	2	4	3	5	3	3	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	48
17	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	1	2	5	4	2	3	59
18	4	2	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	2	4	58
19	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	60
20	4	2	3	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	67
	0.366	0.976	0.787	0.766	0.450	0.463	0.463	0.471	0.779	0.800	1.411	0.724	0.892	0.976	0.895	0.779	

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{32}{32-1} \left[1 - \frac{24.008}{124.661} \right]$$

$$\alpha = 0.833$$

PRODUCTIVIDAD LABORAL																	
Nº	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	3	3	3	2	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	55
2	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	71
3	4	3	4	3	2	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	55
4	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	56
5	5	3	4	3	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	59
6	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	51
7	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	54
8	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	66
9	3	2	4	2	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	54
10	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	58
11	3	2	2	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	59
12	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	46
13	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	53
14	5	4	3	4	3	4	3	2	5	2	3	2	3	3	3	3	52
15	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	1	50
16	3	3	4	2	4	4	3	1	2	4	5	3	3	4	5	2	52
17	3	5	4	2	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	56
18	3	3	3	3	3	2	2	4	5	5	4	3	4	5	5	5	59
19	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	59
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	77
	0.674	0.871	0.958	0.695	0.789	0.787	0.579	1.039	0.905	0.618	0.800	0.474	0.537	0.589	0.695	1.000	

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	20	100.0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.833	32

Anexo n.º 5. Ficha para Validación del Instrumento

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Arístides Paredes Ortiz

1.2. Especialidad: Administración

1.3. Cargo actual: Docente a tiempo parcial

1.4. Grado académico: Maestría

1.5. Institución: UPN

1.6. Tipo de instrumento: Qu. Instrumento

1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 28 de Setiembre 2020

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	✓					
2	Formulado con lenguaje apropiado	✓					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	✓					
4	Facilita la prueba de hipótesis	✓					
5	Suficiencia para medir la variable	✓					
6	Facilita la interpretación del instrumento	✓					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	✓					
8	Expresado en hechos perceptibles	✓					
9	Tiene secuencia lógica	✓					
10	Basado en aspectos teóricos	✓					
Total		30					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{30}{30} = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....


 Firma y sello del Experto

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. **Experto:** Isalas Montenegro Cabrera
- 1.2. **Especialidad:** Administrador de Empresas
- 1.3. **Cargo actual:** Docente
- 1.4. **Grado académico:** Doctor
- 1.5. **Institución:** Universidad Privada del Norte
- 1.6. **Tipo de Instrumento:** Cuestionario
- 1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca 12 de marzo de 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	40	8				

Coefficiente de valoración porcentual: c = 96%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....



Firma y sello del Experto



FICHA PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1 Experto Saraí Nelly Samán Chingay
 1.2 Especialidad Administración
 1.3 Cargo actual Docente
 1.4 Grado Académico Mg. en Gestión Empresarial del Comercio Exterior
 1.5 Institución Universidad Privada del Norte
 1.6 Tipo de Instrumento Cuestionario
 1.7 Lugar y Fecha Cajamarca, 08 de marzo del 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS	5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulación con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuados para los sujetos del estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiente para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Accede al avance de la ciencia y la tecnología		X				
8	Expresado con hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
TOTAL							

Coefficiente de valoración porcentual: C = 44

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....


 =Firma del experto
 Saraí Nelly Samán Chingay