



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

La cultura organizacional y su incidencia en la productividad laboral
de la empresa OPECOVI S.A.C, tramo Piura – Trujillo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Jaramillo Cueva, Rosa Yesmeny (orcid.org/0000-0002-0932-4226)

ASESORA:

Mg. Saldarriaga Castillo, María del Rosario (orcid.org/0000-0002-0566-6827)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre, quien es el motor de mi vida para seguir adelante ante todas las dificultades y barreras que se me presentan, por el apoyo de mi familia para continuar con mi formación y desarrollo profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, filial Piura, por ser parte de mi formación y por preocuparse en brindarme la calidad educativa necesaria para poder lograr este objetivo profesional tan deseado.

A mi asesora, por estar siempre direccionando del estudio, hacia los lineamientos necesarios para cumplir a cabalidad con lo propuesto y por su constante apoyo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	22
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos,.....	23
3.5. Procedimiento.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Técnica e instrumentos de recolección de datos utilizados	24
Tabla 2.	Validación de tres jueces expertos en función a las variables del estudio	24
Tabla 3.	Incidencia entre el alineamiento organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura	27
Tabla 4.	Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnova respecto al alineamiento organizacional y productividad laboral	28
Tabla 5.	Correlación entre el alineamiento organizacional y la productividad laboral	29
Tabla 6.	Incidencia entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura	30
Tabla 7.	Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnova respecto al liderazgo organizacional y productividad laboral	31
Tabla 8.	Correlación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral	32
Tabla 9.	Incidencia entre la cooperación organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura	33
Tabla 10.	Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnova respecto la cooperación organizacional y productividad laboral	34
Tabla 11.	Correlación entre cooperación organizacional y la productividad laboral	35
Tabla 12.	Incidencia entre el entrenamiento organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura	36
Tabla 13.	Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnova respecto al entrenamiento organizacional y productividad laboral..	37
Tabla 14.	Correlación entre el entrenamiento organizacional y la productividad laboral	38
Tabla 15.	Relación entre la cultura organizacional y productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura	38
Tabla 16.	Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnova respecto al liderazgo organizacional y productividad laboral	40
Tabla 17.	Correlación entre la cultura organizacional y productividad laboral	41

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019, utilizando un diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional, abarcando una población de 160 colaboradores, utilizando una muestra por conveniencia, siendo sus instrumentos de datos, el cuestionario a los colaboradores de las distintas áreas y una guía de entrevista dirigido al gerente. Entre los resultados se encontró que la cultura organizacional, ha sido calificado un 43,8% en un nivel regular, así mismo calificaron la productividad laboral en un nivel regular un 50,0%, demostrando que existe una correlación altamente significativa Rho de spearman = ,978** ; sig. Bilateral = ,000^b, llegando a la conclusión que el cumplimiento de los objetivos y metas son regulares, así mismo no se realizan estrategias empresariales, no se está cumpliendo efectivamente con la designación de responsabilidades, la comunicación no es muy adecuada en las áreas, pero se trata de motivar al personal, en ocasión se ha contribuido al desarrollo de las habilidades y competencias laborales, manteniendo una regular confianza entre las relaciones laborales, pero se sienten comprometidos con las actividades, por el contrario, deben mantener un mayor entrenamiento en algunas áreas, en general no se está cumpliendo adecuadamente con el liderazgos, cooperación y entrenamiento del personal lo que demuestra un efecto en su eficiencia y eficacia de sus tareas o actividades laborales que desarrollan diariamente.

Palabras clave: Organización, cultura, productividad, rendimiento, resultados

Abstract

The present study had as general objective: To determine the incidence of the organizational culture on the labor productivity of the company OPECOVI SAC, Piura - Trujillo, 2019, using a non-experimental, cross-sectional and correlational type design, covering a population of 160 employees, using a convenience sample, being its data instruments, the questionnaire to the collaborators of the different areas and an interview guide directed to the manager. Among the results, it was found that the organizational culture has been rated by 43.8% at a regular level, likewise they rated labor productivity at a regular level by 50.0%, showing that there is a highly significant correlation of Spearman's Rho = , 978 **; S.I.G. Bilateral = , 000b, reaching the conclusion that the fulfillment of the objectives and goals are regular, likewise, business strategies are not carried out, the designation of responsibilities is not being effectively fulfilled, communication is not very adequate in the areas, but It is about motivating the staff, on occasion it has contributed to the development of work skills and competencies, maintaining a regular trust between work relationships, but they feel committed to the activities, on the contrary, they must maintain more training in some areas In general, the leadership, cooperation and training of the personnel is not being adequately complied with, which shows an effect on their efficiency and effectiveness of their daily work tasks or activities.

Keywords: Organization, culture, productivity, performance, results

I. INTRODUCCIÓN

El crecimiento y desarrollo empresarial en el mundo ha permitido una serie de cambios no sólo producto de la exigencia del mercado o competitividad organizacional. Sino también de la cultura que la mayoría de las empresas deben desarrollar respecto al alineamiento estratégico que abarcan sus actividades empresariales, incidiendo en los niveles de eficiencias y eficacia laboral. Por lo cual, desde una perspectiva internacional, según el Portal Portafolio (2019) expresan que para lograr una cultura organizacional óptima es uno de los principales retos empresarial. Debido el 52% de los colaboradores han implementado la opción de flexibilidad de horario como herramienta enfocado en la retención del talento. Así mismo para poder alcanzar una cultura organizacional es necesario tener en cuenta tres claves; Familiaridad, estabilidad y equilibrio.

Para el Portal empresarial de Prevención Integral (2018) una cultura organizacional fomenta la productividad laboral, siendo un elemento clave en empresas de España, por la cual es de vital responsabilidad que los departamentos de recursos humanos consideren necesario potenciar el ambiente y bienestar laboral mediante su formación y lineamientos de sus objetivos organizacionales. De acuerdo a Peña, Díaz, Chávez, López y Vázquez (2018) indican que la cultura en las empresas, es una base competitiva y productiva, mediante el cual se puede identificar problemas relacionados con el grupo de trabajo, para establecer estrategias de mejora. Así mismo Rivera y Carrillo (2018) manifiesta que la cultura comprende también aquellos factores económicos, sociales, legales y tecnológicos que inciden en un largo plazo, siendo necesario la acción estratégica de los directivos y de la alta gerencia para comprender las fuerzas laborales.

Mientras que Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) mencionan que la productividad laboral, proporciona una adecuada cultura organizacional, en donde la productividad esta relacionado con las condiciones laborales en base al comportamiento grupal, ambiente laboral, gestión de los procesos y sobre todo el entrenamiento laboral, las cuales se asocian en el ambito productivo, respecto a los objetivos organizacionales, siendo una de las grandes falencias por empresas del mundo. A todo esto, Sivatte, Olmos, Simón y Martel (2018) manifiestan que el

aumento y disminución de la productividad laboral en las empresas dependen también por aquellas características relacionados con la edad, experiencia y la formación que perciben.

Por otro lado, Segredo, García, Cabrera y Perdomo (2017) explica que la organización, es aquella que debe construir aquellos cambios que generen una cultura, un buen clima y desarrollo en sus actividades laborales, debido a que es evidente una problemática continua en las empresas del mundo, donde el liderazgo organizacional es inadecuado. De tal manera que Salas, García y Murillo (2017) mencionan que la cultura en las pymes de Colombia, abarcan una tipología de cultura adhocráticas, clan o racionales, por su parte esto depende del tipo de liderazgo que asuman las empresas, pero es necesario un adecuado direccionamiento que se logra mediante una cultura organizacional valorativa.

En cambio para la productividad a nivel internacional, Pinazo, Dinerstein y Córdoba (2017) menciona que en Argentina, los sectores empresarial, se encuentran sumergidos en un problema relacionado con la eficiencia laboral, mostrando bajos niveles de productivo, esto usualmente se debe por los cambios organizacionales y los nuevos sistemas productivos en base a la transformaciones de la innovación, siendo una fortaleza clave que impulse la productividad no solo operativa sino laboral. En contexto a esta situación Molina y Godino (2017) expresan que para aumentar la productividad laboral, es necesario una serie de incrementos salariales y formativos enfocado en la mayoría de las empresas de España respecto a la disponibilidad y adecuado uso de los recursos, así como los resultados laborales que se logren obtener.

De acuerdo a Marulanda, López y López (2016) mencionan que la cultura organizacional en la mayoría de las empresas, debe estar influenciada por las creencias colectivas, valores compartidos, valores culturales y la motivación entre otro. Facilitando el logro de objetivos, metas, estrategias y sobre todo potenciando aquellas habilidades comunicativas y organizativas. Según Guisado, Vila y Guisado (2016) es evidente mencionar que la secuencia en las empresas del mundo, la productividad laboral contemplaba un enfoque de innovación, pero también está basado en el rendimiento laboral, la orientación y aquellas competencias por actitudes que se deben fortalecer.

Desde un contexto nacional, según Benites, Escobar, Toledo, Pérez, Alayo, Martínez (2020) indica que en América Latina y en el Perú, las empresas no están afianzando adecuadamente la productividad laboral mediante las competencias laborales que debe poseer sus colaboradores, siendo una realidad no solo en los pequeños negocios sino también en grandes empresas, donde solo consideran la productividad como eje principal, y no en los niveles de condiciones culturales. De acuerdo a Villacorta (2019) la cultura organizacional es el ADN de toda empresa, que determina la forma en que los colaboradores logran relacionarse con su entorno, así mismo su comportamiento mediante la práctica de valores. En el Perú es necesario contribuir a las habilidades laborales mediante su valoración de su esfuerzo y entrega, lo que permitirá mejores resultados. Por su parte Chung y Vásquez (2018) expresan que la cultura de la minoría de las empresas peruanas, cuentan con un líder basado en la gestión del conocimiento, siendo esta más efectiva cuando mejoran el carisma y comportamientos de sus colaboradores. Siendo el liderazgo transformacional y transaccional que impacta favorablemente en la cultura organizacional.

Para Flores y Gómez (2018) las empresas en Perú, para fortalecer su cultura deben mantener un apoyo y compromiso laboral, de esta dependerá el adecuado desarrollo de sus tareas y/o actividades laborales. Según Alarcón y Cubas (2017) explica que la cultura organizacional peruana, están determinados por los colaboradores frente a su trabajo, la cooperación laboral, el proceso frente a los resultados, mientras que el beneficio es un aspecto fundamental que muestra una incidencia en una empresa peruana, puesto que la cultura organizacional no se lograría si no existe un adecuado bienestar y ambiente laboral.

Por su parte García y Flores (2017) manifiestan que la cultura corporativa y el compromiso organizacional son constructos que permiten en el desarrollo laboral en las empresas, siendo un rol por parte de la gerencia afianzar estos aspectos proporcionando las metas y lineamientos necesarios para el direccionamiento de los colaboradores en sus áreas de trabajo. De acuerdo a Fernández y Calderón (2017) los factores laborales en la minoría de las empresas, interactúan con aquellas condiciones laborales, experiencia y bienestar laboral, siendo esto necesario para llevar una cultura organizacional a mayores niveles laborales. Esto

es afianzado por Elías (2017) quien indica que las empresas u organizaciones en el Perú, no se comprometen con el bienestar laboral de sus colaboradores, puesto que la mayoría de ellos consideran las ganancias económicas más importante que la inversión social. siendo que los colaboradores es el motor fundamental para la economía de la empresa, de las cuales su rendimiento o eficiencia laboral dependen de los esfuerzos que las empresas.

Según Villacorta y Vílchez (2016) que en las empresas del norte del Perú, se logro identificar las creencias y rasgos organizacionales, comportamientos y actitudes, como elementos de la cultura organizacional fundamental, son deficientes, estableciendo un modelo de calidad enfocado a procesos que garanticen la adecuada organización laboral. En base a la productividad laboral, Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) confirman que para lograr mayores niveles productivos, es necesario la la capacitación o formación laboral, a pesar que la mayoría de las empresas peruanas consideran que esto es una carga de costos que deben asumirse por el colaborador y no por la empresa, limitando el rendimiento laboral.

Desde una perspectiva local, posteriormente de a ver realizado un diagnóstico, es necesario definir teóricamente la cultura organizacional, según González (2019) expresa que es un sistema que muestra un significado compartido y común que mantienen esencialmente un grupo de colaboradores o miembros de una organización, así mismo suponen ciertas creencias, valores, normas y pensamiento. En relación la productividad laboral, Pérez y Fol (2018) menciona que es el resultado que se obtienen respecto a las actividades que se le asignan en un periodo en función a los objetivos y metas organizacionales. De lo mencionado anteriormente, demuestra que, para medir la cultura, está se basa en aquellos aspectos que integran un significado compartido, sin embargo, siguiendo los lineamientos teóricos, también se enfocan en aquellas percepciones, sentimientos, hábitos y creencias. Por su parte Rubió (2016) explica que la cultura organizacional, está determinado por cuatro clasificaciones tales como los alineamientos, liderazgo, entrenamiento y cooperación organizacional, que deben regir durante el ámbito laboral.

A diferencia de la productividad laboral, está refleja mayormente un análisis cuantificable, sin embargo, la variedad de aportes teóricos también considera que medir la productiva está relacionado por el cumplimiento de las tareas y/o actividades laborales que se le asignan bajo un periodo de tiempo. De acuerdo a Martínez (2016) menciona que la productividad laboral, está clasificado por la eficiencia y eficacia laboral, en función a cumplir con los resultados laborales mediante los objetivos establecidos en una empresa.

Por otro lado la actividad relacionado con el peaje de Piura – Trujillo, es uno de los tramos que está a cargo por la Concesionaria Vial del Sol S.A., que se basa en la transitabilidad, garantizando el buen estado de las pistas, así mismo de la capacidad de las vías, que estas fundamentalmente no se encuentren congestionadas, así también de la seguridad, en función a minimizar los accidentes de tránsito, o también llamado puntos negros, que deben ser de una u otra forma resuelto técnicamente, demostrando que el desarrollo operativo de este servicio es fundamental para otorgar a los transportistas una mejor alternativa (Ministerio de Transporte y comunicaciones - MTC, 2018).

Es por ello que las operaciones de la empresa OPECOVI S.A.C., de registro público N° 1086923, la cual inició sus operaciones en el año 2007, siendo sus principales clientes corporativos, Proyecto COVIPERÚ, COVISUR y COVISOL, ha mostrado una serie de consecuencia de mayor valor por el recurso humano, puesto que se han evidenciado varias deficiencias respecto a la cultura organizacional, puesto que no se están cumpliendo eficientemente con los lineamientos estratégicos y mucho menos existe una comunicación adecuada, a pesar que se trata de motivar al personal que labora mediante incentivos, reconocimientos y talleres de confraternidad, aún se evidencia una inadecuada delegación de autoridad, puesto que en ocasiones estas no se delegan adecuadamente respecto a las normas establecidas, así también se evidencia la falta de trabajo en equipo, puesto que no existe una adecuado apoyo entre las áreas.

Mientras que si se realiza regularmente capacitaciones al personal, pero estas a su vez no son tan eficiente, puesto que es necesario el desarrollo de sus competencias y habilidades, así mismo esto incide en la eficiencia de las labores diarias, puesto que por una parte se disponen de los recursos necesarios pero en

ciertas áreas no se están manejando adecuadamente, así también se evidencia un rendimiento laboral deficiente puesto que las horas y turnos de trabajos son rotativos e incide en el desempeño de las tareas que se les asignan, dificultando el logro de los objetivos.

Ante esta situación problemática, relacionado con la cultura organizacional y productividad laboral, dificulta considerablemente al desarrollo eficientemente de las labores en relación a los servicios de cobro de peaje y de las distintas áreas que conforman la empresa OPECOVI S.A.C., que incide relativamente en cumplir con los objetivos y metas establecidas en los planes estratégicos, pero esto se debe principalmente a contribuir al desarrollo del factor humano debido que de esta depende su desarrollo laboral, así mismo en mantener una eficiencia y eficacia en las actividades diarias, las cuales su incumplimiento reflejaran un inadecuado servicio de peaje y por ende un menor compromiso y productividad de los colaboradores, estableciéndose como tema de investigación; La cultura organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., por lo tanto es necesario identificar los factores o elementos suficientes deficientes para mantener una productividad laboral adecuada.

En relación a la formulación del problema general, éste está referenciado a conocer ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019?, siendo sus problemas específicos; P₁. ¿Cuál es la incidencia del alineamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019?, P₂. ¿Cuál es la incidencia del liderazgo organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019?, P₃. ¿Cuál es la incidencia de la cooperación organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019?, P₄. ¿Cuál es la incidencia del entrenamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019?

En función a la justificación, según Baena (2017) expresa que todo tipo de estudio científico, debe sustentar las razones del por qué se está realizando la investigación, con la finalidad de conocer su propósito y determine la sustentabilidad de la problemática, por la cual se sustentará mediante tres niveles.

A continuación, se describen: El estudio abarcó el nivel práctico, debido a que mediante este estudio relacionado con una problemática enfocado en la deficiencias respecto a la cultura organizacional y a la productividad de los colaboradores en el cumplimiento de las metas u objetivos trazados durante el periodo 2019, con la finalidad de identificar aquellos factores, para poder determinar las acciones correspondientes que inciden en su mejora de manera práctica y dinámica, siendo de gran valor para la empresa OPECOVI S.A.C., demostrando que la relevancia del estudio contribuirá a una solución a un mediano plazo.

Así mismo se justificó de manera económica, puesto que las deficiencias que presenta el estudio, principalmente por la ausencia de una adecuada cultura organizacional que dificulta la productividad de los colaboradores, muestra un bajo nivel de rendimiento en las tareas o actividades que se les asignan en cada jornada laboral, incidiendo en el crecimiento y desarrollo económico de la empresa OPECOVI S.A.C., por lo tanto es importante es de gran valor el estudio, puesto que proporciona los elementos claves que potenciará la rentabilidad empresarial mediante acciones correctivas. Finalmente se justificará desde una relevancia social, puesto que el desarrollo del estudio, contribuirá principalmente a la empresa OPECOVI S.A.C., del tramo Piura – Trujillo, mediante acciones estratégicas que permitan una mayor orientación de los colaboradores respecto a fortalecer la cultura organización y la productividad laboral en función las tareas o actividades que se le asignen de acuerdo a los alineamientos organizacionales establecidos, así mismo contribuir a la generación de fuente de información científica que servirá para futuros estudios, además contribuirá como guía para otras empresas dedicadas a la misma actividad y que presentan la misma problemática laboral.

De acuerdo a la hipótesis general; Existe una incidencia significativa de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. Mientras las hipótesis específicas; H₁. El alineamiento organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019., H₂. El liderazgo organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019., H₃. La cooperación organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019.,

H4. El entrenamiento organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019.

En cuanto al objetivo general, estos plantean lo siguiente: Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. Mientras los objetivos específicos; O₁. Establecer la incidencia del alineamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019., O₂. Conocer la incidencia del liderazgo organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019., O₃. Establecer la incidencia de la cooperación organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019., O₄. Identificar la incidencia del entrenamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente se consideró a Demera (2016) en su informe investigativo, denominado; *Análisis de la cultura organizacional de la PUCESE, como estrategia de la gestión administrativa*, perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, siendo su objetivo general; Analizar y diagnosticar la cultura organizacional de la PUCESE como estrategia administrativa de gestión, mientras su metodología, fue de tipo Correlacional y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo y cualitativo, utilizando el cuestionario y guía de entrevista como instrumento de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que el 72,66% considera que si existe una adecuada orientación en los equipos de trabajo y un 67,86% en función al desarrollo de sus capacidades, así también la coordinación e integración represento un 57,04% y respecto a los alineamiento organizacionales, se está cumpliendo un 70,30% con la misión, un 68,10% con respecto a las metas y objetivos, concluyendo de que en la empresa se está cumpliendo regularmente con una adecuada cultura organizacional pero aún existen algunas deficiencias organizacionales que incide en el desarrollo laboral.

Castañeda (2016) en su investigación científica, denominada; *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo*, perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, siendo su objetivo general; analizar la influencia del clima laboral en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo, mientras su metodología, fue de tipo Correlacional y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo y cualitativo, utilizando el cuestionario y guía de entrevista como instrumento de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que el 73,00% considera que es adecuado la estructura y estrategia organizacional, siendo un 78,00% que consideran adecuada la supervisión y liderazgo laboral, así también el 59,00% expresa adecuada la comunicación laboral y el 71,00% no se siente motivado, concluyendo que la productividad laboral en la empresa, es regularmente correcto, puesto que no se están fortaleciendo adecuadamente con el crecimiento de los colaboradores.

Cajamarca (2016) en su estudio científico, denominado; *El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del Cantón Salcedo*, perteneciente a la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, siendo su objetivo general; Analizar y diagnosticar la cultura organizacional de la PUCESE como estrategia administrativa de gestión, mientras su metodología, fue de tipo Correlacional y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que el 70,00% se siente motivado, así mismo el 56,00% considera que no se siente en confianza, mientras que el 70,00% considera inadecuada las relaciones o comunicación laboral, siendo el 80,00% que considera que el liderazgo es adecuado en la organización, además el 72,00% considera deficiente la solución de problemas y la productividad laboral es eficiente un 80,00% concluyendo que existe un adecuado cumplimiento de los objetivos, sin embargo existen dificultades organizacionales.

Manosalvas (2015) en su informe científico, denominado; *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa SALUMED S.A., perteneciente a la Universidad Particular de Loja, Ecuador, administrativa*, perteneciente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, siendo su objetivo general; Analizar y diagnosticar la cultura organizacional de la PUCESE como estrategia administrativa de gestión, mientras su metodología, fue de tipo Correlacional y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo y cualitativo, utilizando el cuestionario y guía de entrevista como instrumento de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que el 75,00% están de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos, así mismo consideran que el 80,00% no están de acuerdo con misión, visión y los valores, así también el 35,00% considera que está de acuerdo con los recursos para el desarrollo laboral, mientras la comunicación laboral es deficiente un 45,00%, concluyendo que la cultura organización en la empresa, es adecuado, pese a que es necesario realizar programas de difusión sobre los alineamientos organizacionales.

Calero (2018) en el informe de su estudio, denominado; *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí, Ecuador*, perteneciente a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, siendo su objetivo general; Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún en la provincia de Manabí – Ecuador, mientras su metodología, fue de tipo Correlacional y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo y cualitativo, utilizando el cuestionario y guía de entrevista como instrumento de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que el 80,00% de los colaboradores tienen un adecuado criterio sobre la cultura organizacional, toma de decisiones, liderazgo mediante la delegación de tareas, así también el 90,00% de los colaboradores mencionan que existe una confianza y compromiso en la organización, concluyendo que la cultura organizacional en la empresa procesador es adecuado, puesto que se está cumpliendo con los objetivos.

Nacionalmente, se consideró a Chávez y Izquierdo (2018) en su informe de investigación denominado; *El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa CIMLECT S.A.C. - Cajamarca, 2018*, perteneciente en la Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú, siendo su objetivo general; Determinar la relación entre el talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa CIMELECT S.A.C, mientras su metodología, fue de tipo Correlacional y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que el 56,50% de los colaboradores presentan una adecuada productividad, así mismo cumplen con las metas, mientras que el 26,10% poseen algunas deficiencias relacionados con la capacidad de manejar y cumplir con las actividad que se les asignan, esto se debe principalmente por la falta de capacitación, concluyendo que la productividad laboral en la empresa es regular, puesto que en gran medida la mitad de los colaboradores cumplen con los alineamientos.

Cerquín y Roncal (2017) en la realización de su informe científico, titulado; *Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los colaboradores del consorcio Cajabamba S.A.C., Boticas Diana, Cajamarca, 2017*, perteneciente en la Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú, siendo su objetivo general; Conocer la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, mientras su metodología, fue de tipo Correlacional y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cualitativo, utilizando la ficha documental como instrumentos de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que existe una relación entre las variables, siendo que existen un 55,00% de deficiencia con respecto al manejo o administración de los recursos disponibles, que inciden en el cumplimiento de los objetivos laborales y de los resultados necesarios durante cada jornada laboral, concluyendo que la productividad laboral es deficiente y no se está cumpliendo con las tareas.

Roque (2016) en su informe científico denominado; *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa CARTAVIO S.A.A., provincia de Ascope - 2015*, perteneciente a la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú, siendo su objetivo general; Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa CARTAVIO S.A.A, Provincia de Ascope – 2015, mientras su metodología, fue de tipo Correlacional y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo, utilizando el cuestionario como instrumentos de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que la productividad laboral, ha sido calificado en un nivel regular un 64%, por su parte el desarrollo y evaluación laboral muestra un nivel regular un 62%, en función al conocimiento de la productiva, está muestra un nivel regular un 77%, llegando a la conclusión que de la productividad presenta un serie de deficiencias en función al cumplimiento efectivo de las metas y objetivos.

Alarcón y Ruiz (2016) en su informe de estudio, denominado; *La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa ALPES Chiclayo S.A.C.*, perteneciente a la Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, siendo su objetivo general; Determinar la influencia de la cultura organización

en las relaciones interpersonales de la empresa ALPES Chiclayo S.A.C., mientras su metodología, fue de tipo Correlacional y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo, utilizando el cuestionario como instrumentos de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que existen una influencia significativa, así mismo se evidencia que un 65,00% considera que no se está involucrando a los colaboradores en el cumplimiento de los alineamientos, así también el 70,00% no se sienten motivado, en confianza y comprometido con sus laboral, sin embargo se evidencia que algunos de ellos cuentan con habilidades y competencias necesarias en sus áreas, concluyendo que la cultura organizacional no es adecuado, puesto que no se está cumpliendo con los objetivos y metas.

Arámbulo (2019) en su informe científico, denominado; *Percepción de la cultura organizacional en la Caja Sullana - Agencia Piura*, perteneciente a la Universidad Nacional de Piura, Perú, siendo su objetivo general; Determinar la percepción sobre cultura organizacional en Caja Sullana Agencia Piura, mientras su metodología, fue de tipo Descriptivo y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo, utilizando el cuestionario como instrumentos de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que existen una influencia significativa, así mismo se evidencia que el 59,00% considera que existe una buena cultura organizacional, así mismo existe una adecuado estilo de liderazgo y se tratan de cumplir con los objetivos y metas organizacionales, sin embargo aún es necesario el desarrollo de una adecuada cultura y ambiente laboral, concluyendo que la percepción de la cultura en la organización es regularmente adecuada, así mismo es necesario realizar acciones estratégicas.

Lacherre (2017) en su investigación científica, denominada; *Cultura organizacional en el personal de IPAE, Piura – 2016*, perteneciente a la Universidad de Piura, Perú, siendo su objetivo general; Determinar el nivel de cultura organizacional que perciben los colaboradores de IPAE, Piura, año 2016, mientras su metodología, fue de tipo Descriptivo y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo, utilizando el cuestionario como instrumentos de recolección de datos, entre sus resultados más importante se obtuvieron que existen una influencia significativa, así mismo se evidencia que existe un 93,00% el

nivel de implicación de los docentes con la cultura organizacional, así mismo el trabajo en equipo representa un 88,40% y el desarrollo de capacidad un 55,80%, así también el nivel de consistencia de la cultura en la organización es alto un 83,70%, a diferencia de un 62,80% la orientación y aprendizaje organizacional y el compromiso de los alineamientos organizacionales en un 93,00% adecuado, concluyendo que la cultura organizacional en la empresa, es regularmente adecuada debido a que existe un correcto desarrollo y orientación laboral.

Domínguez (2015) en su estudio científico, denominado; *Capacitación y productividad en las Mype de Abarrotes de Morropón, Piura - periodo 2014*, perteneciente a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú, siendo su objetivo general; Determinar las características de la capacitación y productividad de las MYPE de abarrotes de Morropón (Piura), periodo 2014, mientras su metodología, fue de tipo Descriptivo y diseño No Experimental – Transversal, con un enfoque a nivel cuantitativo, utilizando el cuestionario como instrumentos de recolección de datos, entre sus resultados más importante se consideró que el 40,00% de los encuestados no reciben ningún tipo de capacitación laboral, siendo el 21,00% que están de acuerdo con la confianza y desarrollo personal, así también el 18,00% mencionan que ayudan a lograr con las metas individuales y el 12,00% soluciona problemas y toman decisiones, además el 20,00% cumplen con sus tareas y actividades que se le asignan, concluyendo que la productividad laboral es regular, puesto que es necesario un mayor desarrollo y enfoque sobre el aprendizaje de los colaboradores.

En relación a determinar teóricamente las variables del estudio; Cultura organizacional y productividad laboral, se tuvo en cuenta las teorías más representativas en función a la estructura determinada, que estará enfocado principalmente a sustentar las variables, dimensiones e indicadores que darán sustento su desarrollo. A continuación, se mencionan:

En función a la teoría de la cultura organizacional, González (2019) expresa que la cultura organizacional es un sistema que muestra un significado compartido y común que mantienen esencialmente un grupo de colaboradores o miembros de una organización, así mismo suponen ciertas creencias, valores, normas y pensamiento que se distinguen de otras organizaciones de acuerdo al desarrollo

laboral que realizan. Mientras Rubió (2016) menciona que la cultura organizacional, es un conjunto de valores, creencias, actitudes, comportamiento, usos, hábitos y costumbres de las cuales principalmente se caracterizan el personal de una determinada empresa, así también como los procesos materiales y los distintos recursos físicos que inciden en el desarrollo empresarial. Por su parte Ramos (2015) expresa que es un modelo que determina el comportamiento humano que depende de su capacidad para poder aprender y transmitir ciertos conocimientos de generación o también sistemas de pensamientos que inciden en una organización respecto a los lineamientos establecidos.

Así mismo González (2019) menciona que existen diez características principales o primarias que se centran esencialmente en la cultura organizacional, siendo fundamental que las empresas tengan en cuenta estos aspectos para mantener una adecuada cultura en sus actividades u operaciones que desarrollan de manera continua. A continuación, se mencionan: Identidad de los miembros, énfasis grupal, dirección hacia las personas, integración, control, tolerancia, recompensas, tolerancia, fines o medios, por lo cual demuestra que para evaluar cualquier empresa u organización tomando en cuenta estas características, se podrá identificar un panorama sobre la cultura que rige, los sentimiento compartidos en los miembros, formas y conductas como laboran.

Así también González (2019) expresa fundamentalmente que existen cuatro niveles dentro de la cultura organizacional, puesto que representa una fase inicial que determina la operatividad de las empresas, las cuales estos niveles están representados por cuatro, contribuyendo de manera directa a las organizaciones, además las empresas de estos tipos de cultura prefieren contratar a personas o colaboradores sin experiencia para prepararlos para puestos especializados. A continuación, se detallan: Artefactos: se basa en aspectos tangibles respecto a la cultura compartidos que están representados principalmente por los elementos físicos, comportamentales y verbales. Perspectivas se enfoca en la solución de problemas comunes que se basan en enfrentar los miembros de la organización, representando aquellas normas esenciales que puedan aplicarse manera específica. Valores, se basa en la evaluación de los miembros o personal de la organización que se utilizan para juzgar sus actos y los objetivos, que reflejan los

ideales y criterios, así como la definición de la filosofía y la misión. Hipótesis, son las creencias que se han desarrollado y los miembros de la organización, así mismo como las relaciones que existen, así también con los soportes de los tres niveles.

Según González (2019) menciona que la cultura organizacional está determinada principalmente por cuatro tipos de cultura, que son también determinantes para la empresa, siendo de gran valor su conocimiento, puesto que integra aspectos que inciden en cualquier tipo de organización. A continuación, se describen de acuerdo a su tipo: *Cultura del poder*, que se refieren a la fuente central de poder, la cultura de la función, que opera sobre la logística y la racionalidad, apoyándose de las fortalezas y posición del poder, la cultura de la tarea, que se basa en reconocer la experiencia como base de poder y esencialmente de influencia, finalmente la cultura de la persona, que es el individuo fundamentalmente como el eje principal en la organización.

De acuerdo a Rubió (2016) Expresa que existen una variedad de dimensiones que determinan la cultura organización, sin embargo, cuatro de estas dimensiones son fundamentales para poder medir la cultura en una empresa, siendo de gran valor su descripción y conocimiento, que se enfocan esencialmente en las acciones internas de las actividades que realizan cada organización. A continuación, se describen estas dimensiones: Alineamiento organizacional, es la coordinación o congruencia adecuada y eficiente de los esfuerzos de todas las áreas de la organización respecto al cumplimiento estratégico, mediante el rendimiento laboral y el direccionamiento de sus tareas y/o actividades, identificándose tres indicadores de gran valor. A continuación, se mencionan: Cumplimiento de objetivos, que se basa a poder conseguir que las función, tareas o actividades se cumplan correctamente, mientras que el cumplimiento de metas, se enfoca a llegar al punto deseado por la empresa, respecto a sus acciones o deseos productivos, así mismo el cumplimiento de estrategias, basados a proyectar acciones encaminada a generar beneficios y valor para la empresa.

Liderazgo organizacional, es un aspecto primordial para mantener un clima laboral u organizacional adecuada, puesto que continuamente incide en el nivel de satisfacción del personal o colaboradores de una empresa, bajo el direccionamiento o instrucción de un líder en las actividades o tareas que desarrollan en cada

jornada, por lo cual se han identifica cuatro indicadores de gran incidencia en la organización. A continuación, se detallan: Nivel de dirección, se basa al direccionamiento de la empresa u organización respecto a los lineamientos establecidos, la delegación, que se enfoca en asignar autoridad y orden laboral, mientras que la comunicación, que es un indicador muy importante para fortalecer la relaciones e informes necesarios para llevar acabo las funciones y el grado de motivación que es importante para mejorar el rendimiento o productividad laboral.

Entrenamiento organizacional, es el aprendizaje constante que deben recibir los miembros o colaboradores de una empresa u organización, respecto a entrenarse para el desarrollo eficiente de sus capacidades, puesto que es importante para la mejora de la organización donde desarrollan sus labores, por lo cual se identificaron cuatro indicadores de mayor importancia. A continuación, se describen: Nivel de orientación laboral, que se basa en la enseñanza del personal o colaboradores respecto a sus labores, el desarrollo laboral, que es un indicador enfocado en fortalecer su aprendizaje, así mismo las habilidades y competencias como indicadores que reflejan las especializaciones técnicas en como los colaboradores pueden desarrollar de manera eficiente y las ventajas que tienen unos sobre otros siendo vital para el crecimiento organizacional.

Cooperación organizacional, es una de las principales estrategias enfocados a un cambio desde una perspectiva organizacional, enfocado en el vínculo de la empresa respecto a grupos de colaboradores donde comparten ciertas características comunes, como conocimientos capacidades, recursos e ideas que inciden en el desarrollo laboral, demostrando que existen tres indicadores de mayor valor. A continuación, se detallan: Nivel de participación laboral, que es la contribución de cada miembro o colaborador de una organización para incidir en un mismo fin, así mismo la confianza mutua, siendo este indicador vital para el desarrollo de las tareas o actividades diarias, puesto que la confianza es imprescindible en toda organización, finalmente el compromiso laboral, que está determinado por cumplir con lo solicitado y requerido en cada jornada laboral por la organización.

Mientras tanto, Ramos (2015) expresa que el proceso para llegar a poseer una cultura organizacional eficiente, tiene una implicancia de gran impacto y de mucha importancia en la actualidad, puesto que las empresas u organizaciones para adaptar esta cultura debe tener en cuenta tres periodos, que es el nacimiento de la cultura, que parte de la fuente de identidad, los esfuerzos de lograr una integración, posteriormente la adolescencia de la empresa, que parte de la expansión de sus productos o servicios y expansión de sus actividades, finalmente la madurez empresarial, que está enfocado en la estabilidad interna y desarrollo de la motivación del personal, por lo cual se debe considerar los alineamientos correctos, liderazgo, entrenamiento y cooperación organizacional, puesto que una cultura favorable permitirá un crecimiento productivo en la empresa.

Respecto a la teoría de la variable, productividad laboral, se tiene en cuenta desde una perspectiva cualitativa, Pérez y Fol (2018) la productividad es la relación laboral entre los resultados que se obtienen respecto a las actividades o tareas que se le asignan para su producción, determinados en un periodo en cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por una empresa u organización. Según Martínez (2016) expresa que la productividad laboral es la habilidad de producción y rendimiento de resultados respecto a las cantidades, de las cuales surgen de los conocimientos a nivel laboral enfocado principalmente en la eficiencia y eficacia respecto a los alineamientos establecidos en un periodo determinado de una empresa u organización. Para Bordas (2016) menciona que la productividad laboral, integra un factor primordial en la empresa, relacionando la capacidad laboral respecto a las tareas que desarrollan en cada área organizacional, determinando el nivel de cumplimiento de las metas y objetivo trazados por la empresa, con la finalidad de obtener resultados que inciden en su productividad.

De acuerdo a Pérez y Fol (2018) expresa que existen una serie de principios, las cuales son fundamental para poder determinar la productividad laboral, las cuales deben estar adecuadamente establecidos en una empresa u organización, debido a que de ello depende obtener una adecuada efectividad laboral respecto a un periodo delimitado. A continuación se describen: Derecho del trabajo, es el conjunto de principios y normas que regulan esencialmente la relaciones laborales, contratos de trabajo, que se basan a la prestación laboral respecto a efectos de

intereses mutuo, el salario, que se basa a las retribuciones que deben cumplir por la prestación laboral, entre otros principios que inciden significativamente en la productividad laboral, la cual deben mantener un progreso o estabilidad con la finalidad de obtener efectividad laboral.

Por su parte Martínez (2016) menciona que para lograr medir la productividad laboral, es necesario conocer el significado de efectividad laboral, puesto que esta se logra de la siguientes manera: *EFFECTIVIDAD = EFICIENCIA + EFICACIA*, demostrando que la eficiencia y eficacia laboral, son dos dimensiones claves para conocer o identificar cual es el nivel de productividad de una empresa, en consideración a los recursos disponibles y de los resultados alcanzados en un periodo determinado, por lo tanto: Efectividad laboral, es la combinación entre las habilidades, puesto que abarca el conocimiento laboral, eficiencia, eficacia y experiencia con el propósito de dar resultados favorables o positivos, incidiendo en la empresa u organización durante su desarrollo productivo.

Así también Martínez (2016) menciona que, para poder medir la productividad laboral, es necesario tener en cuenta dos enfoques, un primer enfoque que se basa a medir en función a su producción y otra de manera cualitativa que se basa al cumplimiento del desarrollo laboral, que permitirá tener un mayor direccionamiento sobre la determinación de la productividad en un nivel laboral. A continuación, estas dimensiones se clasifican en: Eficiencia laboral, es la acción que realiza una empresa respecto a obtener el máximo beneficio con la mínima inversión respecto a los recursos tanto tangible e intangibles, mediante el conocimiento laboral y el desempeño que realicen continuamente durante cada jornada laboral, para lo cual se identificaron cuatro indicadores que miden la eficiencia en los colaboradores. A continuación, se detallan:

Disponibilidad de recursos, se basa principalmente en la disposición de los recursos necesarios para realizar sus actividades, así mismo el indicador de uso de los recursos, se enfoca a como se están utilizando o suministrando dichos recursos, mientras que la solución de problemas es un indicador de la resolución de conflictos que el personal toma de inmediato, finalmente el cumplimiento de tareas y obligaciones, es un indicador que incide a determinar la eficiencia de los colaboradores respecto a sus función y responsabilidades.

Eficacia laboral; Es aquella que se basa en que el personal o colaboradores realizan las tareas o actividades obteniendo resultados positivos, sin desperdiciar el tiempo y recursos económicos, utilizando el conocimiento y habilidad comunes adquiridos, la cual también abarca una combinación de disciplina y experiencia laboral, determinando cuatro indicadores de gran valor. A continuación se describen: Cumplimiento de los requerimientos laborales, que se basa a cumplir con lo solicitado por la empresa u organización, así mismo el indicador de cumplimiento de los plazos laborales, que se enfocan a cumplir con los tiempos designados en cada tarea, mientras que el indicador de nivel de resultados, está relacionado a la obtención de resultados favorables, así como el indicador de nivel de logros, que se basan a poder lograr las metas trazadas en la empresa u organización.

De acuerdo a Martínez (2016) expresa que cuando se habla de productividad laboral, es importante mencionar el significado de calidad laboral, la cual está determinado como la automotivación y conciencia en plenitud respecto a las responsabilidades y funciones del personal, con el propósito de conocer su precio y gusto laboral, estando comprometido por ejercer un desempeño excelente, así mismo la calidad de excelencia laboral, se obtiene cuando los colaboradores poseen un perfil correcto, se encuentran entrenados, poseen un salario adecuado, están conscientes de las principales actividades que deben realizar, se sienten motivados y contribuyen activamente a la empresa.

Por su parte Bordas (2016) menciona que la productividad laboral es una variable de gran valor e importancia en la vida empresarial, más aún si esta se enfoca en la eficiencia y eficacia de los colaboradores de una empresa u organización, por el contrario el aumento de la productividad laboral, genera una mayor sostenibilidad competitiva y rentabilidad en sus operaciones, así mismo garantiza un direccionamiento productivo que se deben enfocar en las metas u objetivos organizacionales, para ello existen una serie de técnicas o herramientas que garantizan la productividad, pero es necesario tener en cuenta la suministración de los recursos y logro de resultados favorables, por lo tanto este aspecto garantiza el éxito en un mercado cada vez más competitivo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el tipo de estudio, de acuerdo a su clasificación es aplicada, debido a que tiene como propósito la generación del conocimiento respecto a la cultura organizacional y productividad laboral, para la solución de manera práctica de un determinado problema de estudio. Mientras que por su naturaleza es correlacional, debido a que tuvo como propósito medir la relación entre las variables, permitiendo evaluar la relación estadística entre las mismas, identificar si existe una correlación de nivel positiva o negativa, analizando también las características, factores, procesos o fenómenos que inciden en la problemática sujeto a la población o colaboradores de la empresa OPECOVI S.A.C.

El diseño del estudio, fue no experimental y de corte transversal, debido a que no se busca la manipulación alguna de la variable cultura organización con respecto a la productividad laboral, así mismo la recolección de los datos en el estudio, se realizará en un periodo delimita de tiempo, puesto que la información obtenida se determinó en un espacio temporal respecto a los sujetos de estudio. Además el enfoque es mixto, puesto que se basó en datos cualitativos y cuantitativos, este último debido a que se contará con datos estadísticos y medibles, así mismo se realizará un análisis sobre las diferentes características y cualidades que fundamentaron el estudio. (Hernández *et al.*, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1

Cultura organizacional

González (2019) expresa que la cultura organizacional es un sistema que muestra un significado compartido y común que mantienen esencialmente un grupo de colaboradores o miembros de una organización, así mismo suponen ciertas creencias, valores, normas y pensamiento que se distinguen de otras organizaciones de acuerdo al desarrollo laboral que realizan.

3.2.2 Variable 2

Productividad laboral

Pérez y Fol (2018) es la relación laboral entre los resultados que se obtienen respecto a las actividades o tareas que se le asignan para su producción, determinados en un periodo en cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por una empresa u organización.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

En relación a la población del estudio, teóricamente para Cevallos (2012) menciona que es un conjunto de factores cuantificables que determinan el sujeto de estudio, la cual es fundamental para el cumplimiento de la investigación, demostrando que la población que conforma en la empresa OPECOVI S.A.C., cuenta un total de 160 colaboradores las cuales se encuentran debidamente registrado en la planilla laboral respecto al periodo 2019 del tramo Piura – Trujillo.

3.3.1.1. Criterios de selección

Para los criterios de selección utilizados en la población del estudio, está principalmente comprendió una serie criterios de inclusión, el cual abarco aquellos colaboradores que cuentan con un contrato mayor a un año y están en planilla de la empresa, mientras que el criterio de exclusión abarco aquellos colaboradores que cuentan con un contrato temporal menor a un año y prestan servicios a la empresa mediante honorarios.

3.3.2. Muestra

En función a la muestra Gomez (2012) expresa que es un segmento o parte de la población, la cual cuentan con las mismas características y requerimiento que abarca el desarrollo del estudio. Sin embargo, el estudio comprende un censo, respecto a la totalidad de 160 colaboradores registrado en la planilla de la empresa OPECOVI S.A.C., que vendría ser el recuento de individuos donde $N = n$, debido a que poseen las mismas características laborales, las cuales fueron posteriormente

sometidos a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos que permitieron sustentar la investigación.

3.3.3. Muestreo

No existe muestreo, se realizó un censo del total de colaboradores de la empresa OPECOVI S.A.C.

3.3.4. Unidad de análisis

La investigación comprendió un total de 160 colaboradores o trabajadores de la empresa de peaje, las cuales fueron sometidos a evaluación para fundamentar la problemática del estudio.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos,

Técnica de recolección

La encuesta: Es una de las técnicas de gran valor, de enfoque cuantitativo que tiene como finalidad recabar información esencial que sirva de sustento respecto a la problemática del estudio, en función a las variables; Cultura organización y productividad laboral, la cual cumplirá con una serie de ítems que permitirá orientar la situación actual de la empresa OPECOVI S.A.C., en el tramo Piura – Trujillo, siendo necesario su desarrollo (Reyes, 2016).

La entrevista: Es una de las técnicas secundarias, con un enfoque de tipo cualitativo, que tiene como propósito recabar los argumentos necesarios para dar fundamento al problema del estudio, respecto a las variables; Cultura organización y productividad laboral, a través de una guía de pautas que permita demostrar y evidenciar la situación conflictiva en la empresa OPECOVI S.A.C., siendo necesario su desarrollo (Arias, 2016).

Instrumento de recolección

El cuestionario: es un instrumento que fue aplicado a los colaboradores de las diferentes áreas de la empresa OPECOVI S.A.C., del tramo Piura – Trujillo, la cual estuvo estructurado por un cuestionario de (28) ítems para medir la variable cultura organizacional y un cuestionario de (16) ítems para medir la variable

productividad laboral, mediante la utilización de la escala de LIKERT que comprendió cinco alternativas, mediante una medición ordinal.

La guía de entrevista: Es un instrumento que será aplicado esencialmente al gerente de la empresa OPECOVI S.A.C., la cual comprendió (10) ítems para medir las variables de estudio cultura organizacional y productividad laboral, mediante una escala libre o dialogo efectivo, donde permitirá una participación colaborativa respecto al contexto del problema que presenta la organización.

Tabla 1

Técnica e instrumentos de recolección de datos utilizados

TÉCNICA	INSTRUMENTO	POBLACIÓN	ÍTEMS
02 encuestas	02 cuestionarios	160 colaboradores	44 ítems
01 entrevista	01 guía de entrevista	Gerente	10 ítems

Elaborado por la autora.

Validez del instrumento

De acuerdo a Hernández *et al.*, (2014) la validez del instrumento, es la validez de contenido respecto a los instrumentos cualitativos y/o cuantitativos utilizados, la cual corresponde una serie de valoración o puntuación por los jueces expertos en función a si los ítems guardan consistencia y coherencia técnica. El nivel de veracidad en los instrumentos en función a las variables cultura organizacional y productividad laboral, fueron validados por (03) jueces expertos las cuales permitieron medir el nivel de veracidad del contenido.

Tabla 2

Validación de tres jueces expertos en función a las variables del estudio

GRADO	APELLIDO Y NOMBRE	ESPECIALIDAD	INSTRUMENTO	VALORACIÓN
Magister	Saldarriaga Castillo, María del Rosario			Muy buena
Doctora	Palacios de Briceño, Mercedes Renee	Gestión de empresas	Cuestionario / Guía de entrevista	Excelente
Doctor	Catillo Palacios, Freddy			Muy Buena

Elaborado por la autora.

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo a la confiabilidad, según Hernández *et al.*, (2014) es aquella capacidad que posee un determinado ítem para cumplir con las condiciones requeridas logrando un nivel de fiabilidad. Por lo cual siendo el principal instrumento el cuestionario y del tipo, esta fue estructurado en función a una prueba piloto aplicado a los colaboradores de la empresa, que cuenten con las mismas características o factores laborales, con la finalidad de determinar el nivel de confianza o Alfa de Crombach, que permitirá sustentar el estudio, obteniendo una valor de confianza de 0,996 para la variable cultura organizacional y 0,993 para la variable productividad laboral, siendo esto calificado en un nivel muy alto.

3.5. Procedimiento

En relación al procedimiento de los instrumentos de recolección de datos se consideró dos cuestionarios que estará dirigido para los colaboradores y una guía de entrevista al gerente de la empresa OPECOVI S.A.C., respecto al tramo de Piura – Trujillo, en función al periodo anual 2019, con la finalidad de dar sustento a la problemática del estudio, así mismo para el cuestionario se utilizó la escala de LIKERT la cual consta de cinco alternativas que medirán la intensidad de las respuestas y una escala LIBRE, para conocer de manera relativa problemática.

3.6. Método de análisis de datos

Para el método de análisis de los datos mediante el análisis correlativo se utilizó como instrumento principal el cuestionario a los colaboradores de la empresa OPECOVI S.A.C., a través de las respuestas obtenidos en el sujeto de estudio mediante la escala de Likert., así mismo se utilizó el análisis inferencial para contrastar la hipótesis, la prueba de normalidad de estadístico Kolmogorov- Smirnov^a y el método correlacional Rho de Spearman las cuales fueron procesados mediante el software o SPSS V.25, y el programa de office Excel 2013 – 64 bits, que permitieron la representatividad de los datos cuantitativos mediante tablas de frecuencia y porcentaje.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos que abarco el desarrollo del estudio, correspondió el reconocimiento intelectual de las diferentes fuentes tanto primarias y secundarias, así como el valor de respeto y responsabilidad de los grupos de interés, así mismo bajo el consentimiento informado a la cual fue sometida la población del estudio, que incidieron en la recolección de los datos científicos, así también la documentación utilizado en el estudio presenta un nivel de confidencialidad y autenticidad, basado en la protección de los participantes tanto de los aportes teóricos como la entrevistad realizado en la empresa OPECOVI S.A.C., bajo los principios de beneficencia respecto a las consecuencias que pudieron incidir en un contexto problemática, reservando y evitando las fuentes de recolección y respuestas obtenidas por los investigados, así como evitando las actitudes negativas o de incomodidad (Noreña *et al.*, 2012).

IV. RESULTADOS

En relación a los datos estadísticos obtenidos de los resultados, estos han sido expresados mediante la valoración y apreciación de cada alternativa seleccionado por los colaboradores quienes tienen un conocimiento sobre la situación de la cultura organizacional y productividad laboral, en donde se identificó ciertos factores favorables o deficientes, así mismo fueron representados mediante tablas de frecuencia y porcentualidad, para dar sustento a cada uno de los objetivos específicos y general, así también como la hipótesis del estudio, la cual se contrastó mediante el análisis correlacional, finalmente se anexan los resultados obtenidos en la guía de entrevista, la cual tiene como propósito respaldar la información recolecta y tener una apreciación desde una perspectiva jerárquica.

4.1. El primer objetivo específico, establecer la incidencia del alineamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019.

Tabla 3

Incidencia entre el alineamiento organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura

Alineamiento organizacional	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Cumplen con los objetivos en el área	20	12,5%	30	18,8%	60	37,5%	30	18,8%	20	12,5%	160	100,00%
- Se difunden los objetivos	10	6,3%	20	12,5%	30	18,8%	40	25,0%	60	37,5%	160	100,00%
- Se cumplen con las metas	20	12,5%	20	12,5%	70	43,8%	30	18,8%	20	12,5%	160	100,00%
- Se promueve el conocimiento de las metas	30	18,8%	20	12,5%	40	25,0%	60	37,5%	10	6,3%	160	100,00%
- Se han desarrollado estrategias empresariales	20	12,5%	30	18,8%	40	25,0%	60	37,5%	10	6,3%	160	100,00%
- Conocimiento de los tipos de estrategias	10	6,3%	20	12,5%	40	25,0%	30	18,8%	60	37,5%	160	100,00%

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la Tabla 3 los resultados conducen a inferir que en los alineamientos organizacionales, calificaron al cumplimiento de los objetivos del área, indeciso un 37,5% a diferencia del 12,5% que lo calificó en totalmente de acuerdo y en totalmente en desacuerdo, así mismo calificó a si se difunden los objetivos, como en totalmente en desacuerdo un 37,5% a diferencia de un 6,3% que lo calificó como totalmente de acuerdo, así también calificó si se cumple con las metas, en indeciso un 43,8% a diferencia del 12,5% que lo calificó como totalmente de acuerdo, de acuerdo y en totalmente en desacuerdo, mientras que se calificó si se promueve el conocimiento de las metas y desarrollo de estrategias empresariales en indeciso un 25,0% a diferencia del 37,5% que lo califico como en desacuerdo, por su parte el conocimiento de los tipos de estrategias fue calificado en totalmente en desacuerdo un 37,5% a diferencia del 6,3% que fue calificado en totalmente de acuerdo.

Prueba de normalidad entre el alineamiento organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H_1

H_0 : La distribución es normal

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 4

Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnov^a respecto al alineamiento organizacional y productividad laboral

Dimensión	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Sirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
- Alineamiento organizacional	,200	160	,000	,906	160	,000
- Productividad laboral	,167	160	,000	,914	160	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborador la autora.

En la Tabla 4 los resultados conducen a inferir que el alineamiento organizacional el p valor es ,000 por lo que, de acuerdo a la regla de decisión, posee una distribución que no es normal, así la productividad laboral el p valor es ,000 posee una distribución que no es normal siendo $p > ,05$ por lo tanto para medir la correlación del alineamiento organizacional y productividad laboral, se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman.

Prueba correlacional entre el alineamiento organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H₁

H₀: No existe incidencia entre el alineamiento organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

H₁: Existe relación entre el alineamiento organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

Tabla 5

Correlación entre el alineamiento organizacional y la productividad laboral

Método	Aspectos	V ₂ Productividad laboral
Rho de Spearman	_ Nivel de correlación	,942**
	_ R Cuadrado (R ²)	,899**
	_ R Cuadrado ajustado	,898**
	_ Sig. Bilateral	,000 ^b
	_ N°	160

***. Nivel de significancia al 0.01 (bilateral)*

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la Tabla 5 los resultados muestran que el alineamiento organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019, demostrando que existe una correlación altamente significativa entre alineamiento organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,942**; sig. Bilateral = ,000^b permitiendo ACEPTAR la hipótesis

específica, en cumplimiento con los datos estadísticos obtenidos mediante el análisis correlacional.

4.2. Conocer la incidencia del liderazgo organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019.

Tabla 6

Incidencia entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura

Liderazgo organizacional	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Existe un alto nivel de direccionamiento	30	18,8%	30	18,8%	80	50,0%	10	6,3%	10	6,3%	160	100,00%
- Promueve el direccionamiento laboral	10	6,3%	30	18,8%	70	43,8%	20	12,5%	30	18,8%	160	100,00%
- Se designan las funciones y/o responsabilidades por los jefes	20	12,5%	40	25,0%	60	37,5%	20	12,5%	20	12,5%	160	100,00%
- Cumplen con las funciones y/o responsabilidades asignados	20	12,5%	60	37,5%	40	25,0%	20	12,5%	20	12,5%	160	100,00%
- Existe una relación comunicativa efectiva	30	18,8%	30	18,8%	60	37,5%	20	12,5%	20	12,5%	160	100,00%
- Se promueve una comunicación efectiva	10	6,3%	20	12,5%	50	31,3%	70	43,8%	10	6,3%	160	100,00%
- Se practica la política de ascensos laborales	30	18,8%	30	18,8%	60	37,5%	10	6,3%	30	18,8%	160	100,00%
- La motivación se realiza mediante reconocimiento e incentivos	10	6,3%	60	37,5%	30	18,8%	50	31,3%	10	6,3%	160	100,00%

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la Tabla 6 los resultados conducen a inferir que en el liderazgo organizacional, calificaron que si existe un alto nivel de direccionamiento, en indeciso un 50,0% a diferencia del 6,35 que lo calificó en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, así mismos calificaron si se promueve el direccionamiento laboral, en indeciso un 43,8% a diferencia del 6,3% que lo calificó en totalmente de acuerdo, así también calificaron si se designan las funciones y/o responsabilidades por los jefes, en indeciso un 37,5% a diferencia del 12,5% que lo calificaron en totalmente de acuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mientras que calificaron si se cumplen con las funciones y/o responsabilidades asignados, en de acuerdo un

37,5% a diferencia del 12,5% que lo calificaron en totalmente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, así mismo calificaron si se promueve una comunicación efectiva en desacuerdo un 43,8% a diferencia del 6,3% que lo calificó en totalmente de acuerdo y en totalmente en desacuerdo, así también calificaron si se practica la política de ascensos laborales, en indeciso un 37,5% a diferencia del 6,3% que lo calificó de acuerdo, finalmente calificaron la motivación que se realiza mediante el reconocimiento e incentivos, lo calificaron como de acuerdo un 37,5% a diferencia del 6,3% que lo calificaron totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Prueba de normalidad entre el liderazgo organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H₂

H₀: La distribución es normal

H₁: La distribución no es normal

Tabla 7

Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnov^a respecto al liderazgo organizacional y productividad laboral

Dimensión	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Sirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
- Liderazgo organizacional	,207	160	,000	,904	160	,000
- Productividad laboral	,167	160	,000	,914	160	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborador la autora.

En la Tabla 7 los resultados conducen a inferir que el liderazgo organizacional el p valor es ,000 por lo que, de acuerdo a la regla de decisión, posee una distribución que no es normal, así la productividad laboral el p valor es ,000 posee una distribución que no es normal siendo $p > ,05$ por lo tanto para medir la

correlación del liderazgo organizacional y productividad laboral, se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman.

Prueba correlacional entre el liderazgo organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H₂

H₀: No existe incidencia entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

H₁: Existe relación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

Tabla 8

Correlación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral

Método	Aspectos	V ₂ Productividad laboral
Rho de Spearman	_ Nivel de correlación	,978**
	_ R Cuadrado (R ²)	,959**
	_ R Cuadrado ajustado	,959**
	_ Sig. Bilateral	,000 ^b
	_ N°	160

***. Nivel de significancia al 0.01 (bilateral)*

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la Tabla 8 los resultados muestran que el liderazgo organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019, demostrando que existe un correlación altamente significativa entre liderazgo organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,978** ; sig. Bilateral = ,000^b, permitiendo ACEPTAR la hipótesis específica, en cumplimiento con los datos estadísticos obtenidos mediante el análisis correlacional.

4.3. Establecer la incidencia de la cooperación organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019.

Tabla 9

Incidencia entre la cooperación organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura

Cooperación organizacional	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Está de acuerdo con la orientación laboral	20	12,5%	30	18,8%	70	43,8%	10	6,3%	30	18,8%	160	100,00%
- Los jefes se preocupan por la orientación laboral	10	6,3%	60	37,5%	40	25,0%	30	18,8%	20	12,5%	160	100,00%
- Mejora constantemente las actividades	20	12,5%	30	18,8%	70	43,8%	30	18,8%	10	6,3%	160	100,00%
- Se contribuye al desarrollo empresarial	30	18,8%	60	37,5%	30	18,8%	20	12,5%	20	12,5%	160	100,00%
- Contribuye con las habilidades administrativas	20	12,5%	40	25,0%	70	43,8%	20	12,5%	10	6,3%	160	100,00%
- Desarrollo de habilidades competitivas	10	6,3%	20	12,5%	70	43,8%	40	25,0%	20	12,5%	160	100,00%
- Competencias de iniciativa, innovación y solución de problemas	30	18,8%	70	43,8%	30	18,8%	20	12,5%	10	6,3%	160	100,00%
- Se han fortalecido las competencias en el aprendizaje laboral	40	25,0%	30	18,8%	70	43,8%	10	6,3%	10	6,3%	160	100,00%

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la Tabla 9 los resultados conducen a inferir que la cooperación organizacional, calificaron a la orientación laboral, indeciso un 43,8% a diferencia de un 6,3% que lo calificó en desacuerdo, así mismo calificaron que si los jefes se preocupan por la orientación laboral, en de acuerdo un 37,5% a diferencia del 6,3% que lo calificó en totalmente de acuerdo, así también calificaron la mejora constantemente de las actividades, indeciso un 43,8% a diferencia del 6,3% que lo calificó totalmente en desacuerdo, por su parte calificaron que si se contribuye al desarrollo empresarial, de acuerdo un 37,5% a diferencia del 12,5% que lo califico como en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, mientras que calificaron si se contribuye con las habilidades administrativas y competitivas, en indeciso un 43,8% a diferencia del 6,3% en totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, por su parte calificaron las competencias de iniciativa, innovación y solución de

problemas en de acuerdo a diferencia del 6,3% que lo calificaron en totalmente en desacuerdo, finalmente calificaron el fortalecimiento de las competencias de aprendizaje laboral, en indeciso un 43,8% a diferencia del 6,3% que lo califico como en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Prueba de normalidad entre la cooperación organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H₃

H₀: La distribución es normal

H₁: La distribución no es normal

Tabla 10

Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnov^a respecto la cooperación organizacional y productividad laboral

Dimensión	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Sirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
- Cooperación organizacional	,191	160	,000	,912	160	,000
- Productividad laboral	,167	160	,000	,914	160	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborador la autora.

En la Tabla 10 los resultados conducen a inferir que la cooperación organizacional el p valor es ,000 por lo que, de acuerdo a la regla de decisión, posee una distribución que no es normal, así la productividad laboral el p valor es ,000 posee una distribución que no es normal siendo $p > ,05$ por lo tanto para medir la correlación de la cooperación organizacional y productividad laboral, se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman.

Prueba correlacional entre la cooperación organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H_3

H_0 : No existe incidencia entre la cooperación organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

H_1 : Existe relación entre la cooperación organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

Tabla 11

Correlación entre cooperación organizacional y la productividad laboral

Método	Aspectos	V ₂ Productividad laboral
Rho de Spearman	_ Nivel de correlación	,946**
	_ R Cuadrado (R^2)	,895**
	_ R Cuadrado ajustado	,894**
	_ Sig. Bilateral	,000 ^b
	_ N°	160

***. Nivel de significancia al 0.01 (bilateral)*

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la tabla 11 los resultados muestran que la cooperación organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019, demostrando que existe un correlación altamente significativa entre cooperación organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,946** ; sig. Bilateral = ,000^b, permitiendo ACEPTAR la hipótesis específica, en cumplimiento con los datos estadísticos obtenidos mediante el análisis correlacional.

4.4. Identificar la incidencia del entrenamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019.

Tabla 12

Incidencia entre el entrenamiento organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura

Entrenamiento organizacional	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TD		(4) DA		(3) IN		(2) ED		(1) ET			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Participa en las actividades laborales	10	6,3%	60	37,5%	50	31,3%	20	12,5%	20	12,5%	160	100,00%
- Tiene la libertad para expresarse en una problemática	20	12,5%	20	12,5%	80	50,0%	30	18,8%	10	6,3%	160	100,00%
- Alto nivel de confianza y relaciones laborales	30	18,8%	40	25,0%	70	43,8%	10	6,3%	10	6,3%	160	100,00%
- Se han realizado actividades para fortalecer la confianza y relaciones laborales	10	6,3%	40	25,0%	70	43,8%	20	12,5%	20	12,5%	160	100,00%
- Se siente totalmente comprometido en sus funciones y/o responsabilidades	30	18,8%	60	37,5%	50	31,3%	10	6,3%	10	6,3%	160	100,00%
- Se siente comprometido con la organización	40	25,0%	40	25,0%	60	37,5%	10	6,3%	10	6,3%	160	100,00%

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la Tabla 12 los resultados conducen a inferir que en el entrenamiento organizacional, calificaron que si participan en las actividades laborales, en de acuerdo un 37,5% a diferencia del 6,3 que calificaron como totalmente de acuerdo, así mismo calificaron si tienen la libertad para expresarse en una problemática, un 50,0% indeciso a diferencia de un 6,3% que lo calificaron en totalmente en desacuerdo, así también calificaron un alto nivel de confianza, relaciones laborales y fortalecimiento de la confianza, en indeciso un 43,8% a diferencia del 6,3% que lo calificaron en totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo, mientras que calificaron si se sienten totalmente comprometidos en sus funciones y/o responsabilidades en de acuerdo un 37,5% a diferencia del 6,3% que lo calificaron en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, finalmente calificaron si se sienten comprometidos con la organizacional, lo calificaron en indeciso un 37,5% a diferencia del 6,3% que lo calificaron en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Prueba de normalidad entre el entrenamiento organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H_4

H_0 : La distribución es normal

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 13

Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnov^a respecto al entrenamiento organizacional y productividad laboral

Dimensión	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Sirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
- Entrenamiento organizacional	,222	160	,000	,904	160	,000
- Productividad laboral	,167	160	,000	,914	160	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborador la autora.

En la Tabla 13 los resultados conducen a inferir que el entrenamiento organizacional el p valor es ,000 por lo que, de acuerdo a la regla de decisión, posee una distribución que no es normal, así la productividad laboral el p valor es ,000 posee una distribución que no es normal siendo $p > ,05$ por lo tanto para medir la correlación de la entrenamiento organizacional y productividad laboral, se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman.

Prueba correlacional entre el entrenamiento organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H₄

H₀: No existe incidencia entre el entrenamiento organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

H₁: Existe relación entre el entrenamiento organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

Tabla 14

Correlación entre el entrenamiento organizacional y la productividad laboral

Método	Aspectos	V ₂ Productividad laboral
Rho de Spearman	_ Nivel de correlación	,920**
	_ R Cuadrado (R ²)	,837**
	_ R Cuadrado ajustado	,836**
	_ Sig. Bilateral	,000 ^b
	_ N°	36

***. Nivel de significancia al 0.01 (bilateral)*

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la Tabla 14 los resultados muestran que el entrenamiento organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019, demostrando que existe un correlación altamente significativa entre el entre el entrenamiento organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,920** ; sig. Bilateral = ,000^b, permitiendo ACEPTAR la hipótesis específica, en cumplimiento con los datos estadísticos obtenidos mediante el análisis correlacional.

4.5. Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019.

Tabla 15

Relación entre la cultura organizacional y productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura

Variables	Escala de niveles						(Σ)	
	Eficiente		Regular		Deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- V ₁ Cultura organizacional	50	31,3%	70	43,8%	40	25,0%	160	100,0%
- V ₂ Productividad laboral	30	18,8%	80	50,0%	50	31,3%	160	100,0%

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la Tabla 15 los resultados conducen a mostrar que la cultura organizacional, en función a la percepción de los colaboradores, ha sido calificado un 43,8% en un nivel regular a diferencia del 25,0% que lo calificaron en un nivel deficiente, así mismo calificaron la productividad laboral en un nivel regular un 50,0% a diferencia del 18,85% que lo calificaron en un nivel eficiente. Esto se debe a que en función a la cultura organizacional los colaboradores mencionaron que no existe un adecuado alineamiento debido a que no se está cumpliendo con los objetivos y metas, así mismo de las estrategias empresariales debido a que no se han desarrollado adecuadamente y mucho menos conocen los tipos de estrategias, en función al liderazgo organizacional, esta no muestra un efectivo direccionamiento, mucho menos se evidencia una adecuada comunicación y práctica de ascensos, siendo esta regular principalmente, sin embargo si existe una regular cooperación laboral respecto a la contribución de su desarrollo de sus habilidades y competencias laborales, por el contrario la organización usualmente trata de entrenar constantemente a su personal mediante actividades o talleres en función a fortalecer la confianza y compromiso de sus funciones o responsabilidades.

En función al desempeño laboral, la organización dispone de los recursos necesarios, así mismo regularmente se supervisa los diferentes áreas, por el contrario en ocasiones se han realizado acciones de tratamiento y solución de los problemas laborales, sin embargo si se cumple mayormente con las tareas programas en cada jornada laboral, sin embargo a veces no se cumple con los requerimientos laborales, mucho menos se cumple con los plazos de entrega en relación a las tareas o actividades solicitados, pero si existe un alto nivel de preocupación por cumplir con sus funciones o responsabilidades, puesto que en ocasiones la organización ha realizado planes de acciones que permitan garantizar una mejora en los resultados, debido a que no se ha logrado con todas las metas deseadas.

Prueba de normalidad entre la cultura organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H_g

H₀: La distribución es normal

H₁: La distribución no es normal

Tabla 16

Prueba de normalidad, mediante el estadístico Kolmogorov- Sirnov^a respecto al liderazgo organizacional y productividad laboral

Dimensión	Prueba de normalidad					
	Kolmogorov-Sirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
- Cultura organizacional	,207	160	,000	,904	160	,000
- Productividad laboral	,167	160	,000	,914	160	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborador la autora.

En la Tabla 16 los resultados conducen a inferir que la cultura organizacional el p valor es ,000 por lo que, de acuerdo a la regla de decisión, posee una distribución que no es normal, así la productividad laboral el p valor es ,000 posee una distribución que no es normal siendo $p > ,05$ por lo tanto para medir la correlación de la cultura organizacional y productividad laboral, se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman.

Prueba correlacional entre el liderazgo organizacional y productividad laboral

La regla de decisión que abarca la hipótesis específica; Se acepta la hipótesis nula, Si el p valor es > 0.05 , a diferencia si el p valor es < 0.05 , se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis estadísticas específico H_g

H₀: No existe incidencia entre la cultura organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura.

Tabla 17*Correlación entre la cultura organizacional y productividad laboral*

Método	Criterios	V ₂ Desempeño laboral
Rho de Spearman	_ Nivel de correlación	,978**
	_ R Cuadrado (R ²)	,959**
	_ R Cuadrado ajustado	,959**
	_ Sig. Bilateral	,000 ^b
	_ N°	160

** *Nivel de significancia al 0.01 (bilateral)*

Fuente: Cuestionario a los colaboradores.

En la Tabla 17 los resultados muestra que la cultura organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019, demostrando que existe un correlación altamente significativa entre el entre la cultura organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,978** ; sig. Bilateral = ,000^b, permitiendo ACEPTAR la hipótesis específica, en cumplimiento con los datos estadísticos obtenidos mediante el análisis correlacional.

V. DISCUSIÓN

Posteriormente de haber analizado los diferentes datos o hallazgos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de tipo cualitativo y cuantitativo, fue necesario demostrar la relación o diferencia que existe con los aportes teóricos, antecedentes y poder contrastar la hipótesis de cada objetivo, en cumplimiento con los lineamientos investigativos en función a la situación que presentan la cultura organizacional y productividad laboral en la organización OPECOVI S.A.C., en función a cada uno de los objetivos específicos, así también del objetivo general. A continuación, se presentan:

El primer objetivo específico, establecer la incidencia del alineamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019. De acuerdo a Rubió (2016) menciona que el alineamiento organizacional, como la coordinación o congruencia adecuada y eficiente de los esfuerzos de todas las áreas de la organización respecto al cumplimiento estratégico, mediante el rendimiento laboral y el direccionamiento de sus tareas y/o actividades en función a lograr los objetivos y metas establecidas. Por su parte los resultados del estudio muestran que el cumplimiento de los objetivos del área, es indeciso un 37,5%, así mismo calificó si se difunden los objetivos, como en totalmente en desacuerdo un 37,5%, así también calificó si se cumple con las metas, en indeciso un 43,8, mientras que se calificó si se promueve el conocimiento de las metas y desarrollo de estrategias empresariales en indeciso un 25,0%, por su parte el conocimiento de los tipos de estrategias fue calificado en totalmente en desacuerdo un 37,5%, la cual guarda cierta relación con la apreciación aportada por el gerente en función a los alineamientos organizacionales.

Esto muestra cierta diferencia con el aporte obtenido de Demera (2016) quien concluyó que los alineamiento organizacionales, se está cumpliendo un 70,30% con la misión, un 68,10% con respecto a las metas y objetivos, sin embargo Manosalvas (2015) concluyo que el 75,00% están de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos, así mismo consideran que el 80,00% no están de acuerdo con misión, visión y los valores, así también el 35,00% considera que está de acuerdo con los recursos para el desarrollo laboral. El alineamiento en toda empresa es

importante, debido a que su significado muestra que se debe seguir una línea de crecimiento empresarial a un determinado plazo, que se basa en aquellos objetivos y metas principalmente que se deben lograr durante cada periodo anual en función a su estructura organizacional, sin embargo los resultados muestran ciertas discrepancias con el fundamento teórico y los aportes de otros estudios, en donde muestran que los alineamientos como los objetivos y metas se deben en cumplir para el desarrollo de una adecuada cultura organizacional basado en el crecimiento empresarial.

Por el cual existe una correlación altamente significativa entre alineamiento organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,942**; sig. Bilateral = ,000 ^b, permitiendo ACEPTAR la hipótesis específica, en cumplimiento con los datos estadísticos obtenidos mediante el análisis correlacional.

El segundo objetivo específico, conocer la incidencia del liderazgo organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019. Según Rubió (2016) menciona que el liderazgo organizacional, es un aspecto primordial para mantener un clima laboral, puesto que continuamente incide en el nivel de satisfacción del personal de una empresa, bajo el direccionamiento o instrucción de un líder en las actividades o tareas que desarrollan. Por su parte los resultados del estudio muestran que si existe un alto nivel de direccionamiento, es indeciso un 50,0%, así mismos calificaron si se promueve el direccionamiento laboral, en indeciso un 43,8%, así también calificaron si se designan las funciones y/o responsabilidades por lo jefes, en indeciso un 37,5%, mientras que calificaron si se cumplen con las funciones y/o responsabilidades asignados, en de acuerdo un 37,5%, así mismo calificaron si se promueve una comunicación efectiva en desacuerdo un 43,8%, así también calificaron si se practica la política de ascensos laborales, en indeciso un 37,5%, finalmente calificaron la motivación que se realiza mediante el reconocimiento e incentivos, lo calificaron como de acuerdo un 37,5% , la cual guarda cierta relación con la apreciación aportada por el gerente en función a los alineamientos.

Esto muestra cierta diferencia con el aporte obtenido de Cajamarca (2016) quien concluyó que el 70,00% se siente motivado y considera inadecuada las relaciones o comunicación laboral, siendo el 80,00% que considera que el liderazgo

es adecuado en la organización, además el 72,00% considera deficiente la solución de problemas, así mismo Calero (2018) concluyó que el 80,00% de los colaboradores tienen un adecuado criterio sobre la cultura organizacional, el liderazgo mediante la delegación de tareas. El liderazgo organizacional, es fundamental para poder direccionar a un grupo de personas o colaboradores de una empresa, en donde tiene como propósito la delegación de tareas y/o actividades que deben desarrollarse de manera adecuada, teniendo en cuenta una comunicación efectiva y desarrollo motivacional en función a mantener un adecuado rendimiento laboral, sin embargo los resultados muestran ciertas discrepancias con la base teórica y los aportes de otros estudios, en donde muestran que el liderazgo organizacional no se está cumpliendo adecuadamente en función a la motivación y relaciones laborales que muestran un bajo nivel de aplicación o desarrollo laboral.

Por lo cual existe una correlación altamente significativa entre liderazgo organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,978** ; sig. Bilateral = ,000 ^b, permitiendo ACEPTAR la hipótesis específica, en cumplimiento con los datos estadísticos obtenidos mediante el análisis correlacional.

El tercer objetivo específico, establecer la incidencia de la cooperación organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019. Por su parte Rubió (2016) expresa que el entrenamiento organizacional, es el aprendizaje constante que deben recibir los miembros o colaboradores de una empresa, respecto al desarrollo eficiente de sus capacidades para la mejora de la organización donde desarrollan sus labores. Por su parte los resultados del estudio muestran que la cooperación organizacional, en función a si se están de acuerdo con la orientación laboral, indeciso un 43,8% , así mismo calificaron que si los jefes se preocupan por la orientación laboral, en de acuerdo un 37,5%, así también calificaron la mejora constantemente de las actividades, indeciso un 43,8%, por su parte calificaron que si se contribuye al desarrollo empresarial, de acuerdo un 37,5%, mientras que calificaron si se contribuye con las habilidades administrativas y competitivas, en indeciso un 43,8%, por su parte calificaron las competencias de iniciativa, innovación y solución de problemas en de acuerdo, la cual guarda cierta relación con la apreciación aportada por el gerente en función a los alineamientos.

Esto muestra cierta similitud con el aporte obtenido de Chávez y Izquierdo (2018) quien concluyó que el 56,50% de los colaboradores cumplen con las metas, el 26,10% poseen algunas deficiencias relacionados con la capacidad de manejar y cumplir con las actividades que se les asignan, esto se debe principalmente por la falta de capacitación, Roque (2016) concluyó que el desarrollo y evaluación laborales que se encuentra un nivel regular representado por un 62%, por el contrario, el conocimiento laboral se encuentra en un nivel regular representado por un 77%. El entrenamiento organizacional en las empresas, son fundamentales debido que tienen como finalidad la orientación y desarrollo del personal en función a fortalecer sus capacidades y habilidades en función a realizar efectivamente las tareas o actividades que se deben cumplir con la cultura organizacional, sin embargo, los resultados muestran cierta relación con el fundamento teórico y los aportes de otros estudios, por la cual refleja que si se está cumpliendo adecuadamente con el desarrollo de las habilidades y competencias laborales.

Por lo cual existe una correlación altamente significativa entre cooperación organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,946**; sig. Bilateral = ,000^b, permitiendo ACEPTAR la hipótesis específica, en cumplimiento con los datos estadísticos obtenidos mediante el análisis correlacional.

El cuarto objetivo específico, identificar la incidencia del entrenamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019. Por su parte Rubió (2016) expresan que la cooperación organizacional, es una de las principales estrategias enfocados a un cambio desde una perspectiva organizacional, enfocado en el vínculo de la empresa respecto a grupos de colaboradores donde comparten ciertas características comunes, como conocimientos capacidades, recursos e ideas que inciden en el desarrollo laboral. Por su parte los resultados del estudio muestran en función a si participan en las actividades laborales, en de acuerdo un 37,5%, así mismo calificaron si tienen la libertad para expresarse en una problemática, un 50,0% indeciso, así también calificaron un alto nivel de confianza, relaciones laborales y fortalecimiento de la confianza, en indeciso un 43,8%, mientras que calificaron si se sienten totalmente comprometidos en sus funciones y/o responsabilidades en de acuerdo un 37,5%,

finalmente calificaron si se sienten comprometidos con la organizacional, lo calificaron en indeciso un 37,5%.

Esto muestra cierta diferencia con el aporte obtenido de Alarcón y Ruiz (2016) quien concluyó que existen un 65,00% que no se está involucrando en función a la cultura o cooperación organizacional, así también que el 70,00% no se en confianza y comprometido laborales, sin embargo, se evidencia algunas deficiencias en función al cumplimiento del desarrollo organizacional, Lacherre (2017) concluyo que el 93,00% del personal cumplen con la cultura organizacional, así mismo la confianza y compromiso laboral representa un 88,40% y el desarrollo de las capacidades es un 55,80%. La cooperación organizacional, es importante debido a que está comprende un compromiso sobre todo el personal en función a mantener una activa, mediante la confianza que se deberían brindar para cumplir con los lineamientos establecidos, sin embargo, los resultados muestran cierta relación, debido a que, si se brinda confianza y están comprometidos laboralmente, a pesar que no se brinda la libertad suficiente para continuamente participen ante cualquier situación laboral.

Por lo cual existe un correlación altamente significativa entre el entre el entrenamiento organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,920** ; sig. Bilateral = ,000^b, permitiendo ACEPTAR la hipótesis específica.

El objetivo general, determinar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – 2019. De acuerdo a González (2019) expresa que la cultura organizacional es un sistema que muestra un significado compartido y común que mantienen esencialmente un grupo de colaboradores o miembros de una organización, así mismo suponen ciertas creencias, valores, normas y pensamiento que se distinguen de otras organizaciones de acuerdo al desarrollo laboral que realizan. Pérez y Fol (2018) menciona que la productividad es la relación laboral entre los resultados que se obtienen respecto a las actividades o tareas que se le asignan para su producción, determinados en un periodo en cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por una empresa u organización. Por su parte los resultados del estudio muestran un 43,8% en un nivel regular a diferencia del 25,0% que lo calificaron en un nivel

deficiente, así mismo calificaron la productividad laboral en un nivel regular un 50,0% a diferencia del 18,85% que lo calificaron en un nivel eficiente.

Esto muestra cierta diferencia con el aporte obtenido de Arámbulo (2019) quien concluyó que el 59,00% considera que existe una buena cultura organizacional, así mismo de la delegación de tareas o actividades laborales, por lo cual se tratan de cumplir con los objetivos y metas organizacionales, por el contrario, no sé a desarrollo una adecuada cultura y ambiente laboral, Castañeda (2016) concluyó que el 73,00% considera que es adecuado la estructura y estrategia organizacional, siendo un 78,00% que consideran adecuada la supervisión y liderazgo laboral, así también el 59,00% expresa adecuada la comunicación laboral y el 71,00% no se siente motivado, mientras Cerquín y Roncal (2017) concluyeron que existe un 55,00% de deficiencia con respecto al manejo o suministración de los recursos disponibles, que inciden en el cumplimiento de los objetivos laborales y de los resultados necesarios durante cada jornada laboral

Así también Domínguez (2015) concluyó que el 40,00% de los encuestado no se reciben ningún tipo de capacitación laboral, siendo el 21,00% que están de acuerdo con la confianza y desarrollo personal, así también el 18,00% mencionan que ayudan a lograr con las metas individuales y el 12,00% soluciona problemas y toman decisiones, además el 20,00% cumplen con sus tareas y actividades que se le asignan Por lo cual existe un correlación altamente significativa entre el entre la cultura organizacional y la productividad laboral Rho de Spearman = ,978** ; sig. Bilateral = ,000^b, permitiendo ACEPTAR la hipótesis específica, en cumplimiento con los datos estadísticos obtenidos mediante el análisis correlacional.

VI. CONCLUSIONES

1. La incidencia de los alineamientos organizacionales en la productividad laboral es altamente significativa, Rho de Spearman = ,942** ; sig. Bilateral = ,000^b, concluyendo que el cumplimiento de los objetivos y metas son regulares, así mismo no se realizan estrategias empresariales, mucho menos se han promovido el conocimiento de los tipos de estrategias.
2. La incidencia del liderazgo organizacional en la productividad laboral es altamente significativa, Rho de Spearman = ,978** ; sig. Bilateral = ,000^b, concluyendo que el direccionamiento laboral es regular, sin embargo, no se está cumpliendo con la designación de responsabilidades, la comunicación no es muy adecuada en las áreas, pero si se trata de motivar al personal.
3. La incidencia de la cooperación organizacional en la productividad laboral es altamente significativa Rho de Spearman = ,946** ; sig. Bilateral = ,000^b, concluyendo que el personal si contribuye al desarrollo laboral, por el contrario, en ocasiones las organizaciones han contribuido al desarrollo de las habilidades y competencias laborales mediante una serie de acciones.
4. La incidencia del entrenamiento organizacional en la productividad laboral es altamente significativa, Rho de Spearman = ,920** ; sig. Bilateral = ,000^b concluyendo que en ocasiones el personal participa en las actividades laborales, así mismo mantiene una regular confianza entre las relaciones laborales, sin embargo, si se sienten comprometidos con las actividades que se desarrollen, pero deben mantener un mayor entrenamiento laboral.
5. En general existe una incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral, siendo altamente significativa, Rho de Spearman = ,978** ; sig. Bilateral = ,000^b, concluyendo que la cultura organizacional y la productividad es regular, puesto que no se está cumpliendo adecuadamente con aquellos aspectos relacionados con el alineamiento, liderazgos, cooperación y entrenamiento del personal lo que demuestra un efecto en su eficiencia y eficacia de sus tareas o actividades laborales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la organización, a realizar ciertas acciones relacionados con talleres o actividades de orientación basados a promover el conocimiento de los alineamientos organizacionales cada bimestre, con la finalidad de que los colaboradores de las diferentes áreas logren cumplir con las metas y objetivos en función a fortalecer el desarrollo laboral.
2. Se recomienda a la organización, a realizar una evaluación basados en realizar un análisis y selección adecuado del personal líder que se asignen a las diferentes áreas cada semestre con la finalidad de que las responsabilidades y funciones que se designen sean más adecuados, así mismo establecer charlas de fortalecimiento en función a mantener una adecuada relación comunicativa.
3. Se recomienda a la organización a realizar talleres o dinámicas de desarrollo laboral en función a fortalecer la participación y cooperación del personal de las diferentes áreas, con la finalidad de poder generar una mayor eficiencia en los procesos o cumplimiento de las actividades laborales, respecto a los objetivos establecidos.
4. Se recomienda a la organización a realizar acciones enfocado a talleres o programas de entrenamiento laboral cada tres meses, con la finalidad de poder fortalecer los conocimientos en función a sus actividades o labores, mediante el compromiso adecuado de sus funciones que permita obtener un mejor nivel de rendimiento laboral respecto a las deficiencias laborales.
5. En general se recomienda, a la organización a promover una mayor cultura organizacional mediante la aplicación de acciones de mejora en función a talleres, actividades y programas de capacitación u orientación que garanticen la mejorar de los procesos organizacionales en relación a los alineamientos, liderazgo entrenamientos y cooperación laboral, así mismo tomar acciones necesarias en función a fortalecer el rendimiento de las tareas o actividades laborales.

REFERENCIAS

- Alarcón, G., y Cubas, I. (2017) Organizational Culture And Labor Welfare in Saneamiento Companies of North of Perú. *Revista Ciencia, Tecnología y Humanidades*, 8(2), pp. 1 - 17. <http://revistas.unprg.edu.pe/openjournal/index.php/revistacientifica/article/view/205>
- Alarcón, L., y Ruiz, K. (2016) *La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa ALPES Chiclayo S.A.C.* Pimentel, Perú.
- Ana Noreña, N. A., y Rebolledo, D. (2012) Aplicabilidad de los criterios. *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*, 263-274.
- Arámbulo, P. (2019) *Percepción de la cultura organizacional en la Caja Sullana - Agencia Piura.* Piura, Perú.
- Arias, F. (2016) *El proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica Séptima Edición.* República Bolivariana de Venezuela: Alegría C.A.
- Baena, G. (2017) *Metodología de la investigación 3° Edición (Tercera ed.).* San Juan Tlhuaca, México: Grupo Editorial Patria.
- Benites, A., Escobar, R., Toledo, R., Pérez, M., Alayo, I., y Martínez, J. (2020) Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible en las empresas. *Revista de Metodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, pp. 208 - 236. <https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=1886516X&AN=143622042&h=u%2fR6J3CU8Tm43dMmehWLoctwxK4jqKNOQIB5b%2b04KxMpPRB947MwdZMNtepMTIhRjMrn00mPg%2fofi09dH0Ek%2fA%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&result>
- Bordas, J. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral.* España: UNED.

- Cajamarca, E. (2016) *El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del Cantón Salcedo*. Ambato, Ecuador.
- Calero, M. (2018) *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras e atún, de la provincia de Manabí - Ecuador*. Lima, Perú.
- Castañeda, C. (2016) *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo*. Quito, Ecuador.
- Cerquín, S., y Roncal, T. (2017) *Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los colaboradores del consorcio Cajabamba S.A.C., Boticas Diana, Cajamarca, 2017*. Cajamarca, Perú.
- Céspedes, N., Lavado, P., y Ramírez, N. (2016) Dándole al Perú un impulso de productividad: hacia un sistema de educación continua y capacitación laboral. *Productividad en el Perú; medición, determinantes e implicancias*, pp. 3 - 29. Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/11354/1505>
- Cevallos, I. (2012) *Metodología de la investigación*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Chávez, E., y Izquierdo, V. (2018) *El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa CIMLECT S.A.C. - Cajamarca, 2018*. Cajamarca, Perú.
- Chung, M., y Vásquez, S. (2018) Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento. *Revista Muro de la Investigación, I(2)*, pp. 81 - 94. doi:<https://doi.org/10.17162/rmi.v2i1.769>
- Demera, M. (2016) *Análisis de la cultura organizacional de la PUCESE, como estrategia de la gestión administrativa*. Ecuador.
- Dominguez, M. (2015) *Capacitación y productividad en las Myoe de Abarrotes de Morropón, Piura - periodo 2014*. Piura, Perú.
- Elias, J. (2017) *Productividad en las organizaciones del Perú*. Obtenido de Buen clima laboral fortalece productividad de empresas.

<https://larepublica.pe/economia/1065878-buen-clima-laboral-fortalece-productividad-de-empresas/>

- Fernández, M., y Calderon, G. (2017) Job demands-control-social support model in the study of labor stress in Peru. *Revista Médica Herediana*, XXVIII(4), pp. 281 - 282. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
- Flores, J., y Gómez, I. (2018) Perceived organizational support and organizational commitment in a private company. *Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica*, pp. 1 - 31. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=pt.
- García, L., y Flores, E. (2017) Consequences of corporate culture and the role of communication in interpersonal organizational commitment staff Provincial Municipality of Arequipa – Perú. *Revista Comunicación*, VIII(2), pp. 137 - 147. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a07v8n2>
- Gestión. (2018) *LatinFocus: Analistas mantienen proyección de crecimiento del Perú para el 2018 y 2019*. <https://gestion.pe/economia/latinfocus-analistas-mantienen-proyeccion-crecimiento-peru-2018-2019-238116>
- Gomez, S. (2012) *Metodología de la investigación*. Tlalnepantla de Baz, México: Red Tercer Milenio.
- González, A. (2019) *Desarrollo organizacional*. México: PACJ.
- Guisado, M., Vila, M., y Guisado, M. (2016) Innovation, productive capacity, training and productivity. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, pp. 77 - 92. doi:10.5295/cdg.140513mg
- Hernandez, F. &. (2014) *Metodología de la investigación 6° Edición*. México: McGraw-Hill.
- Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, M. (2018) Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Revista Información*

Tecnológica, pp. 157 - 186. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Lacherre, E. (2017) *Cultura organizacional en el personal de IPAE, Piura - 2016*. Piura, Perú.

Lama, M. (2016) *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de la gestión en el Gobierno Regional de Piura*. Piura, Perú.

Manosalvas, R. (2015) *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa SALUMED S.A.* Quito, Ecuador.

Martínez, F. (2016) *La transformación gerencial*. México: Grupo Editorial Patria.

Marulanda, C., López, M., y López, F. (2016) Organizational culture and Competencies for Knowledge Management in Small and Medium Size Enterprises (SMEs) in Colombia. *Revista Información Tecnológica*, pp. 3 - 10. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002>

Molina, O., y Godino, A. (2017) Collective Bargaining as a Mechanism To Improve Labor Productivity. *Revista Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, pp. 65 - 72. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.54>

Ministerio de Transporte y Comunicaciones MTC (2018) <https://elcomercio.pe/economia/mtc-eliminaremos-peajes-contratos-concesiones-viales-noticia-537325>. <https://elcomercio.pe/economia/mtc-eliminaremos-peajes-contratos-concesiones-viales-noticia-537325>

Peña, C., Díaz, G., Chávez, G., Lopez, P. y Vázquez, A. (2018) La cultura organizacional en una pequeña empresa. *Revista Global de Negocios*, 93 - 102. <https://ssrn.com/abstract=3071171>

Pérez, J., y Fol, R. (2018) *Taller de prácticas laborales y de seguridad social*. México: Tax Editores Unidos S.A.

Pinazo, G., Dinerstein, N., y Córdoba, F. (2017) A contribution to the discussion on labor productivity in the argentine industry. *Revista Economica de Argentina*, pp. 101 - 125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6069561>

- Portal Portafolio (2019) *Cultura organizacional en el mundo. ¿Cómo tener una cultura organizacional óptima en su empresa?*: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/como-tener-una-cultura-organizacional-optima-en-su-empresa-530078>
- Portal Prevención Integral (2018) *La felicidad organizacional mejora un 30% la productividad de las empresas*. El bienestar corporativo y la felicidad organizacional se están introduciendo cada vez más en las empresas en España. <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/07/18/felicidad-organizacional-mejora-30-productividad-empresas>
- Prevención Integral (2018) *Productividad organizacional*. Obtenido de *La felicidad organizacional mejora un 30% la productividad de las empresas*. <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/07/18/felicidad-organizacional-mejora-30-productividad-empresas>
- Ramos, P. (2015) *Planificación y gestión de recursos humanos*. España: ICB.
- Reyes, M. (2016) *Metodología de la investigación 6° Edición*. Centro de México, México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Rivera, A., y Carrillo, M. (2018) *Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables*. *Revista Espacios*, 27 - 36. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2165>
- Roque, I. (2016) *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa CARTAVIO S.A.A. de la provincia de Ascope*. Trujillo, Perú.
- Rubió, T. (2016) *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. España: Ediciones Octaedro, S.L.
- Salas, L., García, M., y Murillo, G. (2017) *Effect of organisational culture on the performance of the SMEs of Cali*. *Revista Suma de Negocios*, pp. 88 - 95. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006>
- Segredo, M., García, J., Cabrera, L., y Perdomo, I. (2017) *Organizational development in culture and climate: a conceptual approximation*. *Revista de*

Información para la Dirección en Salud, pp. 86 - 99.
<http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>

Sivatte, I., Olmos, R., Simón, C., y Martel, M. (2018) El efecto de la edad, experiencia y la formación en la productividad laboral. *Revista de Economía y Finanzas Españolas*, pp. 13 - 24.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6397692>

Villacorta, J., y Vílchez, A. (2016) Modelo de cultura organizacional de calidad y excelencia para fomentar el desarrollo institucional. *Revista Ciencia y Tecnología*, XII(3), pp. 283 -292.
<https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA597517579&sid=google Scholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=18106781&p=IFME&sw=w>

Villacorta, P. (2019) *La cultura organizacional*. Ética y propósito:
<https://larepublica.pe/empresa/2019/08/21/puntos-de-vista-la-cultura-organizacional/>

Anexo A. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA Y VALORES
V ₁ CULTURA ORGANIZACIONAL	González (2019) expresa que la cultura organizacional es un sistema que muestra un significado compartido y común que mantienen esencialmente un grupo de colaboradores o miembros de una organización, así mismo suponen ciertas creencias, valores, normas y pensamiento que se distinguen de otras organizaciones de acuerdo al desarrollo laboral que realizan.	▪ Alineamiento organizacional	Operacionalmente se midió a través los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario y guía de entrevista en función a los indicadores de objetivos, metas y estrategias organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos organizacionales - Metas organizacionales - Estrategias organizacionales 	<p>ESCALA: Ordinal</p> <p>VALORES: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indeciso (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)</p>
		▪ Liderazgo organizacional	Operacionalmente se midió a través los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario y guía de entrevista en función a los indicadores de dirección organizacional, delegación laboral, comunicación organizacional y motivación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección organizacional - Delegación laboral - Comunicación organizacional - Motivación laboral 	
		▪ Entrenamiento organizacional	Operacionalmente se midió a través los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario y guía de entrevista en función a los indicadores de orientación y desarrollo organizacional, así como habilidades y competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación organizacional - Desarrollo organizacional - Habilidades laborales - Competencias laborales 	
		▪ Cooperación organizacional	Operacionalmente se midió a través los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario y guía de entrevista en función a los indicadores de participación laboral, confianza mutua y compromiso organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Participación laboral - Confianza mutua - Compromiso organizacional 	
V ₂ PRODUCTIVIDAD LABORAL	Pérez y Fol (2018) es la relación laboral entre los resultados que se obtienen respecto a las actividades o tareas que se le asignan para su producción, determinados en un periodo en cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por una empresa u organización.	▪ Eficiencia laboral	Operacionalmente se midió a través los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario y guía de entrevista en función a los indicadores de disponibilidad y uso de recursos, así mismo de la solución de problemas, tareas y obligaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad de recursos - Uso de recursos - Solución de problemas - Tareas y obligaciones 	
		▪ Eficacia laboral	Operacionalmente se midió a través los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario y guía de entrevista en función a los indicadores de requerimiento y plazos laborales, así mismo de los resultados y logros organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Requerimientos laborales - Plazos laborales - Resultados organizacionales - Logros organizacionales 	

Elaborado por la autora.

Anexo B. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	
“La cultura organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., tramo Piura – Trujillo, 2019”	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una incidencia significativa de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> Tipo y diseño de investigación No Experimental – Transversal y Correlacional Enfoque Mixto; Cualitativo y cuantitativo Población 160 Colaboradores Muestra Muestra por conveniencia / Censo Técnica Encuesta y entrevista Instrumentos Cuestionario y guía de entrevista Método de análisis Análisis correlacional mediante SPSS V.25, a través de tablas y gráficos de frecuencia y porcentaje.
	PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia del alineamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer la incidencia del alineamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> El alineamiento organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia del liderazgo organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la incidencia del liderazgo organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> El liderazgo organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia de la cooperación organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer la incidencia de la cooperación organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> La cooperación organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia del entrenamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la incidencia del entrenamiento organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> El entrenamiento organizacional incide significativamente en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura – Trujillo, 2019. 		

Elaborado por la autora.

Anexo C. Matriz de instrumentos

PROBLEMA GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA / INSTRUMENTO	INSTRUMENTO A1 CUESTIONARIO		INSTRUMENTO A2 CUESTIONARIO		INSTRUMENTO B GUÍA DE ENTREVISTA	
						N° DE ÍTEMS	ÍTEMS	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
Pg. ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura - 2019?	Hg. Existe una incidencia significativa de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura - 2019	Og. Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., Piura - 2019	O ₁ CULTURA ORGANIZACIONAL	O _{1.1} – Objetivos organizacionales	Encuesta / Cuestionario	02	1,2			01	1
				O _{1.2} – Metas organizacionales		02	3,4				
				O _{1.3} – Estrategias organizacionales		02	5,6				
				O _{1.4} – Dirección organizacional		02	7,8			01	2
				O _{1.5} – Delegación laboral		02	9,10				
				O _{1.6} – Comunicación organizacional		02	11,12			01	3
				O _{1.7} – Motivación laboral		02	13,14				
				O _{1.8} – Orientación organizacional		02	15,16			01	4
				O _{1.9} – Desarrollo organizacional		02	17,18				
				O _{1.10} – Habilidades laborales		02	19,20				
				O _{1.11} – Competencias laborales		02	21,22				
				O _{1.12} – Participación laboral		02	23,24			01	5
				O _{1.13} – Confianza mutua		02	25,26				
				O _{1.14} – Compromiso organizacional		02	27,28				
			O ₂ PRODUCTIVIDAD LABORAL	O _{2.1} – Disponibilidad de recursos			02	1,2	01	6	
				O _{2.2} – Uso de recursos			02	3,4			
				O _{2.3} – Solución de problemas			02	5,6	01	7	
				O _{2.4} – Tareas y obligaciones			02	7,8			
O _{2.5} – Requerimientos laborales				02	9,10	01	8				
O _{2.6} – Plazos laborales				02	11,12	01	9				
O _{2.7} – Resultados organizacionales				02	13,14	01	10				
O _{2.8} – Logros organizacionales			02	15,16							

Elaborado por la autora.

Anexo D. Cuestionario a los colaboradores de la empresa OPECOVI S.A.C., tramo Piura – Trujillo, respecto a la variable cultura organizacional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado colaborador, reciba un cordial saludo, así mismo me es grato dirigirme a usted., para solicitarse su apoyo mediante el presente cuestionario que tiene un carácter confidencial y tiene como finalidad la recolección de información necesaria que permita sustentar la investigación. Analizar de manera correcta cada pregunta realiza en el presente cuestionario, así mismo marque de manera clara con una (X) la alternativa más cercana a su apreciación

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	DESCRIPCION	Escala				
				5	4	3	2	1
ALINEAMIENTO ORGANIZACIONAL	– Objetivos organizacionales	01	Cumple con los objetivos de área que la empresa ha establecido periódicamente					
		02	La empresa realiza la difusión de los objetivos establecidos en cada área.					
	– Metas organizacionales	03	Cumple con las metas que la empresa ha establecido periódicamente					
		04	La empresa ha promovido el conocimiento de los metas laborales establecidos en cada área.					
	– Estrategias organizacionales	05	Se han desarrollo estrategias empresariales efectivas.					
		06	Conoce que tipo de estrategias organizacionales ha desarrollado la empresa.					
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	– Dirección organizacional	07	Considera que en la empresa existe un alto nivel de direccionamiento laboral					
		08	En la empresa se promueve el direccionamiento necesario para cumplir con las labores.					
	– Delegación laboral	09	Son adecuadas las funciones y/o responsabilidades que asignan los jefes al puesto de usted.					
		10	Cumplen adecuadamente con las funciones y/o responsabilidad, asignadas por su jefe.					
	– Comunicación organizacional	11	En las áreas de la empresa, se evidencia una relación comunicación efectiva.					
		12	La empresa promueve un adecuado nivel comunicativo para mejorar los procesos de tareas y/o actividades laborales					
	– Motivación laboral	13	En la empresa, existe y se practica la política de ascensos en función al buen desempeño.					
		14	El tipo de motivación laboral se basa en el reconocimiento e incentivos económicos.					
COOPERACIÓN ORGANIZACIONAL	– Orientaciones laborales	15	Está de acuerdo con la orientación que recibe en el área donde desarrolla sus actividades.					
		16	Considera que los jefes se preocupan por orientar adecuadamente a su personal.					
	– Desarrollo organizacional	17	En la empresa se evidencia un desarrollo o mejora constante en sus actividades laborales					
		18	Considera que las acciones empresariales que realiza la empresa han contribuido a su desarrollo organizacional de la misma.					
	– Habilidades laborales	19	La empresa ha contribuido en su desarrollo de habilidades como planificación, organización y compromiso en sus labores.					
		20	Considera que en ocasiones la empresa a realizado actividades basados al desarrollo de habilidades competitivas.					
– Competencias laborales	21	Considera que la empresa valora aquellas competencias laborales relacionadas con la iniciativa, innovación y solución de problemas.						

		22	La empresa fortalece aquellas competencias laborales mediante un aprendizaje constante.						
ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL	- Participación laboral	23	Participa laboralmente en todas las actividades que desarrolla la empresa.						
		24	Considera que la empresa le brinda la libertad para poder expresarse ante algún imprevisto o situación problemática.						
	- Confianza mutua	25	En las diferentes áreas de la empresa se evidencia un alto nivel de confianza entre sus compañeros.						
		26	Considera que la empresa a realizado actividades que promuevan la confianza y buenas relaciones entre sus compañeros						
	- Compromiso laboral	27	Se siente totalmente comprometido con sus funciones y/o responsabilidades en cada jornada laboral.						
		28	Considera que el compromiso en la empresa se debe a que se siente identificado con la organización.						

DATOS GENERALES

1. Sexo: M:___ F:___
2. Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___
3. Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___

Anexo E. Cuestionario a los colaboradores de la empresa OPECOVI S.A.C., tramo Piura – Trujillo, respecto a la variable productividad laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado colaborador, reciba un cordial saludo, así mismo me es grato dirigirme a usted., para solicitarse su apoyo mediante el presente cuestionario que tiene un carácter confidencial y tiene como finalidad la recolección de información necesaria que permita sustentar la investigación. Analizar de manera correcta cada pregunta realiza en el presente cuestionario, así mismo marque de manera clara con una (X) la alternativa más cercana a su apreciación

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	DESCRIPCIÓN	Escala				
				5	4	3	2	1
EFICIENCIA LABORAL	– Disponibilidad de recursos	01	En la empresa se cuenta con los recursos necesarios para poder realizar sus labores eficientemente.					
		02	Considera que la empresa contantemente supervisa que las diferentes áreas cuenten con los recursos requeridos.					
	– Uso de recursos	03	Usted hace uso adecuado de los recursos informáticos o físicos que la empresa le brinda.					
		04	En las diferentes áreas se evidencia un adecuado suministro de recursos.					
	– Solución de problemas	05	La empresa realiza algunas acciones para el tratamiento y solución de inmediata de algún problema laboral					
		06	Continuamente ha tomado decisiones eficientes sobre algún problema laboral.					
	– Tareas y obligación	07	Cumple eficientemente con las tareas programadas en cada jornada laboral					
		08	La empresa monitorea y supervisa con frecuencia el cumplimiento de sus obligaciones laborales.					
EFICACIA LABORAL	– Requerimientos laborales	09	La empresa cumple con los requerimientos laborales que realizan las distintas áreas.					
		10	Considera que el proceso de requerimiento de las áreas con la empresa es eficaz.					
	– Plazos laborales	11	Cumple con los plazos laborales que se le asignan respecto alguna tareas o actividades con mayor responsabilidad.					
		12	Considera que la mayoría de las áreas se preocupan por cumplir dentro de los plazos establecidos					
	– Resultados organizacionales	13	Considera que los resultados obtenidos en la empresa son los deseados.					
		14	La empresa realiza planes de acción que garanticen resultados óptimos a diferencia de los periodos anteriores.					
	– Logros organizacionales	15	La empresa ha alcanzado los logros organizacionales deseados.					
		16	La empresa cuenta con indicadores que permitan verificar el cumplimiento de los logros organizacionales					

DATOS GENERALES

- Sexo: M:___ F:___
- Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___
- Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___

Anexo F. Guía de entrevista al gerente de la empresa OPECOVI S.A.C., tramo Piura – Trujillo, respecto a la cultura organizacional y la productividad laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado gerente, reciba un cordial saludo, así mismo me es grato dirigirme a usted., para solicitarle su colaboración a través de la presente guía de entrevista de carácter confidencial y tiene como finalidad la recolección de información necesaria que permita sustentar la investigación que lleva como título; “La cultura organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C., tramo Piura – Trujillo, 2019”. Se le agradece su valiosa colaboración para seguir cumpliendo con los lineamientos científicos.

I. INSTRUCCIONES

ENTREVISTADOR(A) :

TIEMPO:

ENTREVISTADO (A):

FECHA: ____/____/____

1. ¿Considera que la empresa ha cumplido con difundir los objetivos, metas y estrategias organizacionales? Explique.
2. ¿Existe un alto nivel de cultura organizacional debido al direccionamiento y delegación a los colaboradores de la empresa? Explique.
3. ¿Cómo calificaría el nivel de comunicación y motivación laboral en la empresa? Explique.
4. ¿Qué actividades o talleres ha realizado la empresa para orientar el desarrollo de las habilidades y competencias laborales? Explique.
5. ¿Cómo evaluaría la cooperación organizacional en la empresa mediante la participación, confianza y compromiso laboral? Explique.
6. ¿Considera que en la empresa se dispone de los recursos necesarios para cumplir eficientemente con las tareas diarias? Explique.
7. ¿En la empresa se ha solucionado algún imprevisto y se cumplen con las obligaciones laborales? Explique.
8. ¿Cuáles son los principales requerimientos laborales que ha cumplido la empresa eficazmente? Explique.
9. ¿Considera que las tareas asignadas en cada jornada laboral se cumplen en los plazos establecidos? Explique.
10. ¿Cómo evaluaría los resultados y logros obtenidos en la empresa durante cada periodo laboral? Explique.

Muchas gracias por su participación...

Anexo G. Análisis de la guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA AL GERENTE DE LA EMPRESA OPECOVI S.A.C., RESPECTO A LAS VARIABLES CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

❑ ASPECTOS GENERALES:

- Entrevistador(a): ESCALANTE CANORIO, Ricardo
- Entrevistado (a): JARAMILLO CUEVA, Rosa Yesmeny
- Tiempo de aplicación: 50 min
- Fecha de aplicación: 2/12/2019

- ❑ **OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:** El desarrollo de la guía de entrevista, tiene como objetivo principalmente recabar la información necesaria en función a conocer la situación de la cultura organizacional y la productividad laboral desde una perspectiva gerencias. A continuación, se describen:

Aspectos que determinan la situación de la cultura organizacional de la empresa OPECOVI S.A.C, tramo Piura – Trujillo, 2019.

En función a los alineamientos organizacionales de la organización, usualmente se promueve la difusión del conocimiento de los objetivos, metas y estrategias, que se deben alcanzar o ejecutar de manera adecuada, puesto que son aspectos claves que permiten el desarrollo laboral, por el contrario en cada área, cada líder o responsable debe tener en cuenta este factor, así mismo se trata de mantener un alto nivel de cultura por parte de los colaboradores en función a poderlos direccionar y delegar o asignar las funciones que corresponden respecto a las tareas o actividades que deben realizar conjuntamente. Respecto a la calificación de la comunicación, esta no es alto o excelente, pero el objetivo es lograr durante cada etapa laboral una mayor relación comunicativa, debido a que esto permite una mejor coordinación, así mismo en ocasiones si se ha programado actividades de motivación mediante acciones que se realizan periódicamente para reconocer a aquellos trabajadores o colaboradores con mayor entrega a su puesto laboral.

Sin embargo no siempre se ha realizado talleres enfocados al desarrollo de habilidades y competencias laborales, pero en cada cierto tiempo se programan pequeñas reuniones o actividades que fomenten el crecimiento de su talento, habilidades y sobre todo mantener una mayor continuidad laboral, siendo un punto en donde a un corto plazo se irá mejorando, finalmente la cooperación organizacional mediante la participación, confianza y compromiso, en la organización, se logra a través del apoyo conjunto del recurso humano, sin embargo si se evidencia un regular contribución de este factor, no siempre mantienen una actitud de participación, pero se trata de brindar el espacio y tiempo necesario para que puedan contribuir mediante mejorar o sugerencias paulatinamente, así mismo se trata de que mantengan un mayor compromiso y se enfoquen en las actividad por realizar o programadas.

Aspectos que determinan la situación de la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C, tramo Piura – Trujillo, 2019

En relación a los recursos necesarios para el cumplimiento de las tareas o actividades diarias de las diferentes áreas, estas si se disponen, debido a que usualmente en su mayoría la empresa cuenta con los materiales físicos o intangibles para poder cumplir con las labores pendientes en toda la organización, por el contrario en función a los conflictos laborales, siempre se trata de tomar acciones necesarias para mejorar dicha situación, sin embargo en ocasiones los imprevistos que surgen continuamente.

Respecto a las obligaciones laborales, siempre se busca que todas las tareas o actividades laborales pendientes o por realizar se cumplan en función a los requeridos por la organización y sus áreas respectivamente, entre los requerimientos laborales que ha cumplido es aquellos recursos humanos, materiales de trabajo y sobre todo equipos de procesamiento de datos que e indispensable en las áreas, a pesar que este último recurso no siempre se ha cumplido con periodo de tiempo asignado, pero se trata de cumplir en lo más pronto posible, en relación a los resultados y logros laborales, esto usualmente se evalúan durante cada cierto tiempo que se percibe semestral y anualmente, a pesar que no siempre se ha logrado con las metas y objetivos laborales, se trata de encaminar y tomar algunas acciones de ámbito laboral.

Anexo H. Constancia de validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MARIA DEL ROSARIO SANDOVAL C. con DNI N° 02609026 Doctor
 en MG. en Administración N°
 ANR/COP —, de profesión COMUNICACIONAL desempeñándome
 actualmente como DTC en JEFATURA DE INVESTIGACIÓN
LICV - PIURA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario al personal y guía de entrevista.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario al personal de la empresa respecto a la variable cultura organizacional.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

Cuestionario al personal de la empresa respecto a la variable productividad laboral.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

Guía de entrevista al gerente de la empresa respecto a la variable cultura organizacional y productividad laboral.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de
Noviembre de Dos mil diecinueve.

Dr. :
DNI : 02609026.
Especialidad :
E-mail : msaldivia@wcu.edu.pe.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA AL GERENTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														✓							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														✓							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														✓							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														✓							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.														✓							
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación														✓							
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación														✓							



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MERCEDES PALACIOS DE BRICEÑO..... con DNI N° 02845588..... Doctor en CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.....N° ANR/COP....., de profesión LIC. EN AD......desempeñándome actualmente como DOCENTE.....en U.C.V......

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario al personal y guía de entrevista.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario al personal de la empresa respecto a la variable cultura organizacional.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Cuestionario al personal de la empresa respecto a la variable productividad laboral.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Guía de entrevista al gerente de la empresa respecto a la variable cultura organizacional y productividad laboral.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de
Noviembre de Dos mil diecinueve.



Dr. : MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO
DNI : 02845588
Especialidad : LIC. EN AD.
E-mail : mechedels@yahoo.us

Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño
Dra. en Ciencias Administrativas
CLAD N° 05103

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO AL PERSONAL


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				97	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				97	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				97	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				97	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA AL GERENTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				97	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				97	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				97	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				97	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				97	

8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			97
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			97

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 de diciembre de 2019. 

Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño
Dra. en Ciencias Administrativas
CLAD N° 05103

Dr.: MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO
DNI: 02845588
Teléfono: 968060260
E-mail: mercedeb@yahoo.es



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor
en Ciencias Administrativas N°
ANR/COP. A202528 de profesión lic. en Administ. desempeñándome
actualmente como Docente en U.C.V.
Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario al personal y guía de entrevista.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario al personal de la empresa respecto a la variable cultura organizacional.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	


Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC. OF COLEG. N° 343

Cuestionario al personal de la empresa respecto a la variable productividad laboral.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

Guía de entrevista al gerente de la empresa respecto a la variable cultura organizacional y productividad laboral.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	


 Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 REG. UNIC OF COLEG. N° 843

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de
Noviembre de Dos mil diecinueve.



Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. N° 843

Dr. :
DNI :
Especialidad :
E-mail :

02842237,
Administración
fcastillo30@hotmail.com

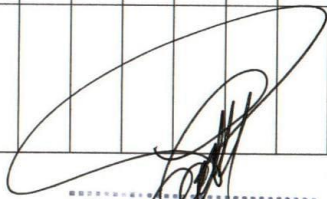
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO AL PERSONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																80					


 W. Castillo Palacios
 COLEGIO UNICO DE COLEG. N° 343

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA AL GERENTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															80						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															80						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															80						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															80						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															80						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															80						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación															80						


 W. Castillo Palacios
 COLEGIO DE COLEG. N° 843

8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		80											
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			80										

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 de diciembre de 2019.

Francisco W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. N° 843

Dr.:
DNI: 028 42237
Teléfono: 969 584029
E-mail: fcastillo30@hotmail.com

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

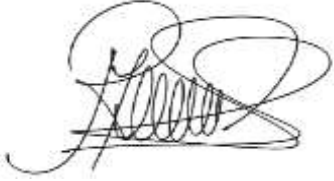
Yo, SALDARRIAGA CASTILLO MARÍA DEL ROSARIO, docente de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Piura.

Programa académico de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo Piura, asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "La cultura organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C, tramo Piura – Trujillo, 2019", del autor Rosa Yesmeny Jaramillo Cueva, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha: Piura, 02 de Enero de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: SALDARRIAGA CASTILLO, MARÍA DEL ROSARIO	
DNI 02609026	Firma 
ORCID 0000-0000-0002-0566	