



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de  
Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Alvarado Zeña, Hans Willy (orcid.org/0000-0003-3981-4127)

Sotomayor Rentería, Smith Katiana (orcid.org/0000-0001-5068-2124)

**ASESORA:**

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mi un ejemplo de esfuerzo y valentía, de no tener las adversidades por qué Dios está conmigo siempre.

*Alvarado Zeña, Hans Willy*

A Dios por que sin él no tendría la vida, la voluntad y fuerzas necesarias para estar presente en este recorrido de la vida universitaria. Seguidamente a mis padres que siempre estuvieron con nosotros brindándonos su apoyo y todos sus consejos para así formarme como persona de bien.

*Sotomayor Rentería, Smith Katiana*

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes, por todos los aprendizajes y conocimientos brindados en todos estos ciclos.

A nuestra asesora Dra. Ericka Suysuy por la gran paciencia y dedicación para terminar de manera exitosa el presente trabajo de investigación.

*Alvarado Zeña, Hans Willy*

*Sotomayor Rentería, Smith Katiana*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	34
VIII. PROPUESTA .....	35
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Resultados descriptivos de involucramiento y productividad laboral .	19
<b>Tabla 2</b>	Resultados de relación entre involucramiento y productividad laboral	20
<b>Tabla 3</b>	Resultados descriptivos de consistencia y productividad laboral .....	21
<b>Tabla 4</b>	Resultados de relación entre Consistencia y productividad laboral ...	22
<b>Tabla 5</b>	Resultados descriptivos de adaptabilidad y productividad laboral.....	23
<b>Tabla 6</b>	Resultados de relación entre adaptabilidad y productividad laboral...	24
<b>Tabla 7</b>	Resultados descriptivos de planificación y productividad laboral .....	24
<b>Tabla 8</b>	Resultados de relación entre planificación y productividad laboral ....	26
<b>Tabla 9</b>	Resultados descriptivos de cultura organizacional y productividad laboral .....	27
<b>Tabla 10</b>	Resultados de relación entre cultura organizacional y productividad laboral .....	28

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022, empleando como un enfoque mixto, de tipo aplicada, con diseño no experimental, correlacional, transversal, teniendo en cuenta a una población de 80 empleados, a quienes se les aplicó una encuesta y se obtuvo como resultados que 57.5% está totalmente de acuerdo con el involucramiento, el 55% está totalmente de acuerdo con la consistencia el 50% está totalmente de acuerdo con la adaptabilidad y el 53.8% muestra está totalmente de acuerdo con la planificación de actividades, logrando concluir que existe una relación positiva y altamente significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa de agronegocios Los Ángeles, obteniendo un valor de coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.802\*\*, y un Sig. (bilateral) de 0.000. lo que significó que, a mejor cultura organizacional, existirá una mejor productividad laboral.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, productividad laboral, involucramiento, consistencia, adaptabilidad

## ABSTRACT

The general objective of this research entitled "Organizational culture and labor productivity in the company Agronegocios Los Angeles, Piura 2022" was to determine the relationship between organizational culture and labor productivity in the company Agronegocios Los Angeles, Piura 2022, using a mixed approach, applied type, with non-experimental, correlational, cross-sectional design, taking into account a population of 80 employees, to whom a survey was applied and the results obtained were that 57. The results showed that 57.5% totally agreed with the involvement, 55% totally agreed with the consistency, 50% totally agreed with the adaptability and 53.8% of the sample totally agreed with the planning of activities, concluding that there is a positive and highly significant relationship between organizational culture and productivity in the agribusiness company Los Angeles, obtaining a Spearman correlation coefficient value of 0.802\*\*, and a Sig. (bilateral) of 0.000, which means that, the better the organizational culture, the better the productivity.

**Keywords:** Organizational culture, labor productivity, involvement, consistency, adaptability.

## I. INTRODUCCIÓN

Debido a su contexto internacional, la cultura organizacional mexicana ha estado en el punto de mira desde la década de los ochenta, esto se debe a las deficiencias de su enfoque, ya que se desarrollaron dentro de teorías comunicacionales, organizacionales o gerenciales que no permiten profundizar en su análisis, el campo se mantiene en un ámbito con dominio descriptivo e instrumental (Yopan et al, 2020). Para Vesga et al. (2020) Colombia destaca que se debe enfrentar constantes cambios que ocurren en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el sector empresarial, el problema que surge en este contexto es la falta de actitud hacia la cultura organizacional que exhiben algunos miembros de la organización. En Cuba, las organizaciones laborales se enfocan en la producción y venta de bienes y/o servicios, pero con esta ambiciosa aspiración surgen problemas ya que algunas empresas no enfocan parte de sus esfuerzos y recursos en desarrollar el potencial humano y aumentar el capital intangible (Reyes y Moors, 2019).

La perspectiva de productividad laboral, el problema del sector empresarial venezolano es una productividad laboral mínima por la ausencia de una compensación salarial justa basada en las necesidades individuales (Vera y Vera, 2021). En Ecuador, para Pilligua y Arteaga (2019) la productividad laboral está generando problemas de eficiencia debido a las condiciones de trabajo mal gestionadas, el 85% de los empleados son operativos y su ambiente está calificado en 55% porque consideran que falta liderazgo y mejora de la promoción profesional dentro de la empresa.

En un contexto nacional, el problema actual del país se centra en la mala cultura organizacional, el manejo inadecuado de los recursos impacta negativamente en la efectividad y profesionalismo de sus miembros (Zavaleta, 2021). Otras organizaciones enfrentan el problema de evaluar a los empleados, mejorar la productividad laboral y retener a los empleados, el personal directivo y administrativo al hacer un mal manejo de sus recursos económicos, da como resultado una cultura organizacional ineficiente (Castillo, 2021).

Desde una perspectiva de productividad laboral, es importante que el Estado aborde las 'fallas del mercado' que impiden que los ciudadanos más



pobres disfruten de la llamada 'igualdad de oportunidades' teniendo acceso a servicios de salud y educación de calidad donde al mejorar estos aspectos, mejorará la productividad en las empresas (Tuesta, 2021). El diario Gestión (2021) realizó un estudio señalando los problemas de productividad laboral en las personas, considerando a tres elementos como los más resaltantes: 1) No cumplir con las ocho horas de descanso diario, 2) No solucionar las fricciones con antelación, 3) Estar siempre enfocado en el celular y/o distractores externos a su labor.

En un contexto local, la empresa Agronegocios Los Ángeles SAC, dedicada a la exportación de banano orgánico, muestra inconvenientes en su cultura organizacional dado que sus colaboradores no se sienten involucrado con los objetivos de la empresa, es decir, no existe consistencia en las actividades diarias, además, cabe señalar que los trabajadores tienden a tardar en adaptarse a los cambios, desconociendo la misión de la empresa. Todos estos factores perjudican en su productividad laboral, es decir, no realizan sus actividades con mucha eficiencia y eficacia por lo que, son pocas las veces que logran cumplir con las metas establecidas, debido a que no siempre busca las maneras de optimizar los recursos que les brinda la empresa, generando que no sea tan competitiva en el mercado.

Ante la realidad contextual, se tiene como problema general: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022? Se tiene los siguientes problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre el involucramiento y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022?; (b) ¿Qué relación existe entre la consistencia y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022?; (c) ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022?; (d) ¿Qué relación existe entre la planificación de actividades y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022?

La justificación teórica se realiza cuando existe un vacío detectado en un campo de la investigación y el estudio teórico busca cubrirlo totalmente (Baptista et al, 2017) siendo así, la elaboración del presente estudio se apoyará de los

modelos teóricos, definiciones conceptuales y teorías relacionadas a las dos variables. Como justificación metodológica, en la elaboración de una investigación se debe contener la metodología de estudio (Urbano y Yuni, 2021) ante lo descrito, la investigación se desarrolla con un enfoque mixto de tipo aplicada y diseño correlacional. Finalmente, la justificación práctica señala que al elaborar la investigación se puede resolver un problema, ofreciendo recomendaciones que al ejecutarse aportarán una solución (Baena, 2017) por tal motivo, el presente estudio proporcionará recomendaciones aplicables a los problemas en la cultura organizacional y productividad laboral que presenta la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022. Se tiene como objetivos específicos: a) Indicar la relación entre el involucramiento y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022; b) Analizar la relación entre la consistencia y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022; c) Evaluar la relación entre la adaptabilidad y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022; d) Medir la relación entre la planificación de actividades y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

Se tiene como hipótesis general: La cultura organizacional tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022. Se tiene como hipótesis específicas: H1: El involucramiento tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.; H2: La consistencia tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022; H3: La adaptabilidad tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.; H4: La planificación de actividades tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, la presente investigación presenta los siguientes estudios internacionales, siendo los siguientes:

Para Barahona et al (2021) su estudio tiene por objetivo general realizar un análisis de la productividad laboral y cultura organizacional en Nicaragua, su metodología contiene un enfoque cualitativo y documental; en sus resultados se señala que la cultura organizacional y la productividad laboral están estrechamente relacionados, en donde una cultura organizacional bien estructurada, permitirá que los colaboradores adquieran los valores que transmite la empresa. Se tiene por conclusión que la cultura organizacional juega un papel importante en toda organización, por otro lado, la productividad laboral fortalece la consecución de los objetivos que posee la empresa.

Para Cavelier (2020) su estudio realizado en las empresas colombianas se plantea por objetivo general establecer que la cultura organizacional se relaciona con la productividad laboral que ofrecen sus empleados, su metodología contiene un enfoque mixto y diseño descriptivo; la muestra lo conforman 4 empresas colombianas. Sus resultados manifiestan que las empresas al mejorar su cultura organizacional, su productividad laboral también aumenta, donde la empresa DHL Express aumentó su productividad laboral en un 35%, no obstante, la empresa Seguros Bolívar decayó su productividad laboral en un 68%. El autor concluye que la cultura organizacional tiene injerencia directa sobre la productividad, esto se ha manifestado en la última década, donde, si las empresas se enfocan en mejorar su cultura organizacional, existirá gran probabilidad de que la productividad laboral de los trabajadores aumente.

Para López (2018) su estudio realizado en una empresa de botanas en México se plantea por objetivo general determinar las estrategias de productividad laboral de la empresa a través de su cultura organizacional, su metodología contiene un enfoque mixto con diseño exploratorio, la muestra lo conforman 9 personas. Sus resultados manifiestan que el 75% conoce la cultura organizacional de la empresa, esto es, conocen los objetivos de ésta, por otro lado, reconocen que la empresa muestra interés en su productividad, llegando a

alcanzar una aceptación de 87%. La conclusión del estudio indica que las estrategias de cultura organizacional inciden positivamente en la productividad de la empresa de botanas, es decir, si la empresa no describe con claridad su cultura organizacional, los colaboradores no se sentirán parte de ella y, por ende, su productividad será baja.

Para Ortiz et al. (2019) su estudio realizado en una empresa prestadora de servicios en Colombia se plantea por objetivo general establecer que el clima organizacional incide en la productividad laboral de sus empleados, su metodología contiene un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo y correlacional, la muestra de estudio lo conforman 187 encuestados. Los resultados indican que 116 encuestados consideran aceptable el clima laboral y productividad, obteniendo un nivel de confianza de 99,99% y una significancia de 0,01; indicando que hay una incidencia significativa del clima organizacional sobre la productividad laboral. Los autores concluyen que el clima laboral y sus elementos pueden alcanzar la productividad máxima en el personal dentro de una empresa.

Para Melián (2017) en su estudio realizado en España se plantea como objetivo general el contrastar la cultura organizacional y su influencia en el modelo de valores por competencias, su metodología contiene un enfoque cualitativo y un diseño documental. Los resultados manifiestan que la cultura organizacional muestra una relación positiva  $B=0.72$ ,  $p < 0.001$  con los factores reflexivos, esto es, si existe un buen clima organizacional, los colaboradores mostraran comportamientos reflexivos que ayuden a su productividad. Se concluye que los valores por competencia permiten desarrollar una mejor productividad en los equipos de trabajo de las empresas españolas.

Con relación a los antecedentes nacionales, se presentan los siguientes estudios:

Cueva y Pesantes (2020), en su estudio se plantearon por objetivo determinar la asociación entre cultura organizacional y productividad laboral de la UGEL Cajamarca, su metodología contiene un enfoque cuantitativo y su diseño es descriptivo, no experimental y transaccional, la muestra lo conforman 132 colaboradores. El resultado del análisis de Pearson= $0,333$ , y

significancia=0,000 permite concluir que las variables se relacionan significativamente, donde, si la productividad laboral y la cultura de la organización son favorables, se obtendrán efectivos resultados.

Reque (2020), en su estudio se plantea por objetivo determinar la asociación entre la cultura organizacional y proceso administrativo en la productividad laboral de la facultad de administración de la Universidad Nacional de Cajamarca, su metodología contiene un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, la muestra lo conforman 15 colaboradores. Los resultados manifiestan que 48% consideran bajo la cultura organizacional y 55% consideran deficiente la productividad laboral de la empresa. El estudio concluye que la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral de la entidad universitaria es regular, asimismo tienen una relación positiva y mediana entre ambas variables.

Burga (2019) en su estudio realizado en Pimentel se plantea por objetivo establecer que la cultura organizacional influye en la productividad de los trabajadores de una empresa de cobranza, su metodología contiene un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, la muestra se conforma por 50 trabajadores. Los resultados indican que el 40% de los encuestados consideran a la cultura organizacional en un nivel deficiente, el 70% consideran que la productividad laboral se encuentra en un nivel deficiente. El análisis Rho Spearman=0.387 permiten concluir que la correlación entre las variables es baja, aceptando la hipótesis alternativa, señalando que, si se mejora la cultura organizacional, la productividad de los trabajadores mejorará considerablemente.

Vilca (2018) en su estudio realizado en una empresa de seguros se plantea por objetivo establecer que cultura organizacional y la productividad laboral guardan estrecha relación, su metodología contiene un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – correlacional, la muestra se compone por 100 colaboradores. Los resultados señalan que 52% de los encuestados consideran aceptable el compromiso de la empresa, el 51% consideran favorable la productividad, el análisis Rho Spearman=0.801 permiten concluir que hay correlación significativa entre las ambas variables de estudio, aceptando la hipótesis alterna, es decir, mientras exista un mejor lineamiento de la empresa en su cultura organizaional, mayor será la productividad de los colaboradores

Con respecto a los antecedentes locales, se presentan los siguientes estudios:

Para Agurto y Cornejo (2020) en su estudio realizado en la empresa ASLU de Piura, se plantea por objetivo indicar de qué forma la cultura organizacional influye en la productividad de sus empleados, su metodología contiene un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – correlacional, la muestra se compone de 20 empleados. Los resultados indican que 65% consideran la cultura organizacional aceptable, por otro lado, el 75% considera la productividad aceptable. Como señala el análisis de Kendall=0,661 existe correlación moderada entre las variables de estudio, concluyendo que a mejor cultura organizacional, mejor será la productividad de sus empleados.

Para Arámbulo (2019) en su estudio realizado en una empresa de Piura, se plantea por objetivo establecer la percepción que tienen los empleados sobre la cultura organizacional de la organización, su metodología contiene un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – correlacional, La muestra se conformó por 64 empleados. Los resultados manifiestan que el 59% consideran la cultura organizacional en un buen nivel, llegando a la conclusión que la cultura organizacional es permite mejorar la productividad de los empleados, ya que, si se trabaja en equipo, se promueve un clima laboral óptimo y fomentan la colaboración entre sus miembros.

Para Inga (2021) en su investigación realizada en la Municipalidad de Piura, se plantea por objetivo determinar la incidencia del comportamiento organizacional sobre la productividad laboral del personal municipal, su metodología contiene un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – correlacional, la muestra se compuso por 50 funcionarios. Sus resultados manifiestan que el 74% consideran el comportamiento organizacional en un nivel aceptable, el 81% consideran la productividad laboral en el mismo nivel, el análisis de Pearson=0.692 y significancia=0.000 permiten concluir que el comportamiento organizacional está relacionado con la productividad laboral, es decir, si la empresa se compromete a cumplir con las necesidades de los colaboradores y, por ende, a mantener una correcta cultura organizacional, los colaboradores serán más productivos en su trabajo.

La cultura organizacional es la dirección más resaltante en el campo de las investigaciones organizacionales, incluso se puede decir que el término "cultura" se ha convertido en una referencia para el lenguaje de los círculos administrativos. Algunos teóricos argumentan que su estudio se ha convertido en una de las áreas más importantes de la investigación organizacional, y también, se puede argumentar que es el área más activa de la teoría organizacional, eclipsando los estudios de estructura formal, ambiente organizacional y burocracia.

En referencia a los modelos teóricos de la cultura organizacional, se nombran las más resaltantes:

Modelos Teóricos de Cultura del Individuo y Cultura del Mercado, que se relacionan con la forma en que los individuos de una empresa conducen sus negocios, la forma cómo se trata a los clientes, a los empleados de la empresa y el aporte a la sociedad en general, siendo una parte resaltante de esta cultura organizativa.

En relación al Modelo de Cultura del Individuo, se enfoca en el crecimiento personal y profesional de los equipos de trabajo, promueve los valores sociales y desarrolla la motivación y la creatividad. Además, es inclusivo y busca que los clientes y socios comerciales se sientan satisfechos. Actualmente, las organizaciones optan por salvaguardar a sus empleados, porque ven que ellos ofrecen más que una simple prestación de servicios: los ven como la cara principal de la marca (Setyaningrum, 2017).

En referencia al Modelo de Cultura del Mercado, los pilares del crecimiento empresarial son la competencia, rentabilidad y la diferenciación, el éxito se mide y evalúa en relación a la rentabilidad de los resultados finales, dado que cada puesto tiene un objetivo alineado con el objetivo de la compañía. Dentro de sus beneficios se tiene que ofrece rentabilidad, usualmente asegurado; plantea objetivos claros, en donde se respalda cada acción (Solís y Brenes, 2019).

Modelos Teóricos de la cultura de la adaptación y la cultura adhocrática, que resaltan el grado de autonomía en la toma de decisiones, desarrollando

ideas novedosas y expresiones individuales, todos los cuales, vienen siendo elementos destacados de las culturas adaptativas y adhocráticas.

En función al Modelo de Cultura Adaptativa, considera y aprecia el cambio e innovaciones, enfocándose en el proceso, incrementando las posibilidades de que se mantenga a lo largo del tiempo. Una empresa que contiene este tipo de cultura tiende a ser más flexible, actualizando constantemente sus valores y características (Setiadi et al., 2020). Entre sus pilares se encuentra el sentido de innovación, toma de decisiones creativas y mostrar cambio constante, no obstante, es lo necesariamente estable como para asegurar que no altera su identidad.

En relación al Modelo de Cultura Adhocrática, esta deriva de la adhocracia en donde cualquier formato empresarial rompe con las líneas burocráticas que permitan identificar oportunidades, resolviendo los inconvenientes para obtener mejores resultados. Entre sus pilares se encuentra el potenciar el engagement en sus trabajadores, mediante la ejecución de tareas y su reconocimiento al cumplirlas, este modelo desafía a los trabajadores a que se gestionen libremente e individualmente del resto (Verdu et al., 2018).

Se tiene el Modelo de la Cultura del Poder, se distingue porque ofrece competitividad empresarial, donde los trabajadores son guiados y dirigidos por una persona capaz de ofrecer liderazgo, buscando controlar las estrategias y tomar rápidas decisiones (Kiker et al., 2019). Interiormente, quienes tienen poder dentro de la organización buscan el control absoluto sobre sus subordinados, mientras que cada individuo busca maximizar su poder, siendo así, el ambiente de una organización es una competencia feroz donde todos se enfrentan entre sí. Exteriormente, es una organización altamente competitiva cuyo objetivo es la expansión y el dominio, explotando a las organizaciones más débiles a expensas de otras.

El Modelo Teórico de Cultura del Rol, que busca el orden y la racionalidad con un énfasis particular en la legitimidad, la legalidad y la responsabilidad. Las reglas y los procedimientos prevalecen sobre el poder, las empresas que usan este modelo suelen ser organizaciones sólidas, donde la formalidad y la



seguridad son importantes, se premian las respuestas correctas sobre las respuestas efectivas y se valora la lealtad y la legitimidad (Edeh et al., 2019).

El Modelo Teórico de la Cultura Jerárquica, en donde su ambiente es formal con una adecuada estructura y apto para ejecutar las labores que se asignen. Su esencia es la estructura corporativa, que se enfoca en su política, su planificación, su proceso y precisión al trabajo (McMurray et al., 2017).

Para las definiciones de cultura organizacional, como lo señalan Bortoluzzi, et al. (2019), la organización deberá trasladar este sistema a los nuevos integrantes para que trabajen en él desde el momento de su incorporación, potenciando así la cultura organizacional desde el primer día de las labores. Además, Mumley (2019), señalo que es un conjunto de supuestos, hábitos y estructuras de pensamiento compartidos en un grupo de sujetos por su coexistencia de acción, plasmados en sus comportamientos, expresiones y equipamientos, manifestados en su capacidad, y luego autoorganizados. Salida de sus trabajadores.

Entre sus dimensiones se tiene: Involucramiento: Significa que los empleados se sientan involucrados en su trabajo y cumplan sus actividades a cabalidad, sintiéndose apegados a la empresa. Se refiere, por tanto, a un alto nivel de acuerdo con los diferentes miembros de una empresa, sin tomar en cuenta su posición. En síntesis, es el sentimiento de pertenencia que crean los empleados cuando establecen una conexión con la empresa, permitiéndoles combinar los objetivos individuales con los objetivos de la empresa para traducirlos en un objetivo en común (Edeh et al., 2019). En cuanto a la dimensión consistencia: Se hace referencia a que el nivel cultural es fuerte y no puede romperse fácilmente, es integrado y coordinado por todo el equipo de trabajo, lo que incide en la actitud de los colaboradores, incluyendo estrategias de gestión además de alianzas y el comportamiento. Por lo tanto, una empresa debe tener consistencia en lo que transmite y en lo que hace cotidianamente para poder alcanzar sus objetivos planteados (Edeh et al., 2019). De igual forma la dimensión adaptabilidad: significa que los colaboradores deben adaptarse a cualquier factor externo que afecte directamente a la empresa, debido a que los establecimientos enfrentan cambios con frecuencia para continuar satisfaciendo a los usuarios. Por lo tanto, la adaptabilidad es la capacidad de resolver los

problemas de forma coherente con las demandas del entorno. Considerándose como el desarrollo gradual de poder acoplarse a los cambios en esta etapa, solo sobreviven aquellas empresas que tienen un alto grado de resistencia y eficiencia, respondiendo a los cambios del entorno y lo convierten en oportunidades (Edeh et al., 2019). Y por último con respecto a la dimensión Planificación de actividades: Hace referencia a los lineamientos claros de la empresa y el camino correcto que quiere tomar a largo plazo con las metas y objetivos establecidos. Es decir, se refiere a que toda organización debe tener claro cuál es su misión y visión, asimismo, puedan definir su metas y objetivos de la institución y de esta manera los colaboradores tengan claro cuál es el propósito de la organización, mediante una planificación clara. Mumley (2019)

Con respecto a la variable productividad laboral el término productividad fue mencionado por primera vez en un artículo de François Quesnay en 1766. Sin embargo, un siglo después, en 1883, Littré se refirió a la productividad como “la fuerza de producción”. A principios del siglo XX, se entendía como la conexión entre lo que se produce y el propósito de lograrlo. según La RAE (2020). Sevilla (2017) define la productividad “como una medida económica de contabilizar los bienes y servicios producidos a lo largo del tiempo, el personal, los costos y el capital, entre otros”. También se ha demostrado que el aumento de la productividad provoca y enfatiza la motivación para trabajar y favorece efectivamente la apreciación del trabajo (Vesga, 2019).

Entre sus dimensiones se tiene la eficiencia haciendo referencia a la gestión o manejo de los recursos, teniendo en cuenta a la cantidad como prioridad, destaca el hecho de que la eficiencia es más importante para la empresa y que esta mantiene una representación de los recursos que cumplan con el presupuesto. Donde la cantidad de insumo utilizado es la cantidad de recursos que normalmente utiliza el trabajador para prestar el servicio. Mientras que la cantidad planificada de recursos es la cantidad programada para que el trabajador preste el servicio (Robbins y Judge, 2011). Asimismo, la dimensión Eficacia: es el impacto de los bienes o servicios realizados, dando a conocer un grado de relevancia que la calidad del servicio sea primordial, se desempeña con las necesidades del consumidor y, por lo tanto, se destaca entre la competencia. Por lo tanto, se refiere a estrategias para el logro de metas, iniciativas y

cumplimiento de plazos, haciendo referencia a técnicas que suelen utilizar los empleados para cumplir lo pactado en la empresa (Robbins y Judge, 2011); y por último la dimensión Efectividad: se estima el impacto de lo realizado de los bienes o servicios brindados, no sólo observado su efecto total, tanto en calidad como en cantidad, sino también realizado de la manera adecuada, para satisfacer al cliente (Robbins y Judge, 2011).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Las investigaciones son de tipo aplicada, tienen la finalidad de proporcionar conocimiento con aplicación inmediata y a corto plazo en la sociedad y empresas permitiendo la solvencia de problemas concretos y prácticos (Concytec, 2018). Como señala la cita, la elaboración de la presente investigación fue de tipo aplicada, puesto que ofrece recomendaciones aplicables para la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022 y para otras empresas o entidades que presenten inconvenientes con las mismas variables.

Hernández y Coello (2020) afirma que la investigación mixta es aquel enfoque que utiliza el método cuantitativo y cualitativo para fortalecer el estudio y entender en su mayoría los fenómenos de investigación. Siendo así que la presente investigación fue de enfoque mixto, debido a que para su desarrollo se emplearon datos cuantitativos a través de un cuestionario y datos cualitativos mediante una entrevista aplicada a en la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Los diseños de investigación correlacional son las que emplean al análisis estadístico para corroborar la relación entre dos variables, examina los datos cuantitativos que permitan determinar si hay hallazgos, tendencias, patrones y causalidad entre una variable sobre la otra (Bernal, 2017).

Como señalan Hernández y Coello (2020), las investigaciones no experimentales se llevan a cabo sin la manipulación ni control de las variables, el investigador sólo cumple la función de observar los eventos que suceden en su entorno natural, obteniendo los datos directamente para ser estudiados posteriormente.

En la investigación transversal, la recopilación de los datos se efectúa una sola vez, en un espacio de tiempo y lugar definido, describiendo la variable y mostrando la incidencia en conjunto de un punto particular y definido (Solís, 2019).

En base a las distintas definiciones, el presente estudio se realizó utilizando un diseño correlacional – no experimental y transversal.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable: Cultura organizacional**

##### **Definición conceptual:**

Para Mumley (2019) es la totalidad de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacciones intra e intergrupales existentes en todas las organizaciones, puede facilitar la implementación de la estrategia cuando existe una fuerte consistencia entre ambas. Por el contrario, si dificulta o retrasa su implementación, la cultura puede afectar el resultado de la actividad corporativa.

##### **Definición operacional:**

La variable cultura organizacional obtuvo su estudio tomando en cuenta sus dimensiones: a) Involucramiento; b) Consistencia; c) Adaptabilidad; y d) planificación de actividades. La muestra resultante se obtuvo de los trabajadores de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022 siendo un total de 80.

##### **Indicadores:**

- Involucramiento (Empoderamiento; Trabajo en equipo; Desarrollo de capacidades)
- Consistencia (Valores centrales; Acuerdos; Coordinación e integración)
- Adaptabilidad (Orientación al cambio; Orientación al cliente y Aprendizaje organizativo)
- Planificación de actividades (Misión; Metas y objetivos; Visión)

## **Variable: Productividad laboral**

### **Definición conceptual:**

Para Sevilla (2017) es la medición de eficiencia en el trabajo que se realiza al personal, equipo de trabajo y de la maquinaria. Se encarga de la medición de relación entre el total de productos finales o trabajo realizado por un sistema productivo, así también, los recursos empleados para conseguir dicha producción.

### **Definición operacional:**

La variable productividad laboral obtendrá su estudio tomando en cuenta sus dimensiones: a) Eficiencia; b) Eficacia y c) Efectividad. La muestra resultante se obtuvo de los trabajadores de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022 siendo un total de 80.

### **Indicadores:**

- Eficiencia (cantidad de recursos utilizados y cantidad de recursos programados)
- Eficacia (estrategias para cumplir las metas; iniciativa y cumplimiento de plazos)
- Efectividad (asume responsabilidades; trabajo bajo presión y consulta información)

### **Escala de medición:**

Para ambas variables se utilizó la escala de medición ordinal: 1) En desacuerdo; 2) Totalmente en desacuerdo; 3) Indiferente; 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población:**

Usualmente en la investigación la población es un amplio número de individuos considerados como el foco primordial de una investigación científica que se realizan en beneficio de ésta (Hernández, 2019). Por ende, el presente estudio tuvo a 80 empleados Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022. Entre sus criterios de inclusión se tendrá: Todos los empleados de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

#### **3.3.2. Muestra:**

Lo establecido por Rasinger (2020) afirma que la muestra de estudio es una porción representativa de la población que debe ser un reflejo apropiado de la misma, se enfoca siempre en la selección de participante relevantes en la investigación. Por ello, se tuvo en cuenta una muestra censal de 80 empleados de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

#### **3.3.3. Muestreo:**

Para Baena (2017) los muestreos censales son las que consideran a todas las unidades de la población como muestra, es por ello, que la población es considerada simultáneamente como universo, se utiliza cuando la población es finita y se puede realizar el estudio a todos sus elementos. Por ello, la presente investigación aplicará el muestreo censal ya que la población por ser finita y accesible en su estudio utilizará a todos los elementos que la componen.

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

La técnica es la herramienta que ayuda en aplicar el método para lograr los propósitos de estudio, los métodos más utilizados son los escritos y los tecnológicos (Urbano y Yuni, 2021). En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta las mismas que se se realizaron de forma individual a cada empleado de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

El instrumento se llega a utilizar para ayudar al investigador a acercarse al objetivo del estudio y poder recolectar información (Ñaupas et al 2019). Por ello, el instrumento que se empleará en el presente estudio es un cuestionario de tipo Likert para la medición de las dos variables.

La validez es la capacidad cuantificable que se emplea para la medición de características para el cual se logró diseñar un instrumento y su confiabilidad es la fiabilidad que tienen los instrumentos para realizar el estudio y análisis de las variables (Esenarro, 2021). Por ello, la variable cultura organizacional se adaptará del estudio de Segura (2022) y para la variable productividad laboral se adaptará del estudio de Gonzales (2020). Ambos instrumentos gozan de validez y confiabilidad para realizar el estudio y análisis de las variables.

### **3.5. Procedimientos**

El presente estudio tuvo los siguientes procedimientos: a) Se logró aprobar ambas variables estudiadas en el presente informe de tesis, b) se logró solicitar la aprobación de la tesis por el gerente general de Agronegocios Los Ángeles, Piura en el periodo 2022, c) se logró contextualizar la realidad problemática en el contexto internacional, nacional y d) se plasmó el marco teórico mediante antecedentes de estudio, locales, internacionales y nacionales.

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

El método en el análisis de los datos tuvo la función de lograr examinar un grupo de datos para que se proporcione conclusiones veraces en base a los datos obtenidos y se puedan tomar buenas decisiones, además, para ampliar el conocimiento sobre diversas temáticas. En efecto, se logró emplear el programa Microsoft Excel 360 como hoja de cálculo para analizar y trabajar los datos obtenidos en las encuestas, adicionalmente, se empleó el software estadístico SPSS 25.



### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente proyecto de investigación asumí los aspectos éticos de respeto, honradez y justicia: Los datos recolectados en los instrumentos obtuvieron la total discreción con el propósito de que se salvaguarde los datos de los trabajadores, además, la Honradez en proporcionar información certera y real sobre el estudio del tema investigador, no se manipulo o intromisión las respuestas y Justicia para que se impartan buenas soluciones en el temainvestigado, con el propósito de que se mejore ambas variables de estudio en Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Indicar la relación entre el involucramiento y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 1**

*Resultados descriptivos de involucramiento y productividad laboral*

Involucramiento	Escala de alternativas											
	T.E.D (1)		E.D (2)		I (3)		D.A (4)		T.D.A (5)		Total ( $\Sigma$ )	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Existe compromiso en el trabajo de parte de la mayoría de sus integrantes.	1	1,3	18	22,5	4	5,0	38	47,5	19	23,8	80	100%
2. Las decisiones se toman según la información con que se dispone.	1	1,3	12	15,0	11	13,8	38	47,5	18	22,5	80	100%
3. El colaborador cree muestra un impacto positivo en el equipo de trabajo	2	2,5	4	5,0	17	21,3	33	41,3	24	30,0	80	100%
4. La colaboración es promovida efectivamente entre los diversos equipos de trabajo	3	3,8	14	17,5	12	15,0	26	32,5	25	31,3	80	100%
5. El colaborador comprende la relación del trabajo con los objetivos institucionales	3	3,8	13	16,3	8	10,0	34	42,5	22	27,5	80	100%
6. Los futuros líderes de un trabajo reciben capacitación de parte de la empresa	7	8,8	10	12,5	8	10,0	32	40,0	23	28,7	80	100%
7. Existe una inversión constante por parte de la empresa para el crecimiento de la capacidad de sus integrantes	8	10,0	7	8,8	12	15,0	32	40,0	21	26,3	80	100%

De la tabla 1, se observó que el 47.5% está de acuerdo en que el área donde labora está muy comprometida con sus labores y las decisiones son tomadas en el nivel que se tenga información, de la misma forma, el 41.3% está de acuerdo con tener un impacto positivo en el equipo de trabajo, el 32.5% está de acuerdo en fomentar de manera activa la colaboración entre los diferentes equipos de trabajo, el 42.5% muestra sentirse de acuerdo que sus labores son organizadas de manera que cada colaborador entienda la incidencia entre su

trabajo y los propósitos institucionales, por último el 40% consideran sentirse de acuerdo que se les proporciona capacitación a los futuros líderes del equipo de trabajo y que la empresa invierte de manera continua en el desarrollo de las capacidades de sus integrantes. De lo anterior se puede deducir que en la empresa los resultados en cuanto a la dimensión involucramiento son positivas de forma genérica porque los colaboradores se sienten comprometidos con su trabajo y su manera de trabajar se fundamenta en la cooperación, además, la organización entre ellos es la adecuada y guarda relación con los objetivos que la empresa se plantea, por otro lado, las decisiones son correctas porque se toman con la información idónea y las empresas invierten en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.

**Contrastación de Hipótesis Específica 1:** El involucramiento tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 2**

*Resultados de relación entre involucramiento y productividad laboral*

		Involucramiento	Productividad laboral
Involucramiento	Correlación	1	,823
	Significancia	.	0,000
	Muestra	80	80
Productividad laboral	Correlación	,823	1
	Significancia	,000	.
	Muestra	80	80

De la tabla 2, se observa el grado de relación entre involucramiento y productividad en la empresa Agronegocios Los Ángeles, teniendo según coeficiente de Rho de Spearman = 0.823, evidenciando que existe una relación positiva y altamente significativa, así también, su significancia = 0.000. Dado los resultados, la H1 es aceptada, afirmando la correlación entre la dimensión involucramiento y la variable productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles.

**Objetivo específico 2:** Analizar la relación entre la consistencia y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 3**

*Resultados descriptivos de consistencia y productividad laboral*

Consistencia	Escala de alternativas											
	T.E.D (1)		E.D (2)		I (3)		D.A (4)		T.D.A (5)		Total ( $\Sigma$ )	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
8. Los valores empresariales son claros y precisos para regir su forma en que se desempeñan.	1	1,3	11	13,8	12	15,0	34	42,5	22	27,5	80	100%
9. El código de ética guía el actuar y saber qué es correcto.	4	5,0	12	15,0	8	10,0	34	42,5	22	27,5	80	100%
10. Los desacuerdos son solucionados de forma intensa.	3	3,8	5	6,3	17	21,3	33	41,3	22	27,5	80	100%
11. Siendo temas complicados, el consenso es fácil de lograr.	3	3,8	17	21,3	8	10,0	30	37,5	22	27,5	80	100%
12. La perspectiva es común en los empleados de diversos equipos de trabajo.	1	1,3	12	15,0	12	15,0	32	40,0	23	28,7	80	100%
13. Las actividades entre los diversos equipos de trabajo son coordinados.	5	6,3	13	16,3	11	13,8	27	33,8	24	30,0	80	100%

De la tabla 3, se observó que el 42.5% está de acuerdo con que existe valores empresariales consistentes y claros que rigen la manera en que se desempeñan, además hay un código de ética que direcciona su comportamiento ayudándolo a distinguir lo correcto, el 41.3% está de acuerdo que cuando no se llega a un consenso, se trabaja de manera intensa para brindar soluciones factibles, el 37.5% está de acuerdo que le es fácil alcanzar el consenso, aun en temas difíciles, el 40% muestra sentirse de acuerdo que los trabajadores de diferentes equipos de trabajo de esta empresa tienen una perspectiva igual, por último el 33.8% consideran sentirse de acuerdo que es sencillo coordinar tareas entre los distintos equipos de trabajo. De lo anterior se puede deducir que en la empresa los valores son claros y consistentes, el código de ética guía a hacer lo correcto, los problemas se solucionan de manera eficiente, los ascensos son fáciles de alcanzar y las tareas son fáciles de coordinar.

**Contrastación de Hipótesis Específica 2:** La consistencia tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 4**

*Resultados de relación entre Consistencia y productividad laboral*

		Consistencia	Productividad laboral
Consistencia	Correlación	1,000	,821
	Significancia	.	,000
	Muestra	80	80
Productividad laboral	Correlación	,821	1,000
	Significancia	,000	.
	Muestra	80	80

De la tabla 4, se observa el grado de relación entre la consistencia y productividad en la empresa Agronegocios Los Ángeles, teniendo según coeficiente de Rho de Spearman = 0.821, evidenciando que existe una relación positiva y altamente significativa, así también, su significancia = 0.000. Dado los resultados, la H1 es aceptada, afirmando la correlación entre la dimensión consistencia y la variable productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles.

**Objetivo específico 3:** Evaluar la relación entre la adaptabilidad y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 5**

*Resultados descriptivos de adaptabilidad y productividad*

Adaptabilidad	Escala de alternativas											
	T.E.D		E.D		I		D.A		T.D.A		Total	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	( $\Sigma$ )						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
14. La manera de realizar las labores son flexibles y de fácil cambio.	4	5,0	9	11,3	13	16,3	31	38,8	23	28,7	80	100%
15. Acogen continuamente novedosas y mejores formas para realizar las actividades diarias.	3	3,8	12	15,0	9	11,3	32	40,0	24	30,0	80	100%
16. Toman en cuenta los comentarios y recomendaciones de los clientes para efectuar cambios.	2	2,5	10	12,5	12	15,0	37	46,3	19	23,8	80	100%
17. Los trabajadores entienden las necesidades y deseos de sus clientes.	3	3,8	12	15,0	10	12,5	35	43,8	20	25,0	80	100%
18. El fracaso es considerado una oportunidad para aprender y mejorar.	3	3,8	9	11,3	9	11,3	30	37,5	29	36,3	80	100%
19. El objetivo importante en la labor diaria es el aprendizaje.	2	2,5	8	10,0	14	17,5	26	32,5	30	37,5	80	100%

De la tabla 5, se observó que el 38.8% está de acuerdo en que la manera que tienen de hacer las cosas es fácil y flexible de cambiar, 40% está de acuerdo que adoptan de forma continua y nuevas maneras de hacer sus actividades diarias, el 46.3% está de acuerdo que las recomendaciones y comentarios de los clientes ayudan a introducir cambios, el 43.8% muestra sentirse de acuerdo que todos comprenden las necesidades y deseos de los clientes, por último el 37.5% consideran sentirse totalmente de acuerdo que considera el fracaso como una oportunidad para el aprendizaje y mejora, y totalmente de acuerdo que el aprendizaje es un propósito importante en sus labores cotidianas. De lo anterior se puede deducir que en la empresa la manera en que ejecutan sus actividades es flexibles y fáciles de adaptar, además, implementan nuevas formas de mejorar

sus actividades, estos cambios también son producto de recomendaciones y comentarios de ellos, los colaboradores comprenden las necesidades de los clientes, consideran al fracaso como un aprendizaje y este es importante en su trabajo.

**Contrastación de Hipótesis Específica 3:** La adaptabilidad tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 6**

*Resultados de relación entre adaptabilidad y productividad laboral*

		Adaptabilidad	Productividad laboral
Adaptabilidad	Correlación	1	,760
	Significancia	.	,000
	Muestra	80	80
Productividad laboral	Correlación	,760	1
	Significancia	,000	.
	Muestra	80	80

De la tabla 6, se observa el grado de relación entre la adaptabilidad y productividad en la empresa Agronegocios Los Ángeles, teniendo según coeficiente de Rho de Spearman = 0.760, evidenciando que existe una relación positiva y significativa, así también, su significancia = 0.000. Dado los resultados, la H1 es aceptada, afirmando la correlación entre la dimensión adaptabilidad y la variable productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles.

**Objetivo específico 4:** Medir la relación entre la planificación de actividades y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 7***Resultados descriptivos de planificación y productividad laboral*

Planificación de actividades	Escala de alternativas											
	T.E.D		E.D		I		D.A		T.D.A		Total	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	( $\Sigma$ )						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
20. La misión de la empresa es clara.	2	2,5	11	13,8	12	15,0	34	42,5	21	26,3	80	100%
21. Los lineamientos de la misión permite a la empresa planificar claramente sus actividades.	2	2,5	12	15,0	9	11,3	34	42,5	23	28,7	80	100%
22. Hay un acuerdo para alcanzar las metas.	3	3,8	10	12,5	12	15,0	30	37,5	25	31,3	80	100%
23. Las metas de los superiores son pero ambiciosas pero realistas.	3	3,8	8	10,0	13	16,3	32	40,0	24	30,0	80	100%
24. Los trabajadores sienten motivación y entusiasmo con la visión de la empresa.	1	1,3	9	11,3	14	17,5	33	41,3	23	28,7	80	100%
25. Se puede obtener las demandas de corto plazo sin dañar las de largo plazo.	1	1,3	19	23,8	4	5,0	36	45,0	20	25,0	80	100%

De la tabla 7, se observó que el 42.5% está de acuerdo en que la empresa tiene una misión clara, además, tiene una planificación clara de sus actividades, siguiendo los lineamientos de su misión, el 37.5% está de acuerdo que existe un amplio acuerdo sobre las metas a lograr, asimismo, el 40% está de acuerdo que los jefes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas, el 41.3% muestra sentirse de acuerdo que la visión de la empresa genera entusiasmo y motivación entre sus colaboradores, por último el 45% consideran sentirse de acuerdo que puede cumplir con las demandas a corto plazo sin perjudicar a largo plazo. De lo anterior se puede deducir que en la empresa posee una misión clara y marca la dirección sobre a donde va, además, considera a su planificación bien definida, las metas se logran de manera conjunta y los jefes lo plantean de manera realista y ambiciosa, la visión muestra entusiasmo y motiva a los colaboradores y satisface las necesidades a corto plazo.



**Contrastación de Hipótesis Específica 4:** La planificación de actividades tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 8**

*Resultados de relación entre planificación y productividad laboral*

		Planificación de actividades	Productividad laboral
Planificación de actividades	Correlación	1	,747
	Significancia	.	,000
	Muestra	80	80
Productividad laboral	Correlación	,747	1
	Significancia	,000	.
	Muestra	80	80

De la tabla 8, se observa el grado de relación entre la planificación de actividades y productividad en la empresa Agronegocios Los Ángeles, teniendo según coeficiente de Rho de Spearman = 0.747, evidenciando que existe una relación positiva y significativa, así también, su significancia = 0.000. Dado los resultados, la H1 es aceptada, afirmando la correlación entre la dimensión planificación de actividades y la variable productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 9**

*Resultados descriptivos de cultura organizacional y productividad laboral*

Dimensiones de las variables	Escala de alternativas											
	T.E.D		E.D		I		D.A		T.D.A		Total	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	( $\Sigma$ )						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Involucramiento	3	3,8%	19	23,8%	3	3,8%	9	11,3%	46	57,5%	80	100%
Consistencia	0	0,0%	23	28,7%	2	2,5%	11	13,8%	44	55,0%	80	100%
Adaptabilidad	2	2,5%	19	23,8%	2	2,5%	17	21,3%	40	50,0%	80	100%
Planificación de actividades	1	1,3%	21	26,3%	1	1,3%	14	17,5%	43	53,8%	80	100%
Eficiencia	1	1,3%	17	21,3%	6	7,5%	23	28,7%	33	41,3%	80	100%
Eficacia	1	1,3%	19	23,8%	2	2,5%	15	18,8%	43	53,8%	80	100%
Efectividad	1	1,3%	18	22,5%	3	3,8%	37	46,3%	21	26,3%	80	100%

De la tabla 9, se observó que el 57.5% está totalmente de acuerdo con la dimensión involucramiento y la mayoría de los colaboradores del área donde labora está muy comprometida con su trabajo, de la misma forma, el 55% está totalmente de acuerdo con la dimensión consistencia y existe un conjunto de valores empresariales claros y consistentes que rigen la manera en que se desempeñan, asimismo, el 50% está totalmente de acuerdo con la dimensión adaptabilidad y la manera que tienen de hacer las cosas es fácil y flexible de cambiar, por otro lado, el 53.8% muestra está totalmente de acuerdo con la dimensión planificación de actividades y que la empresa tiene una planificación clara de sus actividades, siguiendo los lineamientos de su misión, el 41.3% consideran están totalmente de acuerdo con la dimensión eficiencia y que la cantidad de recursos utilizados son los suficientes, además, el 53.8% aseguran que están totalmente de acuerdo con la dimensión eficacia y que emplean estrategias para cumplir las metas, por último el 46.3% consideran sentirse de acuerdo con la dimensión efectividad y que el trabajo bajo presión la responsabilidad son manejables. De lo anterior se puede deducir que en la organización entre ellos es la adecuada y guarda relación con los objetivos que

la empresa se plantea, en la empresa los valores son claros y consistentes, la manera en que ejecutan sus actividades es flexible, fácil de adaptar y posee una misión clara y marca la dirección sobre a donde va.

**Contrastación de Hipótesis General:** La cultura organizacional tiene relación significativa con la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.

**Tabla 10**

*Resultados de relación entre cultura organizacional y productividad laboral*

		Cultura organizacional	Productividad laboral
Cultura organizacional	Correlación	1	,802
	Significancia	.	,000
	Muestra	80	80
Productividad laboral	Correlación	,802	1
	Significancia	,000	.
	Muestra	80	80

De la tabla 10, se observa el grado de relación entre la cultura organizacional y productividad en la empresa Agronegocios Los Ángeles, teniendo según coeficiente de Rho de Spearman = 0.802, evidenciando que existe una relación positiva y altamente significativa, así también, su significancia = 0.000. Dado los resultados, la H1 es aceptada, afirmando la correlación entre la cultura organizacional y la variable productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se mostrarán los datos más relevantes encontrados en la presente investigación:

Considerando el objetivo específico 1: Indicar la relación entre el involucramiento y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022, los resultados indicaron una correlación de 0.823 lo cual indica una relación positiva y alta, esto es, el involucramiento se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa. Al recolectarse la información por cuestionarios y entrevistas, la empresa destaca por el alto nivel de cultura organizacional que fomentan en sus trabajadores para que estos se sientan parte de la empresa, estando cómodos con ella y mejorando sus niveles de productividad. Estos resultados se comparan con Vilca (2018) tuvo como hallazgos un  $Rho = 0.8$  lo que significa que el coeficiente acepta la hipótesis, señalando que la correlación positiva es muy fuerte entre las variables, la necesidad de conocer el nivel de influencia es importante para mejorar la productividad y con ello la información ayudó a tomar decisiones por favorecer a la empresa ya sea mejorando su nivel de cultura o fomentando nuevas estrategias para aumentar la productividad.

En relación al objetivo específico 2: Analizar la relación entre la consistencia y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022, según Edeh et al. (2019) describe que la consistencia es aquella manera de adaptarse a cualquier factor externo que afecte directamente a la empresa debido a que los establecimientos enfrentan cambios para satisfacer a los usuarios, obteniendo una correlación Rho de Spearman 0.821, lo cual demuestra una relación positiva y alta, esto es, la consistencia se relaciona significativamente con la productividad laboral de la empresa. La información es recolectada por cuestionarios y entrevistas, por lo que la empresa se destaca por la existencia de valores empresariales claros y consistentes que rigen la manera en que se desempeñan, además del trabajo intenso para solucionar sus desacuerdos. Se coincide con los resultados de Inga (2021) cuya correlación es positiva con un  $Rho = 0.69$  lo que significa que el coeficiente de correlación acepta la hipótesis, señalando que la correlación positiva es muy fuerte entre las variables, la necesidad de conocer el nivel de influencia es importante para

mejorar la productividad y con ello a cumplir con las necesidades de los colaboradores y, por ende, a mantener una correcta cultura organizacional. Además, Cavelier (2020) quien planteó como objetivo establecer la relación entre las variables y determino que si la empresa aplica una correcta cultura organizacional la productividad aumentará en un 35% y si no se aplican decaerá en un 68%, por lo tanto, las variables afectan directamente una sobre la otra.

En relación al objetivo específico 3: Evaluar la relación entre la adaptabilidad y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022, los resultados de la investigación demostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.76, lo cual indica una relación positiva y alta, es decir, la adaptabilidad se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa de Agronegocios. La información es recolectada por cuestionarios y entrevistas, por lo que la empresa de agronegocios se destaca por las recomendaciones y comentarios de los clientes que ayudan a realizar cambios en la empresa, además, los colaboradores comprenden las necesidades de los clientes y consideran al fracaso como un aprendizaje que los ayuda a mejorar en su trabajo. Los resultados son contrastados con Cueva y Pesantes (2020) determinaron un coeficiente de 0,333 indicando que existe una correlación positiva y baja lo que indica una relación significativa. El estudio concluye que la productividad laboral y la cultura de la organización son favorables y moderadas, por ende, se obtiene resultados efectivos, pero, no los ideales para que la empresa crezca y siga implementando nuevas estrategias. López (2018) tuvo como objetivo mejorar la productividad laboral diseñando estrategias de cultura organizacional, obtuvo como resultados que los trabajadores conocían los objetivos de la empresa, su misión y visión, con un 75% de aprobación, por lo tanto, si la empresa describe con claridad sus lineamientos, mejorarán sus niveles de productividad.

El objetivo específico 4 se justifica como: Medir la relación entre la planificación de actividades y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022, los resultados manifiestan según el coeficiente de  $Rho = 0.74$  y  $sig = 0.000 < 0.05$  lo cual permite afirmar que la planificación de actividades se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa de Agronegocios. Estos resultados concuerdan con la

definición de Edeh et al. (2019) señaló que la planificación de actividades hace referencia a los lineamientos claros de la empresa y el camino correcto que quiere tomar a largo plazo con las metas y objetivos establecidos. En la investigación realizada se logró determinar que existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.74, lo cual indica una relación positiva y alta es decir, la planificación de actividades se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa de Agronegocios, la información es recolectada por cuestionarios y entrevistas, por lo que la empresa de agronegocios se destaca por alcanzar cumplir con las demandas a corto sin perjudicar a las de largo plazo, además, su misión y planificación de tareas son claras siguiendo los lineamientos de la misión. La información se relaciona con la investigación de Agurto y Cornejo (2020) los cuales lograron determinar que, el 65% de los encuestados establecen a la variable cultura organizacional en un nivel aceptable. Además, el 75% está de acuerdo que la variable desempeño se encuentre en un nivel aceptable. Estos porcentajes permiten conocer la gestión de la empresa acerca del nivel de cultura que fomentan en sus colaboradores y su influencia en el desempeño laboral, además, de una correlación significativa y alta igual a 0.66. Asimismo, se contrasta con Reque (2020) que tuvo como objetivo determinar la relación en las variables planteadas en el estudio, se halló que el 48% de los encuestados muestran un bajo nivel de cultura organizacional, esto muestra que el trabajo en equipo y la integración no son los niveles aceptados para la empresa y eso conlleva a la ineficiencia de los colaboradores.

Finalmente, referente al objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022. Los resultados señalan que se encontró un coeficiente de relación correspondiente a un  $Rho = 0.8$  y  $sig. = 0.000 < 0.05$  lo cual permite a tomar la hipótesis general, es decir, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa de Agronegocios. Por ello, Mumley (2019), señaló que es la cultura organizacional es un conjunto de supuestos, hábitos y estructuras de pensamiento compartidos en un grupo de sujetos por su coexistencia de acción, plasmados en sus comportamientos, expresiones y equipamientos, manifestados en su capacidad, y luego auto-organizados. Sevilla (2017) define a la productividad como una medida

económica de contabilizar los bienes y servicios producidos a lo largo del tiempo, el personal, los costos y el capital. Contrastándose con Ortiz et al. (2019) en su estudio realizado en Colombia, encontraron un nivel de confianza del 99,99% y una significancia de 0,01; indicando que hay una incidencia significativa entre ambas variables, concluyendo que existe evidencia suficiente para determinar que el clima laboral y sus elementos podrán alcanzar la productividad máxima en el personal dentro de una empresa, y con el estudio de Melián (2017) en España pudo encontrar que, el clima de logro de objetivos muestra una relación positiva  $B=0.72$ ,  $p < 0.001$  con los factores reflexivos, es decir, si existe un clima organizacional alto, los colaboradores mostraran comportamientos reflexivos que ayuden a su productividad. El estudio concluye que los valores por competencia permiten desarrollar una mejor productividad en los equipos de trabajo de las empresas españolas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva y altamente significativa entre la dimensión involucramiento y la productividad en la empresa de agronegocios Los Ángeles, mediante un valor de coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.802\*\*, y un Sig. (bilateral) de 0.000. lo que significó que, a mejor involucramiento por parte del personal, existirá una mejor productividad.
2. Se analizó una relación positiva y altamente significativa entre la dimensión consistencia y la productividad en la empresa de agronegocios Los Ángeles, mediante un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.801\*\*, y un Sig. (bilateral) de 0.000. lo que significó que, a mejor consistencia por parte del personal, existirá una mejor productividad.
3. Se evaluó una relación positiva y altamente significativa entre la dimensión adaptabilidad y la productividad en la empresa de agronegocios Los Ángeles, mediante un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.760\*\*, y un Sig. (bilateral) de 0.000. lo que significó que, a mejor adaptabilidad por parte del personal, existirá una mejor productividad.
4. Se midió que hay una relación positiva y altamente significativa entre la dimensión planificación y la productividad en la empresa de agronegocios Los Ángeles, mediante un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.747\*\*, y un Sig. (bilateral) de 0.000. lo que significó que, a mejor planificación por parte del personal, existirá una mejor productividad.
5. Se determinó que existe una relación positiva y altamente significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa de agronegocios Los Ángeles, mediante un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.802\*\*, y un Sig. (bilateral) de 0.000. lo que significó que, a mejor cultura organizacional, existirá una mejor productividad laboral.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que gerencia de agronegocios Los Ángeles tenga en cuenta la incidencia que hay entre la cultura organizacional y la productividad laboral, con el propósito de que el personal tenga conocimiento sobre las conductas, expectativas, actitudes, creencias, valores y con ello se sienta involucrado con las actividades diarias dentro de la empresa.
2. Al administrador de agronegocios los Ángeles, aplique diversas estrategias para involucrar a su personal, en el que puedan desarrollar sus habilidades de empoderamiento, incentivando al trabajo en equipo y al desarrollo de capacidades.
3. Al administrador de agronegocios los Ángeles realizar programas de sensibilización con el propósito de hacer conocer a los colaboradores, cuáles son los valores centrales de la empresa, los acuerdos y se puedan coordinar diversas acciones para poner en práctica cada valor.
4. A los jefes de área de agronegocios los Ángeles, cuente con un plan de contingencia el cual les pueda ayudar a tener acciones para que el personal se pueda adaptar con facilidad a los cambios y de esa manera puedan brindar una mejor orientación a los clientes, mediante un aprendizaje organizativo continuo.
5. Todos los colaboradores puedan conocer cuál es la misión, visión, metas, objetivos y valores de agronegocios los Ángeles, con el propósito de que tengan claro el rumbo de la empresa y cuáles son los objetivos planteados para cumplir con las metas establecidas por la alta gerencia.

## **VIII. PROPUESTA**

### **Propuesta de cultura organizacional en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022**

#### **8.1. Introducción**

El banano orgánico ayuda en la alimentación de millones de personas a nivel mundial y dada su exportación en Perú, brinda mayores ingresos y con ello más empleos para la población local, siendo de vital importancia que se tenga en cuenta que, todas las empresas exportadoras de dicho producto puedan tener a su talento humano altamente calificado y que se sientan a gusto trabajando en la empresa.

Siendo así como la empresa Agronegocios Los Ángeles SAC, ubicada en Piura Perú, se dedica a la exportación de banano orgánico, mejore sus inconvenientes en su cultura organizacional, teniendo a su personal altamente involucrado, y que siempre tengan en cuenta los valores empresariales, existiendo mucha consistencia en las actividades diarias, y el personal se adapte con facilidad a los cambios, teniendo clara la misión de la empresa.

#### **8.2. Objetivo de la propuesta**

Diseñar estrategias de cultura organizacional en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022

#### **8.3. Justificación**

De acuerdo con los resultados hallados en el presente estudio se pudo determinar que la empresa muestra inconvenientes en su cultura organizacional debido a que se han observado que el personal no se siente tan involucrado con la empresa, no siempre se tienen los valores de la empresa claros es decir no existe mucha consistencia en las actividades diarias, además cabe indicar que el personal tiende a tardar un poco en adaptarse a los cambios, no teniendo claro

la misión de la empresa; lo que perjudica en la productividad de los colaboradores, es decir no realizan sus actividades con mucha eficiencia, eficacia y efectividad.

#### **8.4. Estrategias**

- Diseñar talleres lúdicos para mejorar la cultura organizacional
- Establecer reuniones con el personal de Agronegocios Los Ángeles, para hacerlos sentir parte de la empresa.

#### **8.5. Desarrollo de estrategias de cultura organizacional**

**Estrategia 01:** Diseñar talleres lúdicos para mejorar la cultura organizacional

**a) Descripción.** Se diseñarán diversos talleres lúdicos que ayuden a los colaboradores a involucrarse más con la empresa, en el que puedan demostrar su empoderamiento y fortalezcan sus capacidades, además los talleres ayudarán a que se conozcan más entre compañeros de trabajo logrando trabajar en equipo, para el bienestar de la empresa y así puedan crear una buena cultura organizacional.

**b) Indicador:**

- El personal de Agronegocios Los Ángeles, demostrará mayor involucramiento en las actividades diarias
- El personal de Agronegocios Los Ángeles, se sentirá más comprometido con la empresa.

**c) Metas:**

- Serán talleres lúdicos que le ayuden a los colaboradores a conocerse más y con ello se pueda mejorar la cultura organizacional.
- Mejorar la cultura organizacional de Agronegocios Los Ángeles y con ello la productividad del personal incrementemente.

**d) Tácticas:**

- Diseñar talleres lúdicos que involucren a todo el personal de Agronegocios Los Ángeles
- Diseñar actividades recreativas donde el personal pueda ayudar en la integración y las relaciones interpersonales.

**e) Programas o actividades**

- Contratar a un coach ontológico, que pueda apoyar con las actividades lúdicas.
- Elegir el lugar ideal para las actividades lúdicas y recreativas
- Programar una agenda, en el que estén incluidas las fechas de todas las actividades que se van a realizar.
- Informar al personal, sobre las fechas de los talleres.
- Llevar a cabo los talleres con la participación de todo el personal de la empresa.
- Crear una evaluación y retroalimentación de todo lo aprendido en los talleres.

**f) Cronograma de actividades**

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contratar a un coaching ontológico, que pueda apoyar con las actividades lúdicas												
Elegir el lugar ideal para las actividades lúdicas y recreativas												
Programar una agenda, en el que estén incluidas las fechas de todas las actividades que se van a realizar												
Informar al personal, sobre las fechas de los talleres												
Llevar a cabo los talleres con la participación de todo el personal de la empresa												
Crear una evaluación y retroalimentación de todo lo aprendido en los talleres												

### g) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Contratar a un coaching ontológico	S/. 2500.00
Lugar para las actividades recreativas	S/. 500.00
Refrigerio para los participantes	S/. 400.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 3400.00</b>

### h) Viabilidad

Con estos talleres, el personal sentirá que la empresa los considera parte de ella, por lo tanto, se sentirán más involucrados y comprometidos con ella, de esa manera mejorando su nivel de productividad.

**Estrategia 02:** Establecer reuniones con el personal de Agronegocios Los Ángeles, para hacerlos sentir parte de la empresa

#### a) Descripción

Se pretende establecer reuniones de 15 minutos de martes a viernes con el propósito de dar la bienvenida a un nuevo día al personal, comentarles sobre las metas del día y que cada colaborador comente como se siente “Hoy” y que espera de la empresa para “hoy”, y reuniones de 30 minutos los Lunes y sábados, los lunes para hacer saber sobre las actividades de la semana, cuáles serán las metas propuestas, realizar una retroalimentación de la semana anterior y que espera la empresa para esta nueva semana, y los días sábados para analizar cuáles fueron las fortalezas y debilidades que todo el personal presento durante la semana. La finalidad de esta actividad es dar a conocer al personal las actividades planificadas, asimismo, hacerles recordar los valores centrales de la empresa, los acuerdos y la coordinación entre los colaboradores.

#### b) Indicador

- El personal de Agronegocios Los Ángeles, tendrá claro la planificación de actividades.
- Se tendrá en cuenta la opinión de todo el personal de Agronegocios Los Ángeles.

**c) Metas**

- De realizarse un cambio el personal lo conocerá con anticipación, para poder adaptarse
- El personal tendrá una mayor interacción con sus compañeros de trabajo.
- Aumentar el nivel de compromiso y productividad laboral

**d) Tácticas**

- Realizar reuniones constantes con el personal de Agronegocios Los Ángeles.
- Realizar retroalimentación al personal, con el propósito de mejorar el nivel de productividad laboral
- Dar a conocer al personal las actividades que realizaran y pedir su opinión con respecto a ello.

**e) Programas o actividades**

- Coordinar con gerencia para el desarrollo de reuniones diarias.
- Adquirir una pizarra acrílica y plumones de pizarra.
- Planificar los temas que se van a tratar en cada reunión.
- Dar a conocer al personal, el propósito de las reuniones.
- Ejecutar las reuniones constantes

f) Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Coordinar con gerencia para el desarrollo de reuniones diarias												
Adquirir una pizarra acrílica y plumones de pizarra												
Planificar los temas que se van a tratar en cada reunión												
Dar a conocer al personal, el propósito de las reuniones												
Ejecutar las reuniones constantes												

g) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Comprar pizarra acrílica	S/. 89.00
Comprar plumones de pizarra.	S/. 12.70
<b>TOTAL</b>	S/ 101.70

h) Viabilidad

Con las reuniones constantes, el personal conocer las actividades planificadas, asimismo, recibirán la retroalimentación debida y con ello podrán sentirse parte de la empresa, mejorando su nivel de cultura organizacional, ya que, conocerán la misión, visión, valores empresariales y así su productividad laboral podrá ser óptima.

## 8.6. Presupuesto total

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Contratar a un coaching ontológico	S/. 2500.00
Lugar para las actividades recreativas	S/. 500.00
Refrigerio para los participantes	S/. 400.00
Comprar pizarra acrílica	S/. 89.00
Comprar plumones de pizarra.	S/. 12.70
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 3 501.70</b>

**Nota.** De acuerdo con las estrategias planteadas sobre la cultura organizacional de la empresa agronegocios Los Ángeles Piura, se realizó un presupuesto aproximado de S/ 3501.70, abarcando los talleres lúdicos y las reuniones constantes con el personal de la empresa.

## 8.7. Análisis beneficio-costo

Con relación a la evaluación del beneficio sobre costo, es necesario considerar los ingresos y egresos de agronegocios Los Ángeles, Piura en los periodos anuales de sus dos últimos años de estudio, para analizar si la empresa efectivamente dispone de los recursos financieros y económicos necesarios para implementar las estrategias propuestas:

**Tabla 11**

*Ingresos y egresos de agronegocios Los Ángeles, Piura*

Detalle	2021	2022	2023
Ingresos	S/. 45,500.00	S/. 48,300.00	S/. 53,130.00
Egresos	S/. 15,250.00	S/. 16,200.00	S/. 17,820.00
<b>(Ing-Egre)</b>	<b>S/. 30,250.00</b>	<b>S/. 32,100.00</b>	<b>S/. 35,310.00</b>



De acuerdo con el margen de utilidad del año 2021 se obtuvo a S/. 30,250.00, de acuerdo con la información de la empresa se proyectó un aumento del 10% del año 2022, al ser un año que aún no se concluye, para el siguiente año 2023 teniendo en cuenta los ingresos y egresos, obteniendo así un valor proyectado de S/. 35,310.00.

**Tabla 12**

*Beneficio-costo*

<b>Detalle</b>	<b>Valores</b>
Beneficio	S/. 121,198.35
Costo	S/. 40,640.50
<b>B/C</b>	<b>2.98</b>

Como se detalla en la tabla, se pudo hallar un beneficio total de S/. 121,198.35 y un costo igual a S/. 40,640.50 y con un beneficio/costo de 2.98, lo que quiere decir, el proyecto es viable porque el B/C es mayor a 1, ya que, los ingresos son superiores a los egresos y de esa manera el proyecto es llamativo y fiable.

## REFERENCIAS

- Agurto, R. & Cornejo, T. (2020). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020*. (Tesis de Grado. Universidad Privada Antenor Orrego). <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6973>
- Al-Ali, A., Singh, S., Al Nahyan, M. & Sohal, A. (2017). *Change management through leadership: the mediating role of organizational culture*. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 723-739. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2017-1117>
- Arámbulo, J. (2019). *Percepción de la cultura organizacional en Caja Sullana-Agencia Piura*. (Tesis de Grado. Universidad Nacional de Piura). <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1686>
- Barahona, A., Bello, C. & Conrado, A. (2021). *Cultura organizacional en el desempeño y productividad de los empleados*. (Tesis de Grado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). <https://repositorio.unan.edu.ni/14641/>
- Bortoluzzi, D., Anzilago, M. & Lunkes, R. (2019). *La influencia de la Cultura Organizacional en la relación entre estrategia y sistema de control gerencial*. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 28(3), 675+. <https://link.gale.com/apps/doc/A596318894/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=d919b385>
- Burga, J. (2019). *Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa créditos y cobranzas Chiclayo 2017*. (Tesis de Grado. Universidad Señor de Sipán). <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6348>
- Cameron, K. & Quinn, R. (2019). *The competing values culture assessment*. Kim S. Cameron and University of Michigan Regents. <http://cf2015.bhcarroll.edu/files/session1congregationaldevelopment/quinn-and-cameron-organizational-culture-assessmentinstrument.pdf>

- Castillo, L. (2021). *La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. *Industrial data*, 24(1), 97-120. <https://www.redalyc.org/journal/816/81668400005/html/>
- Cavelier, L. (2020). *La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia*. (Tesis de Grado. Colegio de Estudios Superiores de Administración, Colombia). <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/2518>
- Cueva, L., & Pesantes, A. (2020). *Relación entre cultura organizacional y Productividad laboral de los colaboradores De la Ugel Cajamarca en el 2020* [Universidad Privada Del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28157>
- Edeh, F., Ugwu, J., Ikpor, I., Nwali, A. & Udeze, C. (2019). *Organisational Culture Dimensions And Employee Performance In Nigerian Fast Food Restaurants*. *GIS Business*, 14(6), 1070-1096. <https://gisbusiness.org/index.php/gis/article/view/16857>
- Gestión Perú (07 de octubre del 2021). *Nueve formas simples de cambiar su rutina matutina para impulsar su productividad*. <https://gestion.pe/fotogalerias/9-formas-simples-de-cambiar-su-rutina-matutina-para-impulsar-su-productividad-noticia/>
- Gestión Perú (19 de mayo del 2019). *La cultura organizacional en el Perú*. <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>
- Gonzales, J. (2020). *Cultura organizacional y su incidencia en la productividad en las Fiscalías Especializadas en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar en Lima Norte*. (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43896>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2017). *Desarrollo de la perspectiva teórica: revisión de la literatura y construcción del marco teórico*. [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2772/506\\_3.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2772/506_3.pdf?sequence=1)

- Inga, M. (2021). Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una Municipalidad Provincial de Piura, 2021 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80956>
- Kiker, D. S., Callahan, J. S., & Kiker, M. B. (2019). *Exploring the boundaries of servant leadership: A meta-analysis of the main and moderating effects of servant leadership on behavioral and affective outcomes*. *Journal of Managerial Issues*, 31(2), 172-1. *Journal of Managerial Issues*. <https://www.proquest.com/openview/7e854e3ea99947d5ad109a035156996f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=32030>
- López, O. (2018). *Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018*. (Tesis de Grado. Universidad Autónoma del Estado de México). Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/95193>
- McMurray, A., Islam, M., Sarros, J., & Pirola, A. (2017). *The impact of leadership on workgroup climate and performance in a non-profit organization*. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(6), 522-549. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437731211253000/full/html>
- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. (Tesis de Doctorado. Universidad de Valencia, España). <https://roderic.uv.es/handle/10550/61014>
- Mumley, W. (2019). *Organizational Culture and Ethical Decision-Making During Major Crises*. *The Journal of Values-Based Leadership*, 12(2), 81+. <https://link.gale.com/apps/doc/A597515437/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=7edc6faf>
- Mulia, R., Prima, R. & Saputra, N. (2021). *Analysis Of The Effect Of Organizational Culture On Performance Of Employees*. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 100-108. Recuperado de: <https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.355>

- Ogbu, F., Nonyelum, J., Ikpor, M., Chukwuma, A., & Chimeziem, G. (2020). *Organisational Culture Dimensions And Employee Performance In Nigerian Fast Food Restaurants*. *GIS Business*, 14(6), 1070-1096. Retrieved. GIS Business.
- Ortiz, L., Ortiz, L. E., Coronell, R., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*.  
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3289>
- Pilligua, C. & Artega, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*. Cuadernos latinoamericanos de administración, 15(28). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Puchoc, M. (2018). *Cultura Organizacional y la Productividad de los colaboradores de la Empresa Servicios Generales Puchoc SAC, Ate, 2018*. (Tesis de Grado. Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24555>
- Real Academia Española (2020). *Diccionario de la lengua española* (edición del tricentenario). Recuperado de: <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- Reque, F. (2020). *Cultura organizacional y proceso administrativo en la productividad laboral de la Facultad de Administración, Universidad Nacional del Callao, 2020* [Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49342>
- Reyes, J., & Moros, H. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016011/html/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Comportamiento organizacional* (13a. ed.). Pearson Educación.
- Segura, M. (2022). *Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Cusco, 2021*. (Tesis de Maestría.

Universidad César Vallejo). Extraído de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81593>

Sevilla, A. (2017) *Productividad. – Definición, qué es y concepto*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

Setiadi, Y., Indradewa, R., & Syah, T. (2020). *Transformational Leadership, Organizational Climate, Job Satisfaction on Team Performance over Retail Store*. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), 392-397.

Setyaningrum, R. (2017). *Relationship between servant leadership in organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour and customer satisfaction*. University of Piraeus. International Strategic Management Association. Recuperado de: <https://www.um.edu.mt/library/oar//handle/123456789/30054>

Solís, M. & Brenes, G. (2019). *Adjustment between collectivist/individualist attributes of a person with the perceived culture of the work unit: An analysis of its influence on organizational citizenship behavior*. *Contaduría y administración*, 64(2). Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1514>

Tuesta, D. (2021). *Productividad, bonos y pobreza: superando estereotipos, por David Tuesta*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-bonos-y-pobreza-superando-estereotipos-por-david-tuesta-noticia/>

Verdu, A., Alos, L. & Gómez, J. (2018). *Adaptive culture and product/service innovation outcomes*. *European Management Journal*, 36(3), 330 - 340. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.07.004>

Vera, L., & Vera, J. (2021). *Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en Venezuela*. *Problemas del desarrollo*, 52(205), 27-53. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/118/11868331002/html/>

Vesga, J (2019). *La interacción trabajo -familia en el contexto actual del mundo del trabajo*. *Equidad y Desarrollo*. Universidad Católica de Colombia 1 (33), pp. 121-135. Recuperado de: <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>

- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, E., Andrade, V. & Gómez, M. (2020). *Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional*. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/1342/134265182007/html/>
- Vilca, H. (2018). *Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc SA año 2017*. (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21117>
- Yopan, J., Palmero, N. & Santos, J. (2020). *Cultura Organizacional. Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>
- Zavaleta, E. (2021). *Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional-Perú*. *Comuni@ ción*, 12(1), 53-64. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4498/449870428005/html/>



## Anexo 1.

# FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022

Investigador principal: Alvarado Zeña, Hans Willy y Sotomayor Rentería, Smith Katiana

Asesora: Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

### Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022**, cuyo propósito es **determinar la relación entre la cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución **AGRONEGOCIOS LOS ANGELES S.A.C.**

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 25 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

**Información general:** se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.



**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesora **Suysuy Chambergo, Ericka Julissa** al correo electrónico **esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe** o con el Comité de Ética al correo electrónico **etica-administracion@ucv.edu.pe**

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].*

**Anexo 2.**

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

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

**Datos Generales**

Nombre de la Organización:	RUC: 20530042708
AGRONEGOCIOS LOS ANGELES S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Jenny Magaly Díaz León	DNI: 18028385

**Consentimiento:**

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alvarado Zeña Hans Willy</li> <li>• Sotomayor Rentería Smith Katiana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 42178065</li> <li>• 76304881</li> </ul>

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

Lugar y Fecha: Piura, 10 de Junio de 2022.



AGRONEGOCIOS LOS ANGELES SAC.  
RUC: 20530042708  
Jenny M. Diaz León  
GERENTE GENERAL  
GERENTE GENERAL

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

**Anexo 3.**
**FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022

Autor/es: Alvarado Zeña Hans Willy y Sotomayor Rentería Smith Katiana

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones.

Coautores del proyecto: Ninguno.

Escuela profesional: Administración

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

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



Mgr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente**



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán  
Código RENACER: P0070082  
Grupo: CM / Nivel: IV  
FERMA

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



Dr. Fernández Bedoya  
Víctor Hugo  
**Vicepresidente**

Mgr. Huamán Paliza  
Frank David  
**Vocal 2 (opcional)**

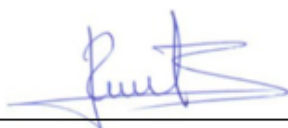
**Anexo 4.**

**DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022”, presentado por los autores Alvarado Zeña Hans Willy y Sotomayor Rentería Smith Katiana ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable<sup>1</sup> ( X ) observado( ) desfavorable( ).

09, de Junio de 2022



---

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

C/c

• Sr. **Alvarado Zeña Hans Willy y Sotomayor Rentería Smith Katiana**, investigador principal.

<sup>1</sup> El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

**Anexo 5.**

**Matriz de operacionalización**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Mumley (2019) es un conjunto de supuestos, hábitos y estructuras de pensamiento compartidos en un grupo de sujetos por su coexistencia de acción, plasmados en sus comportamientos, expresiones y equipamientos, manifestados en su capacidad, y luego auto organizados	Para medir la variable de cultura organizacional se utilizaron 4 dimensiones, involucramiento, consistencia, adaptabilidad y planificación de actividades con un total de 12 indicadores, aplicando un cuestionario a los 80 colaboradores y una guía de entrevista al gerente de la empresa Agronegocios Los Ángeles. Utilizando como recolección de datos el cuestionario con valores tipo Likert.	Involucramiento	Empoderamiento	Ordinal
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	Valores centrales	
				Acuerdos	
				Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
				Orientación al cliente	
				Aprendizaje organizativo	
			Planificación de actividades	Misión	
				Metas y objetivos	
				Visión	
Productividad laboral	Sevilla (2017) define como una medida económica de contabilizar los bienes y servicios producidos a lo largo del tiempo, el personal, los costos y el capital, entre otros va desarrollando en su trabajo	Para medir la variable productividad laboral se utilizaron 3 dimensiones, eficiencia, eficacia y efectividad con un total de 8 indicadores, aplicando un cuestionario a los 80 colaboradores y una guía de entrevista al gerente de la empresa Agronegocios Los Ángeles. Utilizando como recolección de datos el cuestionario con valores tipo Likert.	Eficiencia	Cantidad de recursos utilizados	Ordinal
				Cantidad de recursos programados	
			Eficacia	Estrategias para cumplir las metas	
				Iniciativa	
				Cumplimiento de plazos	
			Efectividad	Asume responsabilidades	
				Trabajo bajo presión	
				Consulta información	

Anexo 6.

Matriz de consistencia

	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.</b></p>	¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022	H <sub>1</sub> : la cultura organizacional si se relaciona con la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.	Cultura organizacional	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Mixto</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional, No experimental, transversal</p> <p><b>Población:</b> 80 colaboradores de la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta– Entrevista</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario - Guía de entrevista</p> <p><b>Método de análisis:</b> Mediante SPSS 27.0</p>
	<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>		
	¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022?	Indicar la relación entre el involucramiento y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022	H <sub>1</sub> : El involucramiento si se relaciona con la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.		
	¿Cuál es la relación entre la consistencia y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022?	Analizar la relación entre la consistencia y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022	H <sub>2</sub> : La consistencia si se relaciona con la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.	Productividad laboral	
	¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022?	Evaluar la relación entre la adaptabilidad y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022	H <sub>3</sub> : La adaptabilidad si se relaciona con la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.		
	¿Cuál es la relación entre la planificación de actividades y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022?	Medir la relación entre la planificación de actividades y la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022	H <sub>4</sub> : La planificación de actividades si se relaciona con la productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022.		

## Anexo 7. Instrumentos de recolección datos

Variables	Dimensiones	Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Involucramiento	01	La mayoría de los colaboradores del área donde labora está muy comprometida con su trabajo
		02	Las decisiones frecuentemente se toman en el nivel que dispone de la mejor información
		03	Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en el equipo de trabajo
		04	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de trabajo
		05	El trabajo se organiza de modo que cada colaborador entienda la relación entre su trabajo y los objetivos empresariales
		06	Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del equipo de trabajo
		07	La empresa invierte de manera continua en el desarrollo de las capacidades de sus miembros
	Consistencia	08	Existe un conjunto de valores empresariales claros y consistentes que rigen la forma en que se desempeñan
		09	Existe un código ético que guía su comportamiento y le ayuda a distinguir lo correcto
		10	Cuando existen desacuerdos, trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen
		11	Le resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles
		12	Las personas de diferentes equipos de trabajo de esta empresa tienen una perspectiva común
		13	Es sencillo coordinar tareas entre los distintos equipos de trabajo de la empresa
	Adaptabilidad	14	La forma que tienen de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar
		15	Adoptan de manera continua nuevas y mejores formas de hacer sus actividades diarias
		16	Los comentarios y recomendaciones de los clientes conducen a menudo a introducir cambios
		17	Todos tienen una comprensión profunda de los deseos y necesidades de sus clientes
		18	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar
		19	El aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano
	Planificación de actividades	20	La empresa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo
		21	La empresa tiene una planificación clara de sus actividades, siguiendo los lineamientos de su misión
		22	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a lograr
		23	Los jefes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas
		24	La visión de la empresa genera entusiasmo y motivación entre sus colaboradores.

		25	Puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión a largo plazo de la empresa
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	26	Se facilitan los recursos necesarios para el trabajo a fin de cumplir con los objetivos de la organización
		27	Ha aprendido a maximizar la cantidad de recursos para cada actividad a cumplir.
		28	Programa con certeza la cantidad de recursos necesarios para el desarrollo de las tareas
		29	Logra igualar la cantidad de recursos programados con los recursos utilizados
		30	Desarrolla estrategias adecuadas para realizar las actividades correctamente
	Eficacia	31	En la mayoría de las veces se cumple con las metas de la organización
		32	Se aceptan con buen ánimo las iniciativas para alcanzar los fines de la organización
		33	Siempre busca nuevas formas de optimizar los recursos en beneficio de la organización
		34	Las tareas desarrolladas contribuyen a logran los objetivos en el periodo pactado
		35	Sus capacidades le permiten obtener los resultados esperados en el plazo correspondiente
	Efectividad	36	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.
		37	Efectúa aportes de carácter académico y técnico que sea de beneficio a su puesto de trabajo.
		38	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo



## 7.1. cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ N° \_\_\_\_

Cordiales saludos estimado ciudadano: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; *“Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

### I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

### Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si ( ) No ( )

N°	Ítems	5	4	3	2	1
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Dimensión 01: Involucramiento</b>						
01	La mayoría de los colaboradores del área donde labora está muy comprometida con su trabajo					
02	Las decisiones frecuentemente se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
03	Cada colaborador cree que puede tener un impacto positivo en el equipo de trabajo					

04	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de trabajo					
05	El trabajo se organiza de modo que cada colaborador entienda la relación entre su trabajo y los objetivos empresariales					
06	Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del equipo de trabajo					
07	La empresa invierte de manera continua en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
<b>Dimensión 02: Consistencia</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
08	Existe un conjunto de valores empresariales claros y consistentes que rigen la forma en que se desempeñan					
09	Existe un código ético que guía su comportamiento y le ayuda a distinguir lo correcto					
10	Cuando existen desacuerdos, trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
11	Le resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
12	Las personas de diferentes equipos de trabajo de esta empresa tienen una perspectiva común					
13	Es sencillo coordinar tareas entre los distintos equipos de trabajo de la empresa					
<b>Dimensión 03: Adaptabilidad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
14	La forma que tienen de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
15	Adoptan de manera continua nuevas y mejores formas de hacer sus actividades diarias					
16	Los comentarios y recomendaciones de los clientes conducen a menudo a introducir cambios					
17	Todos tienen una comprensión profunda de los deseos y necesidades de sus clientes					
18	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
19	El aprendizaje es un objetivo importante en su trabajo cotidiano					
<b>Dimensión 04: Planificación de actividades</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
20	La empresa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a su trabajo					
21	La empresa tiene una planificación clara de sus actividades, siguiendo los lineamientos de su misión					
22	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a lograr					
23	Los jefes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
24	La visión de la empresa genera entusiasmo y motivación entre sus colaboradores.					
25	Puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión a largo plazo de la empresa					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
<b>Dimensión 01: Eficiencia</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
26	Se facilitan los recursos necesarios para el trabajo a fin de cumplir con los objetivos de la organización					
27	Ha aprendido a maximizar la cantidad de recursos para cada actividad a cumplir.					
28	Programa con certeza la cantidad de recursos necesarios para el desarrollo de las tareas					

29	Logra igualar la cantidad de recursos programados con los recursos utilizados					
<b>Dimensión 02: Eficacia</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
30	Desarrolla estrategias adecuadas para realizar las actividades correctamente					
31	En la mayoría de las veces se cumple con las metas de la organización					
32	Se aceptan con buen ánimo las iniciativas para alcanzar los fines de la organización					
33	Siempre busca nuevas formas de optimizar los recursos en beneficio de la organización					
34	Las tareas desarrolladas contribuyen a logran los objetivos en el periodo pactado					
35	Sus capacidades le permiten obtener los resultados esperados en el plazo correspondiente					
<b>Dimensión 03: Efectividad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
36	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
37	Efectúa aportes de carácter académico y técnico que sea de beneficio a su puesto de trabajo.					
38	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo					

## 7.2. Guía de entrevista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ N° \_\_\_\_

Cordiales saludos estimado colaborador: solicito su colaboración para la realización de la presente guía de entrevista, por lo que se le agradece complete todos los ítems, el cual tiene un carácter confidencial. Esta entrevista está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; “*Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022*”, siendo de vital consideración su apoyo. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

Entrevistado:

**Consentimiento informado:**

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder la presente entrevista:

Si ( ) No ( )

### GUIA DE ENTREVISTA

<b>VARIABLE I: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<i>Entrevistado</i>
<b>ADAPTABILIDAD</b>	<b>RESPUESTA</b>
1. Considera usted que la empresa posee un gran nivel de resiliencia a los cambios. Me podría indicar de qué manera lo hacen	
2. Me podría indicar si la empresa es capaz de resolver problemas de manera coherente con las demandas del entorno. Explique una situación:	
<b>PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES</b>	
3. Usted realiza planificaciones dentro de la empresa. Podría explicarnos de que manera las realiza y en qué momentos.	
4. Podría indicarnos que aspectos toma en cuenta para elaborar las metas y objetivos dentro de la empresa. Y que acciones realiza para que se cumplan.	
<b>INVOLUCRAMIENTO</b>	
5. De acuerdo con su cargo, sus compañeros generan un sentimiento de pertenencia que lo hacen sentir parte de la empresa. Me podría explicar de qué se siente identificado.	
<b>CONSISTENCIA</b>	
6. Me podría indicar si las actividades que usted realiza con sus compañeros afianzan más la cultura organizacional. Explique cómo se realizan	
<b>VARIABLE II: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	<i>Entrevistado</i>

<b>EFICIENCIA</b>	<b>RESPUESTA</b>
7. Considera usted que, los objetivos que se propone para trabajar son fácilmente alcanzables. Explique cuales son y porqué	
<b>EFICACIA</b>	
8. Está de acuerdo con el tiempo que tarda en realizar el volumen de producción. Explique su respuesta	
<b>EFFECTIVIDAD</b>	
9. En relación con la calidad y cantidad, considera que es apropiado el cumplimiento de sus logros entre el tiempo, cantidad y calidad. Explique su respuesta	

## Anexo 08: Validaciones



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

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

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veintidós días del mes de setiembre del dos mil Veintidos.

  
Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga  
CUAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga  
DNI : 03490490  
Especialidad : Administración  
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA DE AGRONEGOCIOS  
LOS ÁNGELES, PIURA 2022**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

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																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la Investigación																				100	





### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la E.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario.

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

<i>Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Agronegocios Los Ángeles.</i>	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					<b>X</b>
2. Objetividad					<b>X</b>
3. Actualidad					<b>X</b>
4. Organización					<b>X</b>
5. Suficiencia					<b>X</b>
6. Intencionalidad					<b>X</b>
7. Consistencia					<b>X</b>
8. Coherencia					<b>X</b>
9. Metodología					<b>X</b>

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura  
a los dieciocho días del mes de setiembre del dos mil veintidos.



Dr. : Groover Valenty Villanueva Butrón  
DNI : 02842722  
Especialidad : Ingeniero Industrial  
E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

**“Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

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	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		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																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				96	



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

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

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Agronegocios Los Angeles Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de setiembre del Dos mil veintidos.



**MBA. Carlos Angulo Corcuera**  
 Magister en Administración de Negocios  
 Licenciado en Administración  
 CLAD. N° 18480

Mgr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera  
 DNI : 06437510  
 Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing  
 E-mail : anguloa@ucvvirtual.edu.pe

## “Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		88			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		88			



## Anexo 9.

## Formato de confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

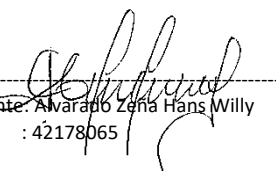
<b>1.1. ESTUDIANTE</b> :	Alvarado Zeña Hans Willy Sotomayor Rentería Smith Katiana
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:</b>	Cultura organizacional y productividad laboral en la empresa de Agronegocios Los Ángeles, Piura 2022
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b> :	Administración
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO</b> :	Cuestionario
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO</b> :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( ) <i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b> :	10/10/2022
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b> :	80

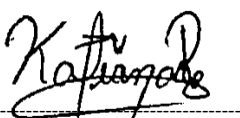
### II. CONFIABILIDAD


<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	Confiabilidad de Alfa de Cronbach: Variable Cultura organizacional (0,983) y Variable productividad laboral (0,971)
---	---

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Las preguntas fueron correctamente formuladas, sin embargo, se hizo observaciones de forma. Posteriormente fueron levantadas todas las observaciones. Finalmente, se hizo la validación y la prueba de confiabilidad del instrumento: 25 ítems de la variable Cultura organizacional y 13 ítems de la Variable productividad laboral, dando como resultado una consistencia interna alta.

  
 Estudiante: Alvarado Zeña Hans Willy  
 DNI : 42178065

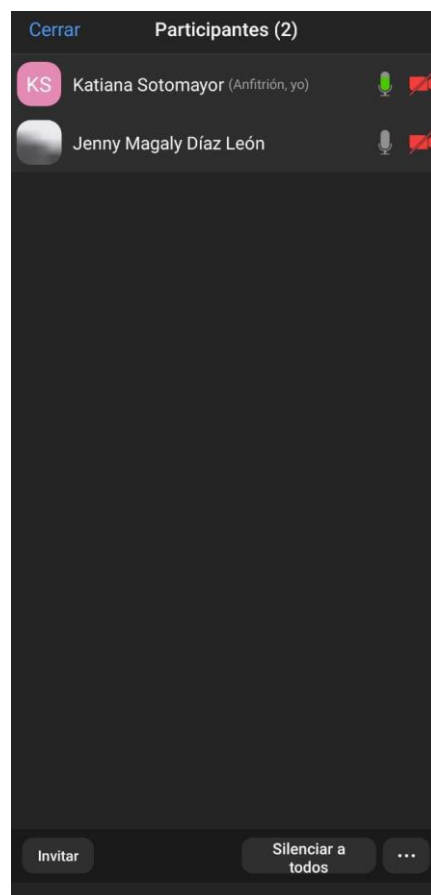
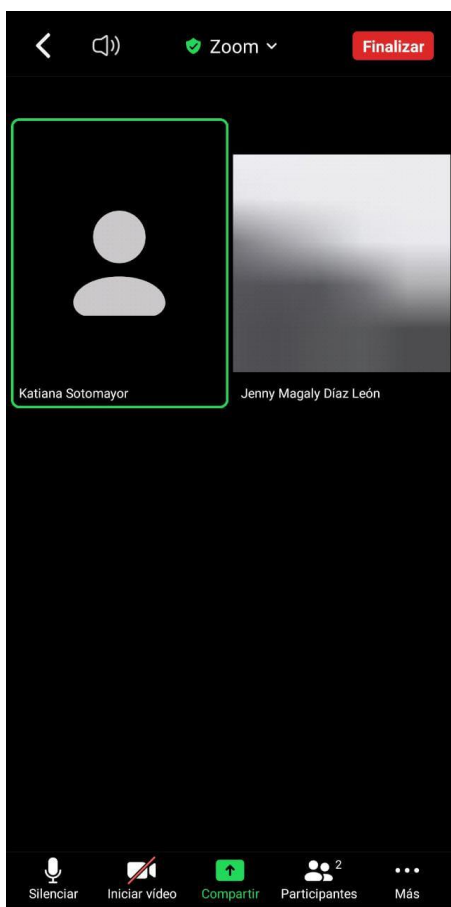
  
 Estudiante: Sotomayor Rentería Smith Katiana  
 DNI : 76304881

  
 Lic. Incio Chavesta José Elmer



## Anexo 10.

## Evidencias de la entrevista



## Anexo 10: Evidencias de la aplicación de la encuesta





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA DE AGRONEGOCIOS LOS ÁNGELES, PIURA 2022.", cuyos autores son ALVARADO ZEÑA HANS WILLY, SOTOMAYOR RENTERIA SMITH KATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 30 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO <b>DNI:</b> 45361468 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0744-0052	Firmado electrónicamente por: ESUYSUYC el 09-12- 2022 21:08:19

Código documento Trilce: TRI - 0462911