



**Cultura organizacional y el nivel de productividad  
de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.  
año 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Br. Henry Patricio Vilca Bruna

**ASESOR:**

Dr. Rubén Quispe Ichpas

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2018**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): VILCA BRUNA, HENRY PATRICIO

Para obtener el Grado Académico de Maestro de Gestión del Talento Humano, ha sustentado la tesis titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SEGUROC S.A. AÑO 2017

Fecha: 17 de mayo de 2018

Hora: 12:30 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Rosalynn Flores Castañeda

Firma: [Handwritten signature]

SECRETARIO: Dr. Luis Alexis Hidalgo Torres

Firma: [Handwritten signature]

VOCAL: Dr. Ruben Quispe Ichpas

Firma: [Handwritten signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por Unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

No ha seguido de manera óptima las recomendaciones APA.

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar APA y mejorar la redacción.

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## **Página del Jurado**

Dra. Rosalynn Flores Castañeda  
Presidente

Dr. Luis Alexis Hidalgo Torres  
Secretario

Dr. Ruben Quispe Ichpas  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mi hija Clarice ella ha sido mi inspiración principal y motivación en el camino de mi aprendizaje.

**Agradecimiento:**

Un agradecimiento sincero a las autoridades y docentes de la Universidad César Vallejo y a la empresa Seguroc por su participación en el desarrollo de la presente investigación.

### **Declaración de autoría**

Yo, Henry Patricio Vilca Bruna, estudiante del programa de Maestría en Gestión del talento humano de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44889109 respectivamente, con la tesis titulada “Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificársela falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones de que mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos 15 de Febrero del 2018

.....

Br. Henry Patricio Vilca Bruna

DNI: 44889109

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017”, cuyo objetivo fue: establecer la correlación entre las variables la cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el Grado Académico de Maestro.

En el presente trabajo se estudia la relación de las dos variables. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; en el capítulo III contiene resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Los resultados obtenidos en la presente investigación han sido demostrar la relación positiva y significativa entre las seis dimensiones de cultura organizacional y el nivel de productividad en esta empresa.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los Olivos 15 de Febrero del 2018

.....  
Br. Henry Patricio Vilca Bruna

DNI: 44889109

## Índice

	<b>Página</b>
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	36
1.7 Objetivos	37
<b>II. Método</b>	<b>38</b>
2.1 Diseño de investigación	39
2.2 Variables, operacionalización	40
2.3. Población, muestra	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5. Métodos de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	47

<b>III: Resultados</b>	48
3.1. Descripción de resultados	49
3.2. Contrastación de hipótesis	55
<b>IV. Discusión</b>	66
<b>V. Conclusiones</b>	72
<b>VI. Recomendaciones</b>	75
<b>VII. Referencias</b>	77
<b>Anexos</b>	81
Anexo 1: Artículo científico	82
Anexo 2: Matriz de consistencia	93
Anexo 3: Instrumento de medición de la variable 1	99
Anexo 4: Instrumento de medición de la variable 2	100
Anexo 5: Certificados de validación de instrumentos	101
Anexo 6: Constancia emitida por la institución	113
Anexo 7: Base de datos de la muestra	114
Anexo 8: Correlación de variable	116
Anexo 9: Alfa de cronbach	118
Anexo 10: Fotografías	119

## Índice de tablas

		Página
Tabla 1.	Variable cultura organizacional	44
Tabla 2.	Variable nivel de productividad	45
Tabla 3.	Población de estudio	46
Tabla 4.	Muestra de estudio	48
Tabla 5.	Técnica e instrumento de investigación	49
Tabla 6.	Tabla de frecuencia Dimensión Alineamiento	52
Tabla 7.	Tabla de frecuencia Dimensión Compromiso de la empresa	53
Tabla 8.	Tabla de frecuencia Dimensión liderazgo de equipo	54
Tabla 9.	Tabla de frecuencia Dimensión premio y reconocimiento	55
Tabla 10.	Tabla de frecuencia Dimensión compromiso del trabajador	57
Tabla 11.	Tabla de frecuencia Dimensión respeto y trato	58
Tabla 12.	Correlación hipótesis general	59
Tabla 13.	Correlación hipótesis específica 1	61
Tabla 14.	Correlación hipótesis específica 2	63
Tabla 15.	Correlación hipótesis específica 3	65
Tabla 16.	Correlación hipótesis específica 4	67
Tabla 17.	Correlación hipótesis específica 5	69
Tabla 18.	Correlación hipótesis específica 6	71

## Índice de figuras

		Página
Figura 1.	Cultura organizacional	26
Figura 2.	Características de la cultura organizacional	29
Figura 3.	Satisfacción laboral	30
Figura 4.	Satisfacción y productividad	31
Figura 5.	Identidad organizacional	32
Figura 6.	Beneficios de la Productividad	34
Figura 7.	Tabulación dimensión 1 Alineamiento	52
Figura 8.	Tabulación dimensión 2 Compromiso de la empresa	53
Figura 9.	Tabulación dimensión 3 Liderazgo de equipo	54
Figura 10.	Tabulación dimensión 4 Premio y reconocimiento	56
Figura 11.	Tabulación dimensión 5 compromisos del trabajador	57
Figura 12.	Tabulación dimensión 6 respetos y trato	58
Figura 13.	Dispersión de variables v1 y v2	60
Figura 14.	Dispersión de alineamiento	62
Figura 15.	Dispersión de compromiso de la empresa	64
Figura 16.	Dispersión de liderazgo de equipo	66
Figura 17.	Dispersión de premio y reconocimiento	68
Figura 18.	Dispersión de compromiso del trabajador	70
Figura 19.	Dispersión de respeto y trato	72

## Resumen

La presente investigación titulada: cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017, tuvo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

El método empleado fue hipotético, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por todos los trabajadores administrativos de la empresa Seguroc S.A., la muestra por cien trabajadores administrativos de la empresa en mención y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) Existe relación directa entre cultura organizacional y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,801), (b) Existe relación directa entre el alineamiento y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,742), (c) Existe relación directa entre el compromiso de la empresa y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,849), (d) Existe relación directa entre el liderazgo de equipo y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,936), (e) Existe relación directa entre el premio y reconocimiento para con el nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,696), (f) Existe relación directa entre el compromiso del trabajador y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,811) y (g) Existe relación directa entre respeto y trato para con el nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,742).

**Palabras claves:** cultura organizacional, nivel de productividad, escala Likert, coeficiente, correlación y Rho de Spearman.

## Abstract

The present research entitled: organizational culture and the level of productivity of workers in the company Seguroc S.A. Year 2017, had as a general objective, Determine the relationship that exists between organizational culture and the level of productivity of workers in the company Seguroc S.A.

The method used was hypothetical, the type of research was applied, correlational level, quantitative approach; of non-experimental design: transversal. The population was formed by all the administrative workers of the company Seguroc S.A., the sample by one hundred administrative workers of the company in mention and the sampling was of probabilistic type. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The following conclusions were reached: (a) There is a direct relationship between organizational culture and productivity level ( $\rho = .00$ , Rho Spearman = 0.801), (b) There is a direct relationship between alignment and productivity level ( $\rho = .00$  Rho Spearman = 0.742), (c) There is a direct relationship between the company's commitment and productivity level ( $\rho = .00$ , Rho Spearman = 0.849), (d) There is a direct relationship between team leadership and productivity level ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0.936), (e) There is a direct relationship between the award and recognition for the level of productivity ( $\rho = .00$ , Rho Spearman = 0.696), (f) There is a direct relationship between the commitment of worker and productivity level ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0.811) and (g) There is a direct relationship between respect and treatment for the level of productivity ( $\rho = .00$ , Rho Spearman = 0.742).

**Key words:** organizational culture, productivity level, Likert scale, coefficient, correlation and Spearman's Rho.

# I. Introducción

## 1.1 Realidad problemática

La organización es una mirada hacia la cultura desde lo general en el mundo globalizado sobre la gran competencia que afrontan las organizaciones administrativas debido a los cambios y búsqueda de alcanzar un mayor nivel de productividad en la medida que sea un elementos fundamental en toda organización, los gerentes al mando harán lo imposible para lograr un mayor nivel y resultados para conseguir personal eficiente los cuales acompañado de la cultura organizacional como manifestación humana, como un resultado del hombre sobre la naturaleza y sobre sí mismo.

La cultura juega un papel clave en la organización, ya que genera la conducta de los trabajadores y repercute en la productividad y desempeño sin embargo, los líderes buscan por medio de procesos y estrategias de gestión los trabajadores reorienten sus objetivos con los de la organización con un solo objetivo aumentar el nivel de productividad y la cultura organizacional como expresión sobre permanentes impactos en los campos socialmente, económico y tecnológico sin embargo, cualquier organización debería limitarse. Para casos de cultura esta refleja una realidad de conjuntos y marcos de formalidad o refleja una realidad de conjuntos y valores sentimientos, creencias, voluntades e ideas sobre una institución, como una comunidad de personas. Entonces la cultura organizacional hace referencia a los que conforman un marco en la organización u empresa indica a las personas como deben seguir y cómo repercute sus actos en la estabilidad de su trabajo desde el alineamiento de personal en diversos sectores por motivos culturales, religiosos o económicos. Una de ellas es un permanente reflejo de compromiso para con la empresa de parte del trabajador a lo largo del tiempo en la parte operativa y jefaturas por su nivel de cultura o desconocimiento de este mismo lo cual implica tener una persona con liderazgo en el equipo de trabajo entre los trabajadores y poder llegar a un objetivo con grandes capacidades, recalando sobre el liderazgo en equipo o grupo se denota crear un valor a lo laboral y adaptación a los diversos sucesos para llegar al objetivo de una visión y sobre la innovación del trabajo y sus trabajadores. En el Perú es cierto,

muchos de los premios y reconocimientos van de la mano con la satisfacción del trabajo o los beneficios que estas organizaciones brindan a los trabajadores. La poca remuneración sobre la entrega de un trabajo bien realizado por parte del personal aumenta el nivel de productividad sin embargo no se tiene definido la cultura organizacional con un impacto al nivel de productividad en los trabajadores buscando un compromiso del trabajador para con su organización culturalmente mas solo es salarial y también la falta de conocimiento del trabajador en sus metas y objetivos.

Una cultura interpreta al ser como individuo, cual resultado de actividades del individuo de la naturaleza ante así mismo, es la conclusión de una actividad productiva, fundamentada sobre el presente tema, de la continua vida del ser humano sobre el aspecto social del ser humano. Por otro lado en lo cultural, la actividad del ser humano está presente, es un proceso dinámico y holístico, que se fundamenta y alimenta a través de diversos indicadores como los del tipo afectivo y cognitivo, comportamiento, estructurado y social debido en forma unida orientan una percepción o manera de ver una realidad, siendo institucional o laboral y empresarial en la cual el hombre puede adaptarse para poder existir y poder subsistir. Un compromiso del trabajador es la clara visión a dirigir una determinada orientación de la alta gerencia o administración para los modelos los cuales generan resultados. Es posible reemplazar procedimientos, hábitos, conductas elegir y ascender como una línea de carrera para los colaboradores de la empresa que injieran o muestres los valores del cambio esperado. Modificar el procedimiento de enseñanza en relación a valores de una compañía esperados, como eje primordial para la visión en la empresa.

Entonces determina como idea definitiva entendiendo la cultura organizacional no viable o tangible y menos en nuestra realidad era objetiva pero se puede analizar mediante la observación y estudiarlo por algunos de sus elementos en tanto la cultura organizacional no puede tener la misma reacción de quienes la conformar en una organización u sistema. Sobre el análisis intelectual en un

esquema deberá variar los datos finales principalmente en mayor nivel de subjetivo en su diferencia.

Mendoza (2008) Desarrollo un trabajo de investigación titulado: “*Descripción de los factores que determinan la cultura organizacional de una empresa de acabado de interiores*” menciona: Las culturas del trabajo sean abiertas y de los individuos pertenezcan a una participación y motiven la conducta madura de los colaboradores en la empresa si estos trabajadores se concientizan y comprometen, se concluye que la cultura de trabajo está presente y genera valor” (p.55).

Un clima en la organización se define como un lugar u ambiente laboral que el trabajador percibe por los colaboradores dirigidos con un liderazgo de los individuos (Sandoval 2003. p. 25).

Los individuos en las organizaciones son expuestos a una de estresores organizacional que según sean afectados, resultados u superados como consecuencia determina una respuesta individual que repercute en la calidad también afecta la productividad y emite resultados sobre la eficiencia y eficacia del personal administrativo y por consecuencia la satisfacción del trabajador generando sobre un personal en temas de salud el desgaste con la insatisfacción laboral y profesional. El clima organizacional y su importancia radican en la conducta del colaborador no es el objetivo esperado para los indicadores de la empresa notables, entonces estos dependen de las percepciones que se tenga de estos indicadores. Entonces, las medidas sobre las percepciones dependen las interacciones y actividades, además de los acontecimiento de cada colaborador administrativo para con la empresa. Sin embargo se denota el clima organizacional se muestra la percepción entre los indicadores del personal y corporativos. Entonces la satisfacción en el aspecto laboral es un conglomerado de sentimientos y emociones a favor o negativos con los que los trabajadores observan su trabajo. Con el conocimiento y la comprensión en el nivel de

satisfacción de los “trabajadores” de su clima laboral, es una variable más importante en la gestión y desarrollo de empresas por las necesidades las cuales reservan la relación dado el comportamiento de la empresa, con significancia de vida y los vínculos personales. Puede ser concluyente, una satisfacción de aquellos colaboradores de seguridad en lo laboral es uno de los indicadores que repercute la calidad de atención en la insatisfacción del trabajo produce ausentismo y aumenta rotación de trabajadores y disminuye la eficiencia en el ambiente del trabajo favorable en la vulnerabilidad del trabajador insatisfecho.

Agregando el estudio y conclusión de Stringer y Litwin (2013) se determina “El clima organización contiene nueve dimensiones las cuales son: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares del desempeño, identidad y conflicto y sumado las mismas explican un clima que existe en lo laboral en una determinada empresa” (p.15).

La cultura organizacional especialmente repercute un rol clave en la empresa, dado que ésta es consecuencia del comportamiento, la eficiencia, productividad y las expectativas de los colaboradores sin embargo dado ello, las empresas general mejorar continuamente a través de procesos de mejora continua y planeamiento de manera que sus colaboradores retomen los objetivos de la empresa con el objetivo de maximizar la productividad y la eficacia de la empresa. En base a lo anterior, para que el desempeño de trabajo de los trabajadores genera productivo y se mantiene constante, pero se tiene el problema de no identificar el nivel de relación entre la productividad generada con la cultura organizacional en la empresa Seguroc cual de ella genera en el personal administrativo el cambio o hace girar la aguja positivamente no se encontró alguna referencia sobre estas dos variables en una plano administrativo y laboral.

El presente trabajo de investigación pretende demostrar si existe relación alguna entre cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Seguroc S.A. con el fin de entender si afecta positivamente o

negativamente con esta investigación se pretende responder y aportar información a empresas del mismo sector.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Trabajos previos internacionales.

Olivares (2013) en su tesis doctoral de la facultad de ingeniería industrial, de la universidad nacional de Chile, titulada: *“Comparación de la cultura organizacional en la empresa transnacional y la cultura organizacional de las empresas chilenas”*. Indica distancia sobre el modelo normal cultural y laboral chileno de la empresa y firma la cual se desarrolló un diagnóstico cultural usando el modelo de Schein para los análisis correspondientes y se verifica la semejanza entre las culturas organizacionales se aplicó el diseño metodológico cualitativo mediante instrumentos técnica cuestionario y entrevista en un estudio exploratorio descriptivo a y su población de estudio fue la subsidiaria chilena de la empresa transnacional estadounidense IBM se realizaron diez entrevistas a los actores claves de la organización una entrevista estructurada y concluye lo siguiente una gran distancia entre modelos de trabajo y cultura laboral poca tolerancia a la incertidumbre poca planificación se encontró una relación alta en la cultura organizacional chilena e igualdad entre los niveles de jefaturas segunda conclusión hubo una mayor relación y semejanza entre la flexibilidad ante los procedimientos se encontró diferencias entre los compromisos de la empresa para con el trabajador pero si se encontró una relación del compromiso de los trabajadores para con la empresa con una mezcla de sentimientos.

Figuroa (2014) en su trabajo de tesis doctoral, de la facultad de administración, de la universidad de México, titulada: *“Relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución gubernamental”*. La presente investigación es del tipo correlacional con una muestra de 47 trabajadores de una organización gubernamental de 18 a 50 años de diferentes sexos se los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios para cada variable y lograr su medición el segundo instrumento fue de escalas con una

estadística usada de frecuencias y porcentajes coeficiente de correlación de spearman en la investigación concluye según los resultados una cultura organizacional implica no tener relación por el coeficiente de spearman .012 entre variables a un desempeño del trabajo para los colaboradores de una empresa o institución cuyo lugar fue estudiado en consecuencia se aprueba la hipótesis nula y se afirma que no presenta diferencia estadística. También el autor recomendó mejorar los planes que incentiven y conduzcan hacia la cultura organizacional y motiven al mismo tiempo, un clima de compañerismo y mejore el desempeño con un objetivo de reconocer y promover los valores culturales y seguir incrementando los valores culturales de la empresa para que entre colaboradores puedan notarse orgullosos de ser parte en la entidad.

Sánchez (2012) en su trabajo de tesis doctoral, de la facultad de educación, de la universidad de México, titulada: *“Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de educación superior del estado de Guanajuato”*. Indica que la metodología usada está basada en un paradigma mixto que integra enfoques cuantitativos un proceso de investigación científica para generar nuevos conocimientos los sujetos de estudio fueron las instituciones de educación superior de Guanajuato y los trabajadores de la IES profesores directos y personal de apoyo administrativo con un método de investigación de aproximación metafórica y metodología cuantitativa con un análisis de varianza busca características de una cultura organizacional en las diferentes instituciones de educación superior en el estado de Guanajuato que deberán contar con certificados de calidad como entidades u empresas sociales para un acuerdo y fusión a su cultura organizacional desarrollando y aceptada por el tiempo resultando como consecuencia si la alineación con lo planeado para mayor facilidad con una rápida adaptación a un mundo variado y la competitividad con mayor margen de probabilidad sobre alcanzar el éxito usando una metodología mixta para integrar diferentes enfoques cuantitativos basados en el uso de personal para con instrumentos que han demostrado validez y confiabilidad con una aproximación metodológica para los patrones como filosofía.

Quevedo (2015) en su tesis: *“Influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa molinera S.A. planta de galletas en el año 2015”*. La presente investigación determino la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral se aplicó a los trabajadores de la empresa que cuenta con una población de 163 trabajadores y la muestra de 115 trabajadores de diferentes áreas mediante la técnica de la encuesta se concluye que el 44 por ciento tiene una cultura fuerte con un diseño correlacional descriptivo y el coeficiente de rho Spearman .0843 siendo una correlación fuerte entre las dos variables y se encontró una correlación de las dimensiones para proponer y elaborar mejorar basadas en dos aspectos con el fin de fortalecer más la cultura organizacional.

Navarro (2013) en su tesis de maestría, del a universidad de México, se titula: *“Cultura organizacional y desempeño individual en una asociación civil mexicana”*. Consistió en una investigación cualitativa el modelo de estudio de casos con una recolección de datos de entrevista y observación instrumento cuestionario de 35 preguntas con opción múltiple concluye que existe una alta relación entre liderazgo y desempeño. Un centro médico rural ofrece cursos a los habitantes de la zona u comunidad buscando la mejora de la calidad de vida, como una misión u objetivo se realizó un diagnostico en la cual la cultura organizacional dando como resultados elementos que influyen en el diseño para mejorar el desempeño de cada colaborador y origina que la cultura organizacional no se ubique o detecte no habiendo problemas para la implementación de las propuestas de mejora continua y agrega al inicio de una etapa de concientización para los colaboradores y operarios.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales.**

Díaz (2015) en su tesis: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp – Chiclayo (Tesis postgrado). Indica que su investigación determinó una relación entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral para el área de un hospital pero no es importante el conocimiento de esta primera variable cultura organizacional lo cual las actitudes, conductas y valores de respeto entre trabajadores y la conducta de trato entre el personal administrativo se reflejó de manera alta y fuerte en los colaboradores y en su puesto de trabajo como eje principal un desarrollo profesional. La presente investigación se desarrolló en el área de cirugía del hospital Naylamp con una metodología descriptivo correlacional con una encuesta usando la escala de Likert y una muestra de 70 personas en la cual concluyó que si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral y se encuentran estrechamente relacionadas con un 90 por ciento.

Clemente (2011) en su tesis: Relación entre clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos en su tesis de postgrado. La presente investigación fue realizada a 200 empleados de la empresa telefónica del Perú como muestra con la escala de clima organizacional y cuestionario de satisfacción se usó el tipo de investigación de investigación descriptivo explicativo y diseño descriptivo correlacional se concluyó que existe relación en entre clima organizacional y satisfacción del cliente de 0.64 Señalo que un clima organizacional es un grupo de talentos o cualidades , atributos o características como atributos directos y se relaciona con el ambiente laboral sobre la percepción del colaborador en la empresa y la influencia sobre las funciones del trabajo con una alta correlación de 0.84 al comportamiento que ejecuta el trabajador.

Llachua (2015) en su tesis: Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas Andahuaylas 2015 (tesis postgrado). La presente investigación tiene un enfoque

cuantitativo secuencial y probatorio la población fueron los trabajadores de la universidad José María Arguedas 96 trabajadores y la muestra no probabilístico intencionada de 73 trabajadores instrumento cuestionario y técnica encuesta como método estadístico se aplicó coeficiente de correlación de spearman Concluye que existe correlaciona entre cultura organizacional y bienestar social con un coeficiente de correlación de 0.411 y rechaza la hipótesis nula. Indica que los colaboradores y personal que trabaja en la universidad nacional Arguedas busca demostrar la relación entre cultura organizacional y con el bienestar social para los colaboradores demostrando la relación directa entre ambas variables y no existe la correlación por las dimensiones de cada variable.

Torres (2015) en su tesis: Cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inca s.a. planta de galletas en el año 2015 (tesis postgrado). Indica que la empresa que cuenta con 165 trabajadores como población de los cuales se eligieron 125 trabajadores como muestra en investigación cualitativa y diseño no experimental correlacional se usó 2 instrumentos y técnica de encuesta con una correlación entre variables de .843 de coeficiente de Spearman entre cultura organizacional y desempeño laboral concluyendo que existe una relación fuerte y rechaza la hipótesis nula y entre las dimensiones con la más alta relación encontró a orientación a los equipos y relaciona interpersonales con la finalidad de fortalecer la cultura organizacional.

Olaya (2014) en su tesis: Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del instituto tecnológico de la producción 2014. El autor indica que el diseño usado es no experimental con alcance correlacional no manipula variables con corte transversal uso dos instrumentos con una muestra de 150 trabajadores usando la técnica de la encuesta dos cuestionarios para recolectar la información aplicando el coeficiente de Rho Spearman entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral .096 una fuerte y alta relación y concluye que la relación entre dimensiones también se da en una alta relación alineamiento,

respeto y compromiso para con el desempeño laboral y recomienda fortalecer la cultura organizacional para elevar el desempeño laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Una fuente especificada no valida. Menciona los valores fundamentales o dominantes los cuales se aceptan para una empresa. Para cada factor fundamental en una cultura organizacional es importante la conducta del individuo u personas las cuales al último formaran las investigaciones para determinar el comportamiento y conformación de grupos de igual semejanza.

#### **1.3.1. Cultura Organizacional.**

Ospina (2014) Indico el siguiente desarrollo: El avance de la cultura organizacional genera a los integrantes de una empresa algunas conductas o reducen otras como una metodología laboral abierta y entre los trabajadores humana que mejora la operación entre sí como la cooperación conductas responsables de todos los involucrados y se muestra como una fortaleza que enrumba a la organización por excelencia al objetivo cuando esta pronosticado que se mantenga los trabajadores como elementos culturales quiere decir como una forma de actuar de los trabajadores frente a las características y calidad de la cultura organizacional y alude a un análisis como patrones de creencias y expectativas compartidas por los trabajadores de la organización.



Figura 1. Cultura organizacional. <http://www.monografias/trabajos100/cultura-organizacional-proceso-basico-exito-empresarial/image001.png>

### ***Características de la cultura organizacional.***

En su investigación Cantú (2012) manifiesta la existencias sobre semejanzas iniciales las cuales se juntan sobre una cultura que significa, “Se conocen nueve singularidades iniciales que contienen el núcleo de la cultura organizacional” (p.15). Un individuo de los trabajadores es un nivel de colaboradores el cual identifica en una empresa en sí el nivel de labor y nivel por sabiduría.

Notación en la fracción. Unas funciones del trabajo inician sobre grupos y no en individuos por cada actividad.

Enfoque por los individuos por la firmeza en gestión que considera tomar varias consecuencias de datos obtenidos varios trabajadores en una empresa.

Unión en trabajadores manifiesta en individuos de la organización para que actúen sobre manera conjunta y también individual.

En una supervisión y ejecución de reglamento de trabajo procesos y actividades deberá supervisar el comportamiento en unos colaboradores.

Con un transcurrir del tiempo la cultura organizacional se genera con las tendencias a atraer personas que se moldean sus valores y hábitos como

creencias entonces otorga forma de control entre el colaborador y la organización, sin embargo Robins y Coulter (2010) manifiestan un nivel de significancia con una medida en común por los individuos que influye en su conducta. “Una cultura organizacional de un sistema de ideas las cuales interactúan entre los trabajadores de la empresa y significa como es la conducta de estos y cómo repercute entre los individuos para con las personas externas” (p.78). La notoriedad entre los individuos o miembros repercuten en el comportamiento de las personas. En un grupo de personas existen diferentes símbolos que con el paso del tiempo incrementan el nivel de los valores las cuales generan una percepción de parte de los colaboradores sobre una reacción a la expectativa de someterse a problemas en su cultura para determinar una organización.

### ***Características Diferenciadoras de una Cultura Organizacional.***

“Se muestran algunas semejanzas como punto principal la categorización de las culturas y entre estas mismas como descripción sobre otras” (Guerrero, 2008, p.45). Se puede decir que las características que diferencian a la cultura organizacional se diferencian entre sí por diferentes dimensiones. Se manifiestan sobre mencionadas las siguientes:

Individual un nivel de conducta y libre es una responsabilidad para los colaboradores asumida lo cual deberán considerar.

Flexibilidad al riesgo en un nivel que varios colaboradores son incentivados a ser agresivos, creativos y tener nuevas aventuras.



Figura 2. Características sobre la Cultura Organizacional.

### 1.3.2. Alineamiento.

Harold (2012) manifestó que varios enfoques y entornos de empresas sobre la cultura organizacional generan confianza y esto significa: Las organizaciones brindan un enfoque en la cultura y entorno para las empresas como el reconocimiento o mérito para el valor en los colaboradores no solo brinda empleo a personas las cuales tienen o forman una cultura de confianza de forma espiritual las cuales forman adaptan al cumplimiento de objetivos (p.24).

En el marco general abarca las diferentes condiciones económicas estas comprenden de manera tecnológica durante los ámbitos general y mundiales para el regular afecto y los cambios generados.

### 1.3.3. Compromiso Organizacional con la empresa.

Robins (2014) manifiesta sobre un impacto en la investigación del compromiso en las organizaciones: “Sobre un método de estudio en el cual personas manifiestan un impacto sobre conglomerados y tienen conductas estructuradas y como se

manifiestan dentro de una empresa con un objetivo de mapear y mejorar la eficiencia en organizaciones” (p.27). Cuando la comunicación en las empresas en un concurrido índice del comportamiento o conducta organización con diferentes estudios como grupos de procesos y el poder para el aprendizaje motivación y los conflictos sobre el stress.

#### **1.3.4. Liderazgo de equipo.**

Newstrom (2007) manifiesta en sus investigación un caso específico que no se podía apartar entres tipos de liderazgo para con los equipos. “Sin embargo se tiene en cuenta las diferentes relaciones entre grupos y culturas una fuerte las cuales mantiene una gran repercusión sobre el individuo generando un alto nivel de rotación del colaborador (p.56). Las fuertes se pueden mantener con un grado alto notorio y pueden ser compartidas en el centro de la empresa siempre y cuando conciban los valores principales tengan un alto grado de compromiso con el valor respectivo. Sobre un resultado debería tener una menor rotación de personal. Estamos en el entorno de cambios y avances de corto plazo los cuales se muestran los principales que generan el cambio.

#### **1.3.5. Premio y reconocimiento.**

Según se manifiesta el premio y reconocimiento es el grado o nivel de actitud reflejada en un individuo el cual indica diferentes niveles no constantes entonces: Se relaciona con un apelativo sobre el nivel de la satisfacción en el puesto como una conducta u actitud hacia su puesto de trabajo un colaborador con un nivel alto de satisfacción en un determinado puesto tiene actitud para el trabajo de forma positiva en cambio una persona insatisfecha con su trabajo y lugar tiene posición negativa. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto deberá tener actitudes negativas (Werther, 2001, p.56).



Figura 3: Satisfacción Laboral. Recuperado: <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-de-personal/image008.png>

La satisfacción y productividad de un colaborador en posiciones de maquinaria está más impactada por la rapidez del aparato mecánico sobre la satisfacción. Entonces un nivel debe mostrar una gran singularidad como forma de medición moderada dado las correlaciones satisfacción desempeño deberán ser mas de alto grado y fuerte correlación a cual directamente. Un lugar deberá podrá permitir tener una característica de medición ente variables la correlación entre complacer y cumplimiento tienen un alto grado y directas en trabajadores con un nivel alto de acceso también debemos contemplar una fuerte sincronía directa en trabajadores con ubicaciones administrativas o monitoreo sin embargo el asunto para complacer y nivel de productividad se considera como una consecuencia para un análisis y estudio en mayor estudio en la correlación que utiliza los modelos de investigación sin la causa y efecto.

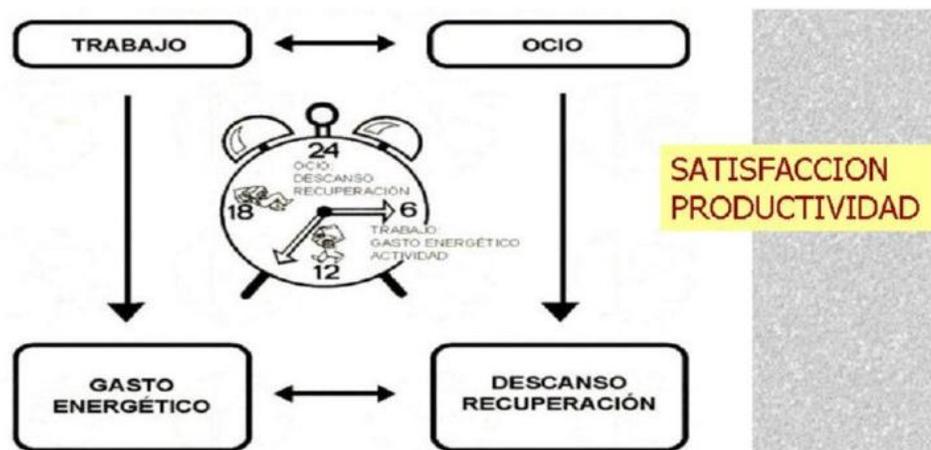


Figura 4. Satisfacción y Productividad. Recuperado: <http://www.jmcpri.net/CURSOB02-5/Diapositiva30.jpg>

### 1.3.6. Compromiso del trabajador.

Se denota un vínculo de buenas prácticas ponderable entre compromiso y satisfacción la cual es perdurable o estructurada. Sin embargo es lógico que colaboradores comprometidos tiendan a generar mejores resultados en su centro de trabajo de manera consecutiva, para lo cual otras variables tienen un nivel de consecuencia en la correlación directa y pueden aumentar un grado del coeficiente de relación. Las empresa suelen generar o brindar montos considerables por motivos de salud las cuales estimulan a los colaboradores o inducen a que se tomen días de no asistir al trabajo estando satisfechos.

### 1.3.7. Respeto y trato.

“Definió sobre la presente existen diversos autores en el mundo los cuales presentan un alto grado de interés en el respeto y trato como de identidad organizacional y sus variables las cuales generan sinergia entre colaboradores que se tome en cuenta para identificar a los trabajadores de manera específica en la organización donde laboran” (Villafañe, 2012, pág. 57). De igual forma en la actualidad las empresas se trazan nuevas metas las cuales son generadas por requerimiento de cambios los mismos que su grado de repercusión sobre la imagen y visión de los trabajadores donde laboran los cuales son los mismos que deberán generar un clima laboral en base a confianza y sobre una afinidad con el

recurso del personal en un solo compromiso e identificado en la empresa en esta investigación se logra dar información más el sector de empresa y social del país de Guatemala para generar planes de acción el cual comprometa a mantener una afinidad en la empresa.



Figura 5. Identidad Organizacional. Recuperado:

<https://image.slidesharecdn.com/identidadorganizacionalcomosopORTEalaestrategiapatriciopolizzivisionhumana2009-091117053722-phpapp01/95/identidad-organizacional-como-sopORTE-a-la-estrategia-19-728.jpg?cb=1258436292>

### 1.3.8. La productividad.

Robbins y Coulter (2009), en su libro productividad total la contemplan en: El total de bienes o volumen producido el cual entre una cantidad de dividido versus la cantidad de recursos usados directa e indirectamente generar los productos o servicios. También podemos decir que la producción se utiliza para mantener un tiempo óptimo de las fábricas de producción y tener un óptimo en tanto las máquinas y equipos en el trabajo con la mano del trabajador indirecta también son tomados en el cálculo siempre que la productividad este correlaciona mente medida por el avance de las máquinas de producción en la tecnología para una eficaz y eficiente mejora continua en las actividades de los trabajadores (p.23).

También se considera reflejo de recurso usado para una economía porque: Refleja una relación porcentual la cual muestra la productividad como indicador siendo usado como los trabajadores y maquinas las cuales generan productos o servicios para las finanzas esta comprende una correlación entre diferentes recursos requeridos y los generados como punto principal la eficiencia que influye directamente en los recursos como personal y manejo del capital experiencia y energía necesarios para generar productos o servicios en un ámbito de intercambio u venta entonces consideramos a la productividad en una medición de resultado positivo en una mezcla de recursos y generación para llegar a los objetivos trazados generales y específicos (Martinez, 2007, pág. 45).

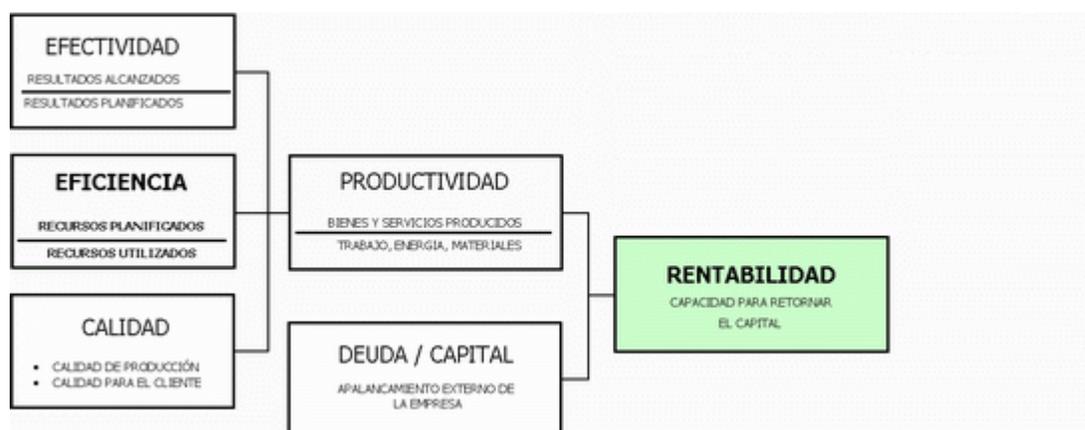


Figura 6. Beneficios de la Productividad. Recuperado: <http://www.rentabilidad.com/trabajos5/indice-gestion/img21.gif>

Por tanto se mantiene las modificaciones en la eficiencia y productividad influyen en cantidad de fenómenos económicos y sociales crecimiento económico los niveles sociales y de vida para los trabajadores, volumen y calidad de procesos y actividades culturales.

$$\text{La productividad} = \frac{\text{Suma (servicios y productos)}}{\text{Suma insumos consumidos}}$$

El logro que contiene los objetivos de consecuencia de logro metas y resultados de la ejecución entre los servicios acabados y los insumos requeridos.

### ***Indicadores de productividad.***

“Existen tres características comunes que se utiliza en una evaluación para el desempeño sobre un sistema, sobre los mencionados tienen correlación directa con la eficiencia y productividad” (Koontz y Wehrich, 2013, p.56). Entendemos los indicadores deben medir una variable constante en el tiempo sobre el sistema orientado a la eficiencia y productividad sobre el alcance del objetivo y desarrollo para con los trabajadores sobre los recursos requeridos.

#### **1.3.9. Eficacia.**

“Podemos entender a los valores como consecuencia de resultado y una relación sobre los objetivos esperados o planificados lo cual logra obtener el objetivo y se considera una cantidad de criterios sobre los estilos más efectivos para aquellos donde el resultado mejora pero el costo no carece de valor por tanto la efectividad” (Koontz y Wehrich, 2013, p.25). Podemos entender la relación con la productividad como un grado de impacto o consecuencia a un objetivo esperado de mejora.

#### **1.3.10. Eficiencia.**

Idalberto Chiavenato (2004), manifiesta en su libro: *Introducción a la teoría general de la administración la cual indica:*

La forma indicada y medida de realizar o consumir los recursos para la elaboración de un servicio o producto con materia prima disponible se refiere a los recursos ingresados y los resultados o productos también muestra una capacidad principal en las organizaciones con una meta la cual es conseguir los objetivos. Sin embargo se tenga situaciones adversas y complejas demostrando una competitividad Sobre esto uno genera la interrogante como realizar de mayor y eficiente forma nuestro trabajo entonces la eficiencia se centra en los recursos para lograr metas resolviendo obstáculos y problemas la consecuencia de ello es reducir gastos, lograr llegar a los objetivos esperados y poder brindar un taller a los

trabajadores como una réplica de estas prácticas u actividades desde un enfoque para la realización de las actividades del trabajo fijadas (p.274).

Eficiencia considera una correlación directa entre la productividad como punto de referencia para una medición de esta misma.

### **1.3.11. Capacitación laboral.**

“La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas. La capacitación como todo proceso educativo cumple una función eminente; la formación y actualización de los recursos humanos, reditúa en el individuo como progreso personal y en beneficio de sus relaciones con el medio social” (Villafañe, 2012, pág. 14). Podemos entender la relación entre la capacitación laboral con el desempeño en ejecución para con las diferentes actividades.

### **1.3.12. Innovación en la ejecución de trabajos.**

Por su parte la ejecución exitosa de lo planeado debe estar sustentada en la operacionalización e implementación correctas, lo cual incluye la creación de productos, servicios y procesos innovadores. En la operacionalización se definen los objetivos, indicadores, metas e iniciativas que permiten traducir lo que se planeó. En la implementación se crean los planes de trabajo, presupuestos, seguimiento y evaluación respectivos.

### **1.3.13. Procesos administrativos.**

El proceso administrativo es la herramienta que se aplica en las organizaciones para el logro de sus objetivos y satisfacer sus necesidades lucrativas y sociales. Si los administradores o gerentes de una organización realizan debidamente su trabajo a través de una eficiente y eficaz gestión, es mucho más probable que la

organización alcance sus metas; por lo tanto, se puede decir que el desempeño de los gerentes o administradores se puede medir de acuerdo con el grado en que éstos cumplan con el proceso administrativo. (Hurtado, p.47)

#### **1.4. Formulación del problema**

La investigación sobre una formulación del problema principal y problemas secundarios. Los que se describen a continuación.

##### **1.4.1. Problema principal.**

¿Qué relación existe entre cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.?

##### **1.4.2. Problemas secundarios.**

¿Qué relación existe entre el alineamiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.?

¿Qué relación existe entre el compromiso de la compañía y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.?

¿Qué relación existe entre el liderazgo de equipo y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.?

¿Qué relación existe entre el premio y reconocimiento con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.?

¿Qué relación existe entre el compromiso y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.?

¿Qué relación existe entre el respeto y trato con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.?

## **1.5. Justificación del estudio**

Se detalla de esta manera en 3 justificaciones:

### **1.5.1. Justificación teórica.**

Con un punto de vista teórico podremos saber si el problema fue resuelto y nos entrega el conocimiento de grado relación que existe entre las distintas variables teóricas y sus conceptualizaciones con diferentes definiciones de la cultura organizacional porque esta es considerada un estilo de vida en las empresas de manera única como por ejemplo hábitos o ideas y pensamientos compartidos entre actividades laborales y sociales realizadas por los trabajadores dentro de la empresa.

### **1.5.2. Justificación metodológica.**

Considerando una perspectiva metodológica esta investigación se concedió la opción de contemplar y ejecutar herramientas y poder entender, evaluar y conocer la cultura organizacional con relación al nivel de productividad y fue aplicado en la empresa Seguroc el cual nos proporcionara los datos para poder cuantificar un nivel de correlación entre variables.

### **1.5.3. Justificación práctica.**

Otra perspectiva a considerar es la práctica de los datos generados como un núcleo de información para la ejecución del instrumento para la tesis entonces el cuestionario brinda los datos para poder determinar cuál es la relación de cultura organizacional entre nivel de productividad con los datos obtenidos y resultados

generan un plan de acción lo cual mejore los indicadores que estén alineados al objetivo de la empresa y no repercutan de manera negativa para la empresa en sus metas y reforzar los puntos positivos de la investigación.

## **1.6. Hipótesis**

En la investigación se plantearon la hipótesis general e hipótesis específicas. Los que se describen a continuación.

### **1.6.1. Hipótesis General.**

Existe relación directa entre cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

### **1.6.2. Hipótesis específicas.**

Existe relación directa entre alineamiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Existe relación directa entre el compromiso de la compañía y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Existe relación directa entre el liderazgo de quipo y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Existe relación directa entre el premio y reconocimiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Existe relación directa entre el compromiso y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Existe relación directa entre el respeto y trato y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

Determinar la relación que existe entre el alineamiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Determinar la relación que existe entre el compromiso de la compañía y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo de equipo y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Determinar la relación que existe entre el premio y reconocimiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Determinar la relación que existe entre el compromiso y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

Determinar la relación que existe entre el respeto y trato y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

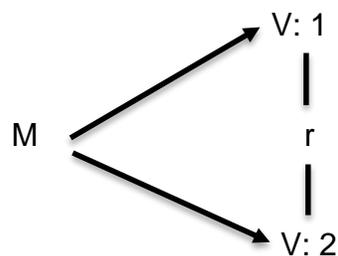
## II. Método

## 2.1. Diseño de investigación

El diseño usado fue no experimental correlacional se define por ver el grado de relación de las variables y no se manipulara la variable independiente, determinando solo el grado o medida que dos variables se encuentran relacionadas.

Hernández (2010) concluye que en esta forma de investigación se busca como objetivo medir la correlación en un grado de relación entre las variables e dimensiones. Considera una forma de averiguar donde se encuentra la relación directa, indirecta y proporcional la cual se obtiene principalmente al determinar un grado a cada variable y dimensiones comparándolas si son inmersamente proporcionales o para las diferencias entre variables. Esta relación será determinada por el coeficiente de Rho de Spearman.

La estructura del diseño de la investigación se estructura, de la siguiente manera:



Resumen:

M: Muestreo de población

V1: Cultura organizacional

V2: Nivel de productividad

R: Relación entre variables

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Variables.**

#### ***Variable 1: Cultura Organizacional.***

“La cultura organizacional es la característica de rúitales y tradiciones, implantadas por valores, actitudes, normas y expectativas, común a todos los integrantes de la organización” (Ivansevich, 2006, pág. 262) .

#### ***Variable 2: Nivel de Productividad.***

“Es el rendimiento de forma eficiencia y la actividad producida de los hombres expresada por la correlación entre el gasto de trabajo, sobre satisfacción laboral y capacitación e innovación para el trabajo” (Ivansevich, 2006, pág. 231).

### **2.2.2. Operacionalización.**

A continuación, se presenta la matriz que opera las variables de estudio incluidas en la siguiente investigación: Cultura organizacional y nivel de productividad.

Tabla 1

*Operacionalización de variable cultura organizacional.*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Alineamiento	Aceptación al trabajo	1	
	Cumplir con la estrategia de la empresa	2	
	Comportamiento laboral	3	
	Cumplimiento de objetivos laborales	4	
	Motivación para con los trabajadores	5	
Compromiso con la Empresa	Desarrollo profesional del trabajador	6	
	Desarrollo personal del trabajador	7	
	Capacitación al personal	8	
	Aceptación de los trabajadores por su jefe inmediato	9	
Liderazgo de equipo	Trabaja según el reglamento	10	
	Consenso de opiniones por parte del jefe inmediato	11	(5) Totalmente de acuerdo
	Resistencia al cambio de ideas del jefe inmediato	12	(4) Acuerdo (3) Ni de acuerdo /
Premio y Reconocimiento	Satisfacción con el trabajo	13	ni en desacuerdo
	Beneficios de la empresa	14	(2) En desacuerdo
	Remuneración del trabajo	15	(1) Totalmente en
	Trabajo bien realizado	16	desacuerdo
Compromiso del trabajador	Se involucra con el trabajo	17	
	Lealtad a su empresa donde trabaja	18	
	Compromiso laboral	19	
	Permanencia en trabajo	20	
Respeto y trato	Respeto hacia compañeros de trabajo	21	
	se dirige a sus compañeros de trabajo por su nombre	22	
	Se expresa con asertividad sus opiniones y deseos	23	
	Escucha las opiniones de sus compañeros	24	

Tabla 2

*Operacionalización de variable nivel de Productividad.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Eficacia	Cumplimiento de objetivos laborales	1	
	Llenado completo de información al ERP	2	
	Culminación de Legajos	3	
	Registro de altas de personal	4	
	Tiempo llenado de pruebas de personal ingresante	5	
Eficiencia	Entrega de boletas al personal operativo	6	
	Entrega de documentos desvinculación	7	(5) Totalmente de acuerdo
	Tiempo registro de SCTR del personal operativo	8	(4) Acuerdo
Capacitación laboral	Inducción	9	(3) Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
	Personal competitivo	10	
	Nivel de desempeño en su trabajo	11	(2) En desacuerdo
	Actitud laboral	12	(1) Totalmente en desacuerdo
Innovación en la ejecución de trabajos	Aporta ideas nuevas	13	
	Dedicación en ejecución de trabajos	14	
	Emprende nuevos proyectos laboralmente	15	
	Disposición para nuevas actividades	16	
	Nuevas herramientas de trabajo	17	
Procesos administrativos	Procedimientos actualizados	18	
	Autorizaciones de jefaturas	19	
	Accesos de control restringidos	20	

## 2.3. Población y muestra

### Población.

Para (Bernal, 2006) “Un grupo de personas y elementos a la selección y clasificaciones de todos los individuos para la investigación puede ser las unidades considerada como población para el estudio” (p.45).

La población está conformada por todos los colaboradores de la organización Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo libre total 135 trabajadores.

Tabla 3

### *Población de estudio*

Sujetos	Hombres	Mujeres	Total
Personal RRHH	2	15	17
Personal operaciones	25	4	29
Personal Finanzas	15	3	18
Personal Contabilidad	9	2	11
Personal compras	14	4	18
Personal logística	12	12	24
Personal cobranzas	3	15	18

### Muestra.

Según Bernal (2013) indica que “La muestra se define como un estrato de la población escogida, se puede obtener una verídica fuente de datos y establecer un estudio y diseño en cual medirá una evaluación variables a este” (p.23).

Para hallar el tamaño de su muestra se usara la fórmula elaborada por Arnal, del Rincón y Latorre (1992) que considera la suma del total de individuos para la investigación, así como la diferencia de error y un nivel o grado de cumplimiento denominado confianza.

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

$n$  = Tamaño muestral.

$Z^2$  = Nivel de confianza elegido.

$q$  y  $p$  = Probabilidad de éxito y fracaso (valor = 50%).

$N$  = Población.

$e^2$  = Error seleccionado.

$N$  = Tamaño de una población.

En nuestro estudio, el cálculo en muestra tenemos lo siguiente:

$Z^2$  = 1,96 (95%).

$p$  y  $q$  = 0,5 (valor 50%).

$N$  = 135

$e^2$  = 0,05 (5%).

**Reemplazando:**

$$n = \frac{(1.96)^2 * 135(0,5 * 0,5)}{0,05^2(135 - 1) + 1,96^2(0,5 * 0,5)}$$

$$n = 100,09$$

$$n = 100$$

### **Muestreo.**

De su aplicación de la formula muestra como resultado el número de individuos a aplicar el instrumento que está constituida por 100 trabajadores. Aplicando la selección aleatoria de personal administrativo de la empresa Seguroc S.A. Las personas que intervengan en la ejecución directa administrativa para con la parte operativa de la empresa y ejecute funciones para el personal con registro que muestre códigos generados en el SIDIGE que trabajan en Seguroc S.A. El tipo de muestra aplicado es el muestreo probabilístico, el cual según la clasificación realizada por Hernández, Fernández y Baptista (2010), es el subgrupo de población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos (p.17)

Tabla 4

*Muestra de estudio*

Sujetos	Hombres	Mujeres	Total
Personal RRHH	2	12	14
Personal operaciones	20	2	22
Personal Finanzas	12	2	14
Personal Contabilidad	9	1	10
Personal compras	8	2	10
Personal logística	7	10	17
Personal cobranzas	3	10	13

El muestreo utilizado fue probabilístico (muestreo aleatorio simple).

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Aplicamos la técnica de encuesta con un diseño metodológico para los tipos de estudio de la investigación planteada cuyo instrumento es el cuestionario y se utiliza para recolectar datos. Sobre la estructura de la técnica encuesta se analizó que debería tener como principal base los siguientes aspecto relevantes los cuales se generan a consecuencia a la necesidad de investigación, como punto referencial de las variables, como variable 1 cultura organizacional y la variable 2 nivel de productividad de trabajadores en la organización Seguroc S.A. año 2017 igual manera, las dimensiones como: alineamiento, compromiso de la empresa, liderazgo de equipo, premio y reconocimiento, compromiso del trabajador, respeto y trato. Herramientas de trabajo para el variable nivel de productividad Eficacia, eficiencia, capacitación laboral, innovación en la ejecución de trabajo, procesos administrativos. El primer instrumento contiene de la variable1: cultura organizacional contiene veinticuatro preguntas elaboradas.

El segundo instrumento de la variable 2: nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. contiene veinte preguntas elaboradas. Cuentan con cuatro opciones de respuesta para el encuestado las fueron consideradas en el modelo escala de Likert, la cual atiende una relación con

diversas confirmaciones y veredictos para las interrogantes delante una reacción a cual se refleja. Una medición de eficiencia sobre un instrumento se utilizara y ejecutara una prueba piloto y se aplicó a cien (100) encuestas a manera de prueba a colaboradores administrativos los cuales prestan servicios laborales dentro de la organización Seguroc del distrito en Pueblo Libre escogido como lugar de investigación.

Tabla 5

*Técnica e instrumento de investigación*

Técnica	Instrumento	Sujetos
Encuesta	Cuestionario	100
Encuesta	Cuestionario	100

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Luego de recolectar los datos de las encuestas se revisó encuesta por encuesta los valores obtenidos y proceso la información. Para cuantificar una información sobre lo realizado se ejecutó un vaciado de las alternativas seleccionadas, varias interrogantes y se utilizó la tablas de frecuencias obteniendo como resultados porcentajes de cada interrogante planteada cuyos porcentajes tabulados y representados en una gráfica de frecuencia con un gráfico de barras para identificar le nivel porcentual de cada pregunta y se obtenga la respuesta posterior a ellos una interpretación sobre el resultado estadísticamente y análisis de los mismos con las conclusiones con los datos obtenidos también se utilizó tablas de frecuencia para responder las interrogantes de cada dimensión de la variable cultura organizacional hacia la variable 2 nivel de productividad, el análisis inferencias se utilizó el método estadístico para hallar la correlación entre variables el coeficiente de Rho Spearman con la información brindada en cada instrumento.

## **2.6 Aspectos éticos**

La presente investigación considero que todos los trabajadores de la empresa Seguroc S.A. fueron encuestados se les informo acerca de la investigación y el objetivo antes de registrar las respuestas brindadas. También se les informo la privacidad de sus datos bienestar y derechos no generando inconvenientes entre los trabajadores siendo una encuesta totalmente anónima.

### **III. Resultados**

### 3.1 Análisis descriptivo

#### Dimensión 1: Alineamiento

Tabla 6

*Tabla de frecuencia Dimensión Alineamiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	2,8	3,0	3,0
	Ni de acuerdo / Ni desacuerdo	4	3,8	4,0	7,0
	De acuerdo	40	37,7	40,0	47,0
	Completamente de acuerdo	53	50,0	53,0	100,0
	Total	100	94,3	100,0	

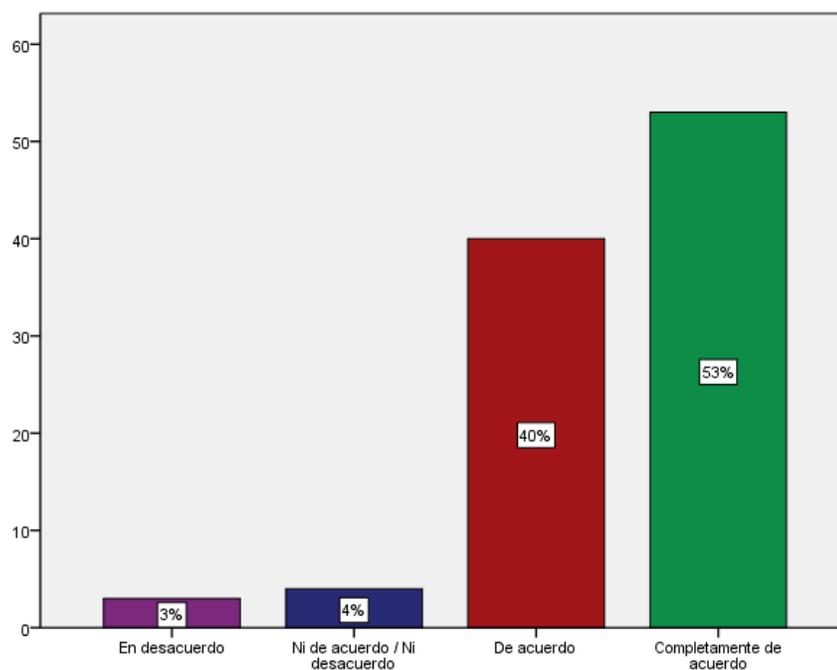


Figura 7. Tabulación Dimensión 1 Alineamiento. Elaboración propia.

El 53% de empleados que emitieron la encuesta están de acuerdo y firmemente de acuerdo con el alineamiento mejora su trabajo en la empresa Seguroc S.A. del distrito de Pueblo Libre, aumentando su productividad. También, un 40% está de acuerdo que el alineamiento mejora su productividad. Mientras el 4% está ni de acuerdo / ni desacuerdo con el alineamiento en su trabajo. Sin embargo solo el 3%

está en desacuerdo que el alineamiento genere positivamente un incremento su productividad en el trabajo.

## Dimensión 2: Compromiso de la empresa

Tabla 7

*Tabla de frecuencia Dimensión Compromiso de la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	1,9	2,0	2,0
	Ni de acuerdo / Ni desacuerdo	2	1,9	2,0	4,0
	De acuerdo	44	41,5	44,0	48,0
	Completamente de acuerdo	52	49,1	52,0	100,0
	Total	100	94,3	100,0	

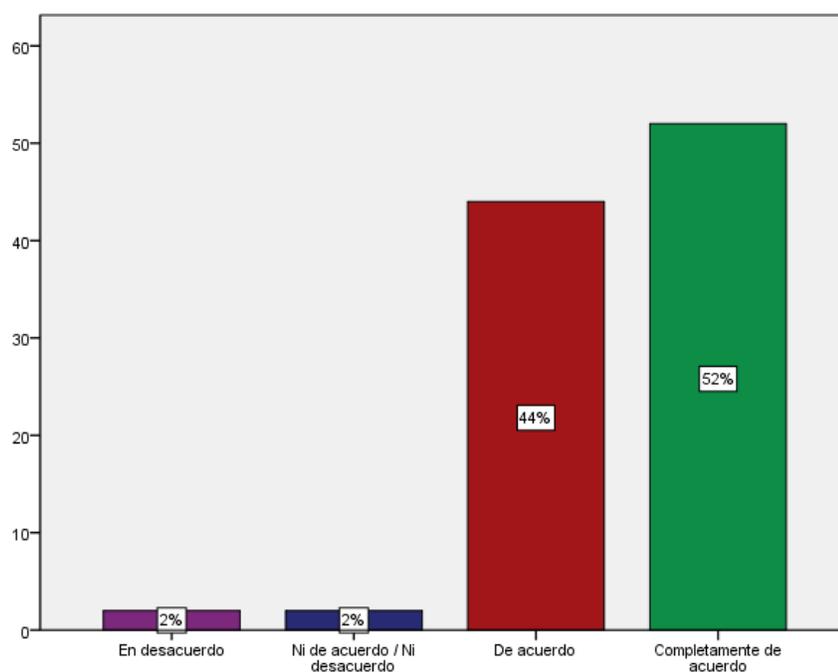


Figura 8. Tabulación Dimensión 2 Compromiso de la Empresa. Elaboración propia.

El 52% de empleados que emitieron la encuesta están de acuerdo y firmemente de acuerdo con el compromiso de la empresa que mejora su trabajo en la empresa Seguroc S.A. del distrito de Pueblo Libre, aumentando su productividad. También, un 44% está de acuerdo que el compromiso de la empresa mejora su

productividad. Mientras el 2 % está ni de acuerdo / ni desacuerdo con el compromiso de la empresa en su trabajo. Sin embargo solo el 2% está en desacuerdo que el compromiso de la empresa genere positivamente un incremento su productividad en el trabajo.

### Dimensión 3: Liderazgo de equipo

Tabla 8

*Tabla de frecuencia Dimensión liderazgo de equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	3,8	4,0	4,0
	Ni de acuerdo / Ni desacuerdo	4	3,8	4,0	8,0
	De acuerdo	40	37,7	40,0	48,0
	Completamente de acuerdo	52	49,1	52,0	100,0
	Total	100	94,3	100,0	

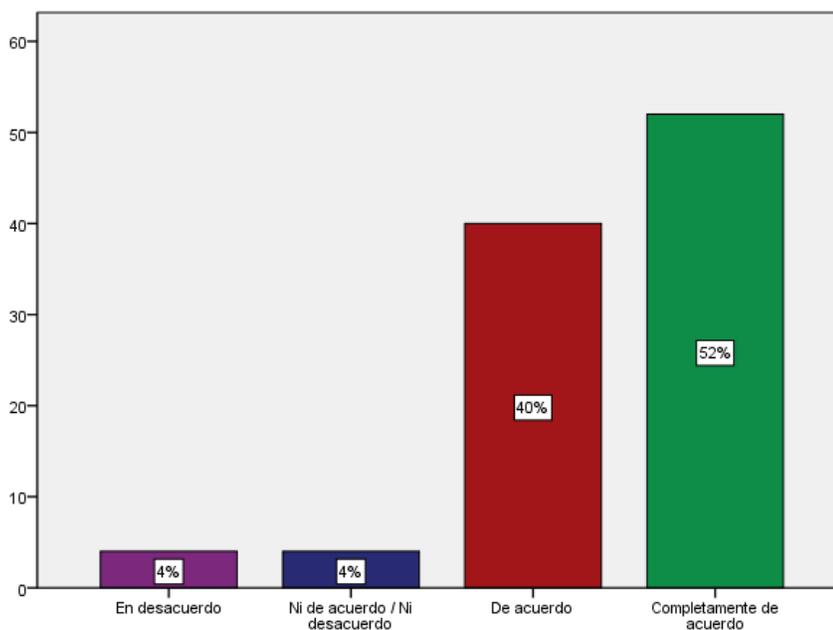


Figura 9. Tabulación Dimensión 3 Liderazgo de Equipo. Elaboración propia.

El 52% de empleados que emitieron la encuesta están de acuerdo y firmemente de acuerdo con el liderazgo de equipo mejora su trabajo en la empresa Seguroc

S.A. del distrito de Pueblo Libre, aumentando su productividad. También, un 40% está de acuerdo que el liderazgo de equipo mejora su productividad. Mientras el 4% está ni de acuerdo / ni desacuerdo con el liderazgo de equipo de la empresa para con su trabajo. Sin embargo solo el 4% está en desacuerdo que el liderazgo de equipo positivamente un incremento en la productividad del trabajo.

#### Dimensión 4: Premio y reconocimiento

Tabla 9

*Tabla de frecuencia Dimensión premio y reconocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,9	1,0	1,0
	Ni de acuerdo / Ni desacuerdo	3	2,8	3,0	4,0
	De acuerdo	45	42,5	45,0	49,0
	Completamente de acuerdo	51	48,1	51,0	100,0
	Total	100	94,3	100,0	

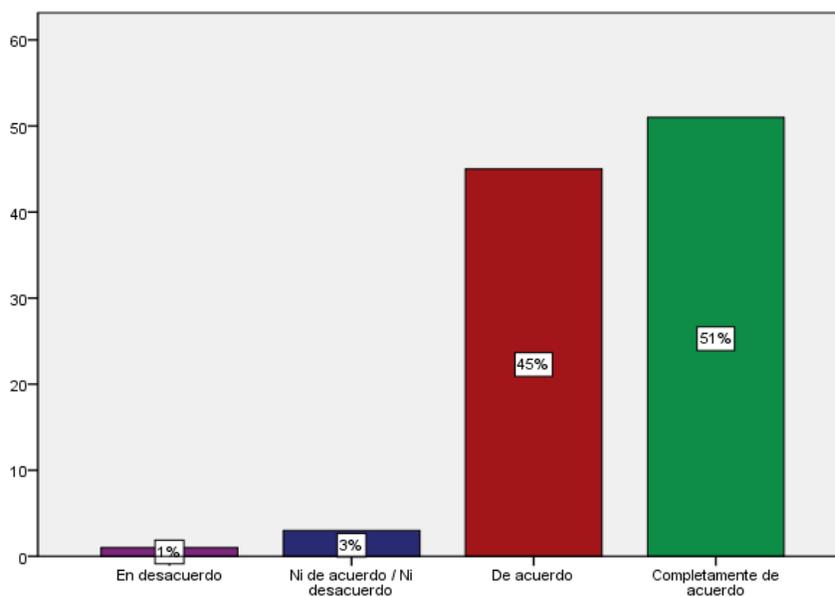


Figura 10. Tabulación Dimensión 4 Premio y Reconocimiento. Elaboración propia.

El 51% de empleados que emitieron la encuesta están de acuerdo y firmemente de acuerdo con el premio y reconocimiento en su trabajo en la empresa Seguroc S.A. del distrito de Pueblo Libre, aumentando su productividad. También, un 45%

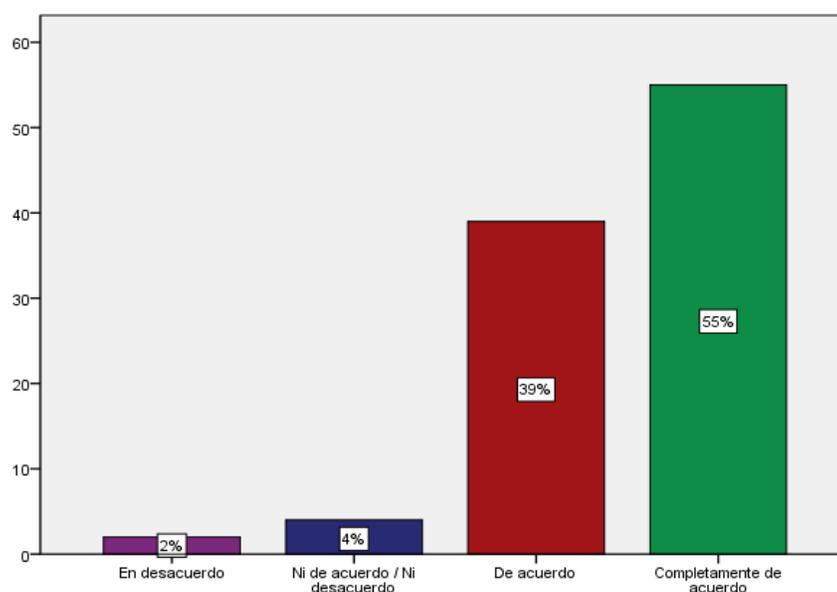
está de acuerdo que el premio y reconocimiento mejora su productividad. Mientras el 3% está ni de acuerdo / ni desacuerdo con premio y reconocimiento en su trabajo. Sin embargo solo el 1% está en desacuerdo que el premio y reconocimiento genere positivamente un incremento en la productividad del trabajo.

### Dimensión 5: Compromiso del trabajador

Tabla 10

*Tabla de frecuencia Dimensión compromiso del trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	1,9	2,0	2,0
	Ni de acuerdo / Ni desacuerdo	4	3,8	4,0	6,0
	De acuerdo	39	36,8	39,0	45,0
	Completamente de acuerdo	55	51,9	55,0	100,0
	Total	100	94,3	100,0	



*Figura 11. Tabulación Dimensión 5 Compromisos del Trabajador. Elaboración propia.*

El 55% de empleados que emitieron la encuesta están de acuerdo con el compromiso del trabajador en su trabajo en la empresa Seguroc S.A. del distrito

de Pueblo Libre, aumentando su productividad. También, un 39% está de acuerdo con el compromiso del trabajador mejora su productividad. Mientras el 4% está ni de acuerdo / ni desacuerdo con el compromiso del trabajador en su trabajo. Sin embargo solo el 2% está en desacuerdo que el compromiso del trabajador genere un incremento en la productividad del trabajo.

## Dimensión 6: Respeto y trato

Tabla 11

*Tabla de frecuencia Dimensión respeto y trato*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	2,8	3,0	3,0
	Ni de acuerdo / Ni desacuerdo	4	3,8	4,0	7,0
	De acuerdo	40	37,7	40,0	47,0
	Completamente de acuerdo	53	50,0	53,0	100,0
	Total	100	94,3	100,0	

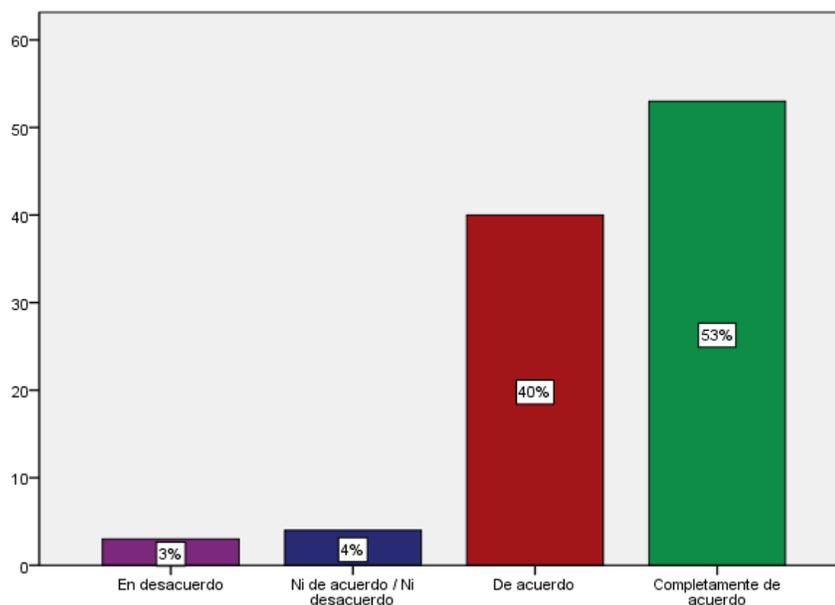


Figura 12. Tabulación Dimensión 6 Respeto y Trato. Elaboración propia.

El 53% de empleados que emitieron la encuesta están de acuerdo con el respeto y trato mejora su trabajo en la empresa Seguroc S.A. del distrito de Pueblo Libre,

aumentando su productividad. También, un 40% está de acuerdo que el respeto y trato mejora su productividad. Mientras el 4% está ni de acuerdo / ni desacuerdo que el respeto y trato en el trabajo. Sin embargo solo el 3% está en desacuerdo que el respeto y trato genere un incremento en la productividad del trabajo.

### 3.2 Análisis inferencial

#### Hipótesis general.

a) Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre cultura organizacional y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre cultura organizacional y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

b) Elección del nivel de significancia

$$\alpha = .05$$

c) Regla de decisión

Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

d) Estadísticos de prueba

Tabla 12

*Correlación hipótesis general*

			Cultura	Nivel de
			Organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		100	100
	Nivel de Productividad	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		100	100	

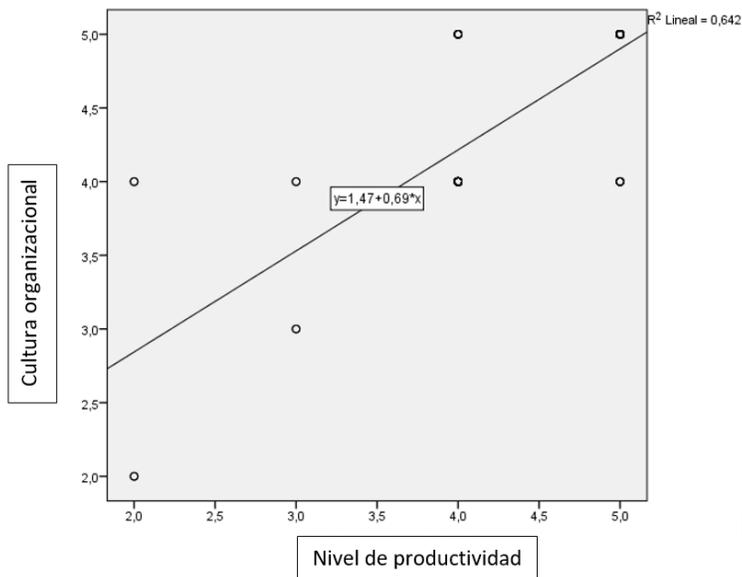


Figura 13. Dispersión de Variables v1 y v2. Elaboración propia.

e) Interpretación:

Según la correlación Rho de Spearman se observa y valida que la correlación entre la variable1: Cultura organizacional y la variable2: Nivel de productividad es de .801, se tipifica como alta correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre cultura organizacional y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

### Hipótesis específica 1

a) Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el alineamiento y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre el alineamiento y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

b) Elección del nivel de significancia

$$\alpha = .05$$

c) Regla de decisión

Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

d) Estadísticos de prueba

Tabla 13

*Correlación hipótesis específica 1*

		Alineamiento	Nivel de Productividad
Rho de	Alineamiento	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman		Sig. (bilateral)	,742**
		N	100
	Nivel de Productividad	Coeficiente de correlación	,742**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

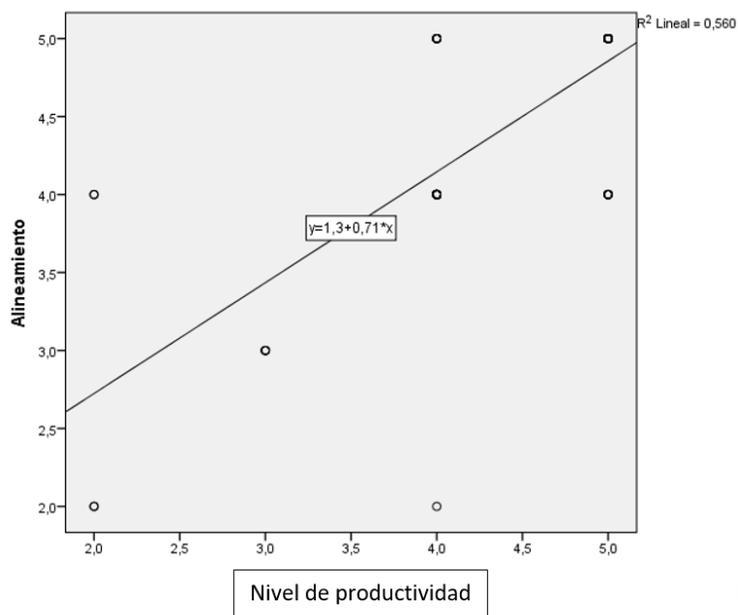


Figura 14. Dispersión de Alineamiento. Elaboración propia.

e) Interpretación:

Según la correlación Rho de Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimensión1: Alineamiento y la variable2: Nivel de productividad es de .742, se tipifica como alta correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre alineamiento y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

### Hipótesis específica 2

a) Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso de la empresa y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso de la empresa y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

b) Elección del nivel de significancia

$$\alpha = .05$$

c) Regla de decisión

Sí  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

d) Estadísticos de prueba

Tabla 14

*Correlación hipótesis específica 2*

			Compromiso de la empresa	Nivel de Productividad
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	,849**
Spearman	Compromiso de la empresa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
		Coefficiente de correlación	,849**	1,000
	Nivel de Productividad	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

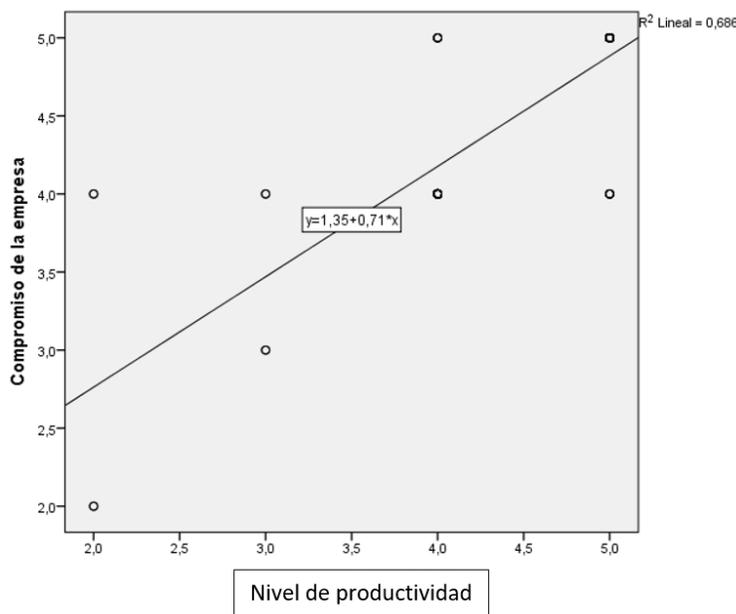


Figura 15. Dispersión de Compromiso de la Empresa. Elaboración propia.

e) Interpretación:

Según la correlación Rho de Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Compromiso de la empresa y la variable2: Nivel de productividad es de .849, se tipifica como alta correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre compromiso de la empresa y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

### Hipótesis específica 3

a) Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo de equipo y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo de equipo y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

b) Elección del nivel de significancia

$$\alpha = .05$$

c) Regla de decisión

Sí  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

## d) Estadísticos de prueba

Tabla 15

*Correlación hipótesis específica 3*

			Liderazgo de equipo	Nivel de Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo de equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,936**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Nivel de Productividad	Coefficiente de correlación	,936**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

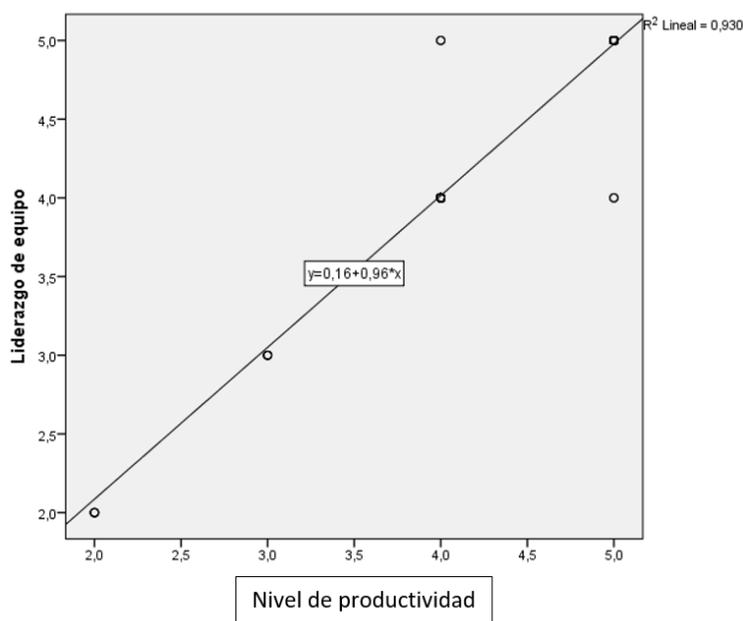


Figura 16. Dispersión de liderazgo de equipo. Elaboración propia.

## e) Interpretación:

Según la correlación Rho de Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Liderazgo de equipo y la variable2: Nivel de productividad es de .936, se tipifica como alta correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto

existe relación entre liderazgo de equipo y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

#### Hipótesis específica 4

a) Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre premio y reconocimiento y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre premio y reconocimiento y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

b) Elección del nivel de significancia

$$\alpha = .05$$

c) Regla de decisión

Sí  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

d) Estadísticos de prueba

Tabla 16

*Correlación hipótesis específica 4*

			Premio y reconocimiento	Nivel de Productividad
Rho de	Premio y	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
Spearman	reconocimiento	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Nivel de Productividad	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

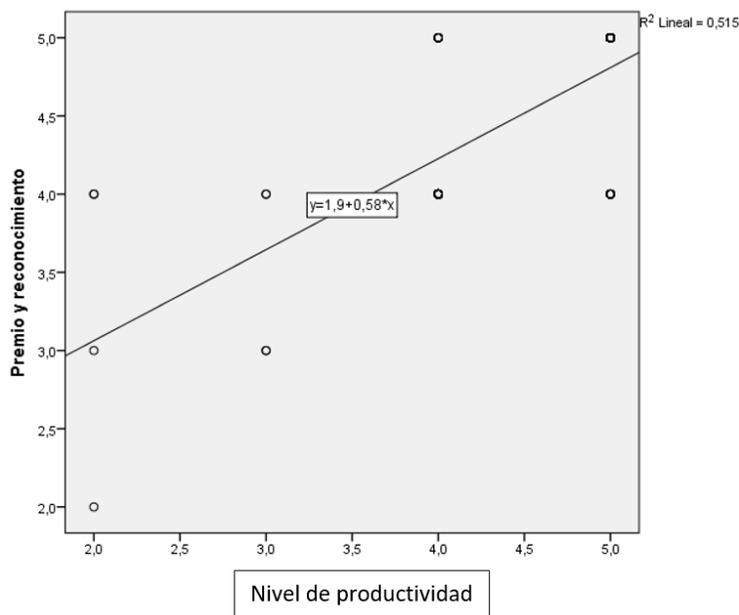


Figura 17. Dispersión de premio y reconocimiento. Elaboración propia.

e) Interpretación:

Según la correlación del coeficiente de Rho Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Premio y reconocimiento y la variable2: Nivel de productividad es de .696, se tipifica como alta correlación. En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre premio y reconocimiento entre nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

### Hipótesis específica 5

a) Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso del trabajador y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso del trabajador y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

b) Elección del nivel de significancia

$$\alpha = .05$$

c) Regla de decisión

Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

d) Estadísticos de prueba

Tabla 17

*Correlación hipótesis específica 5*

		Compromiso del trabajador	Nivel de Productividad
Rho de Spearman	Compromiso del trabajador	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 100
	Nivel de Productividad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,811** ,000 100

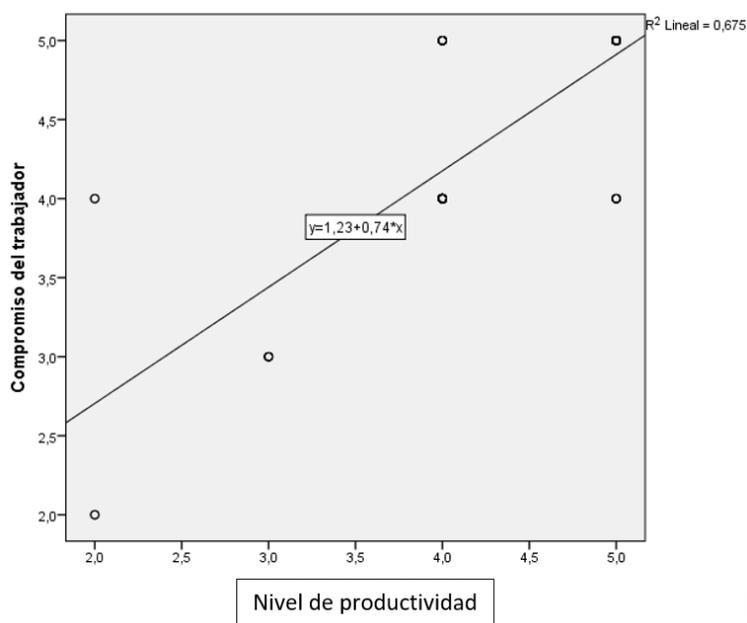


Figura 18. Dispersión de Compromiso del Trabajador. Elaboración propia.

e) Interpretación:

Según la correlación del coeficiente de Rho Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Compromiso del trabajador y la variable2: Nivel de productividad es de .811, se tipifica como alta correlación. En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto

existe relación entre compromiso del trabajador y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

### Hipótesis específica 6

a) Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre respeto y trato y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre respeto y trato y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

b) Elección del nivel de significancia

$$\alpha = .05$$

c) Regla de decisión

Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

d) Estadísticos de prueba

Tabla 18

*Correlación hipótesis específica 6*

			Respeto y trato	Nivel de Productividad
Rho de Spearman	Respeto y trato	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Nivel de Productividad	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

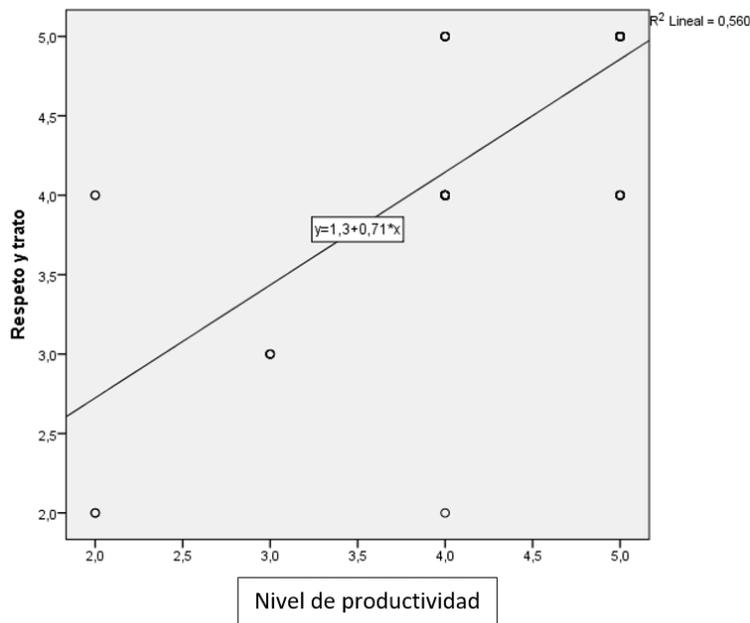


Figura 19. Dispersión de Respeto y Trato. Elaboración propia.

e) Interpretación:

Según la correlación de coeficiente de Rho Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Respeto y trato y la variable2: Nivel de productividad es de .742, se tipifica como alta correlación. En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre respeto y trato entre nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

## **IV. Discusión**

Seguroc s.a., es una compañía de más de 26 años de formada y en estado de actividad para la seguridad privada física y el personal administrativo quienes se encuentran en total actividad para soporte de los 5 mil agentes operativos a nivel nacional como servicio de diferentes licitaciones u clientes obtenidos ejecutando procesos optimizados administrativos y políticas de la empresa a su vez cumpliendo exigencias del mercado en su entorno y clima organizacional por lo cual en el mercado se ha incrementado los servicios a diferentes retail con horarios comerciales que requieren un mayor soporte del área administrativa para con el personal operativo y se procedió a realizar la encuesta a 100 trabajadores administrativos de los 135 de la oficina principal.

Hipótesis principal: Existe relación directa entre cultura organizacional y nivel de productividad de trabajadores de la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró una existencia de relación alta entre nivel sobre productividad de una cultura organizacional para los colaboradores en la organización Seguroc S.A. en el año 2017 en un nivel de grado fuerte y relación ( $\rho = .801$ ), entre las dimensiones y una variable dependiente: nivel de productividad.

Ospina (2014) Indica la cultura organizacional como un avance que genera en los integrantes de una empresa algunas conductas o reducen otras como una metodología laboral abierta y entre los trabajadores humana que mejora la operación entre sí como la cooperación conductas responsables de todos los involucrados y se muestra como una fortaleza que enrumba a la organización por excelencia al objetivo cuando esta pronosticado que se mantenga los trabajadores como elementos culturales quiere decir como una forma de actuar de los trabajadores frente a las características y calidad de la cultura organizacional y alude a un análisis como patrones de creencias y expectativas compartidas por los trabajadores de la organización.

Primera hipótesis específica: Existe relación directa entre el alineamiento y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa entre el nivel de productividad de los

trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 con el alineamiento por el alto grado relación ( $\rho = .742$ ), entre su dimensión contra la variable dependiente: nivel de productividad.

Olaya (2014) en su tesis: *Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del instituto tecnológico de la producción 2014*. El autor indica según el coeficiente de Spearman .096 una fuerte, alta relación y concluye que la relación entre dimensiones también se da en una alta relación alineamiento de los trabajadores para con su trabajo diario de manera positiva en el desempeño laboral y recomienda fortalecer la cultura organizacional para elevar el desempeño laboral.

Segunda hipótesis específica: Existe relación directa entre el compromiso de la compañía y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa por su alto grado y fuerte correlación ( $\rho = .849$ ), entre la dimensión y la variable dependiente: nivel de productividad entre el compromiso de la compañía requerido para la ejecución de sus actividades en el día a día y esto se ve reflejado en el aumento de productividad.

Olivares (2013) en su tesis *Comparación de la cultura organizacional en la empresa transnacional y la cultura organizacional de las empresas chilenas*. Indica distancia sobre el modelo normal cultural y laboral chileno de la empresa y firma la cual se desarrolló un diagnóstico cultural la semejanza entre las culturas organizacionales se aplicó el diseño metodológico cualitativo mediante instrumentos técnica cuestionario y entrevista en un estudio exploratorio descriptivo a y su población de estudio fue la subsidiaria chilena de la empresa transnacional estadounidense IBM se realizaron diez entrevistas a los actores claves de la organización una entrevista estructurada y concluye lo siguiente se encontró un alto compromiso de la empresa para con el trabajador también se

encontró una relación del compromiso de los trabajadores para con la empresa con una mezcla de sentimientos.

Tercera hipótesis específica: Existe relación directa entre el liderazgo de equipo y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa entre el liderazgo de equipo por su alto grado y fuerte correlación ( $\rho = .936$ ), entre la dimensión y la variable dependiente: nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 las cuales les genera mayor respuesta en su equipo de trabajo esto se ve reflejado en la productividad.

Robins (2014) manifiesta sobre un impacto en la investigación del comportamiento en las organizaciones: "Sobre un método de estudio en el cual personas manifiestan un impacto sobre conglomerados y tienen conductas estructuradas y como se manifiestan dentro de una empresa con un objetivo de mapear y mejorar la eficiencia en organizaciones" (p.27). Cuando las personas o jefes manifiestan un liderazgo sobre los trabajadores generan un impacto sobre conductas y tienden a mejorar la eficiencia.

Cuarta hipótesis específica: Existe relación directa entre el premio y reconocimiento con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que existe relación directa entre el premio y reconocimiento por su alto grado de correlación ( $\rho = .696$ ), entre la dimensión y la variable dependiente: nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 incrementan el nivel de su concientización para con las actividades laborales esto se ve reflejado en su productividad.

Harold (2012) Las organizaciones brindan un enfoque en la cultura y entorno para las empresas como el reconocimiento o mérito para el valor en los colaboradores no solo brinda empleo a personas las cuales tienen o forman una cultura de confianza de forma espiritual las cuales generan resultados

emocionales y motivación en la mejora y eficiencia de sus objetivos laborales (p.24).

En los diferentes casos emocional o como consecuencia el premio o reconocer al trabajador motiva para que busque mejorar su trabajo pero como primera etapa cumplirlo al 100% y posterior brindar mejoras aumentando su productividad.

Quinta hipótesis específica: Existe relación directa entre el compromiso del trabajador y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa entre el compromiso del trabajador por su alto grado y fuerte correlación ( $\rho = .811$ ), entre la dimensión y la variable dependiente: nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 se ve reflejado el compromiso del trabajador para las labores u tares en su puesto de trabajo obteniendo como resultado un óptimo resultado y servicio para con la parte operativa se ve reflejado en la productividad.

Olivares (2013) en su tesis *Comparación de la cultura organizacional en la empresa transnacional y la cultura organizacional de las empresas chilenas*. Indica distancia sobre el modelo normal cultural y laboral chileno de la empresa y firma la cual se desarrolló un diagnostico cultural la semejanza entre las culturas organizacionales se aplicó el diseño metodológico cualitativo mediante instrumentos técnica cuestionario y entrevista en un estudio exploratorio descriptivo a y su población de estudio fue la subsidiaria chilena de la empresa transnacional estadounidense IBM se realizaron diez entrevistas a los actores claves de la organización una entrevista estructurada y concluye lo siguiente se encontró un alto compromiso de la empresa para con el trabajador también se encontró una relación del compromiso de los trabajadores para con la empresa con una mezcla de sentimientos.

Sexta hipótesis específica: Existe relación directa entre el respeto y trato sobre nivel productividad en trabajadores de la organización Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa ( $\rho = .742$ ), entre el respeto y trato, nivel sobre la productividad en trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 esto genera un clima laboral y ambiente productivo creando una sinergia entre trabajadores de un área u áreas y su alto grado y fuerte correlación entre la dimensión y la variable dependiente: nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017.

Díaz (2015) en su tesis: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I naylamp – Chiclayo (Tesis postgrado). Indica que su investigación determinó una relación entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral para el área de un hospital pero no es importante el conocimiento de esta primera variable cultura organizacional lo cual las actitudes, conductas y valores de respeto entre trabajadores y la conducta de trato entre el personal administrativo se reflejó de manera alta y fuerte en los colaboradores y en su puesto de trabajo como eje principal un desarrollo profesional. La presente investigación se desarrolló en el área de cirugía del hospital Naylamp con una metodología descriptivo correlacional con una encuesta usando la escala de Likert y una muestra de 70 personas en la cual concluyó que si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral y se encuentran estrechamente relacionadas con un 90 por ciento.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Existe relación directa entre cultura organizacional y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,801) siendo esta una correlación muy fuerte positiva alta entre las variables.
- Segunda:** Existe relación directa entre el alineamiento y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,742) siendo esta una fuerte positiva correlación alta entre las variables.
- Tercero:** Existe relación directa entre el compromiso de la empresa y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,849) siendo esta una correlación muy fuerte positiva alta entre las variables.
- Cuarta:** Existe relación directa entre el liderazgo de equipo y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,936) siendo esta una correlación muy fuerte positiva alta entre las variables.
- Quinta:** Existe relación directa entre el premio y reconocimiento para con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,696) siendo esta una fuerte positiva correlación alta entre las variables.
- Sexta:** Existe relación directa entre el compromiso del trabajador y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,811) siendo esta una correlación muy fuerte positiva alta entre las variables.

**Séptima:** Existe relación directa entre respeto y trato para con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $p = .00$  ; Rho Spearman = 0,742) siendo esta una correlación fuerte positiva alta entre las variables.

## **VI. Recomendaciones**

- a) Considero recomendar que se debe brindar charlas al personal administrativo de temas de cultura organizacional y dar a conocer sobre los lineamientos de la empresa y funciones diarias como procedimientos y funciones tanto como resultados de avances laborales de manera dinámica.
- b) Se aconseja generar y mapear un dash board con el objetivo de gestionar y dar seguimiento a los indicadores tanto de clima organizacional y laboral como las actividades del personal administrativo diariamente alineando al personal a seguirlas.
- c) Se recomienda ejecutar encuestas para con otras áreas como el operativo que recibe el servicio de los trabajadores de oficina con el objetivo de tener claro la repercusión sobre la eficiencia y productividad.
- d) Se sugiere aplicar las políticas de la empresa para el reclutamiento de personal administrativo en la selección de ingreso (diferentes áreas) identificando los puestos de trabajo.
- e) Se recomienda crear ambientes de confianza entre jefe y colaboradores e integrarlos a proyectos sociales de la empresa como participación.
- f) Se sugiere ampliar la cantidad de variables para obtener un mayor concepto o resultado a detalle.
- g) Se recomienda realizar capacitaciones al personal con casuísticas operativas de manera diaria generando hábito en los trabajadores.

## **VII. Referencias**

- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. (4ª ed.). Quito: Ruid.
- Antecama, C. (2013). La importancia de gestionar una buena cultura corporativa. Recuperado de: <http://goo.gl/wXrQEU>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3ra Ed.). Colombia: Rho Spearman.
- Cantillo (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. Recuperado de: <http://goo.gl/wXrTGH>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. . (4ª Ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.U.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: Atlas S.A.
- Clemente, O. (2010). Relación entre clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Universidad nacional mayor de san marcos, Lima, Perú.
- Díaz, M. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I naylamp – Chiclayo. Universidad señor de Sipan, Chiclayo, Perú.
- Figuroa, K. (2015). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Universidad Rafael Landivar, Asunción, Guatemala.
- Hellriegel, W. Slocum, Jr. (2009). Comportamiento Organizacional. Distrito Federal - México: Editorial Gengage Learning.

- Hernández, A. (2008). *Dirigir Personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas*. Madrid – España: Ediciones Pirámide.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional (7ta. ed.)*. México: Mcgraw.
- Llachua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José maría Arguedas Andahuaylas 2015*. Universidad nacional José maría Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Méndez, C. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones caso empresa sector financiero*. Universidad del rosario, Bogotá, Colombia.
- Navarro, E. Ochoa, S. Guadalupe, I (2014). *Cultura organizacional y desempeño individual en una asociación civil mexicana*. Universidad Autónoma de Querétaro, Queretano, México.
- Navidi, W. (2006). *Estadística para ingenieros*. México: McGraw - Hill /Interamericana Editores S.A.
- Niebel, B. (2008). *Métodos estándares y diseño del trabajo*. México: AlfaOmega.
- OSORIO, D. (2009). *Descripción y análisis de la cultura organizacional en una empresa multinacional dedicada a la alimentación industrial, directamente en su filial en Colombia Compass Group PLC*. Lima: Centrum PUCP.

Purisaca, Ch. y Villegas, A. (2013). Propuesta de mejora de cultura, clima laboral y liderazgo para establecer la integridad organizacional en la empresa EMTRALAM S.A.C Lambayeque - Chiclayo 2013. Recuperado de: <http://goo.gl/wXFGHT>

Quevedo, P. (2015). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa molinera inca s.a. planta de galletas en el año 2015. Universidad cesar vallejo, Trujillo, Perú.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. México: Rho Spearman Educación.

Sánchez, A. (2010). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de carga y encomiendas de la empresa de transportes LINEA S.A. Trujillo.

Sánchez, M. (2010). Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de educación superior del estado de Guanajuato. Universidad Autónoma de Querétaro, Queretano, México.

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Rho Spearman Prentice Hall.

Yazici, H. (2009). The Role of Project Management Maturity and Organizational Culture in Perceived Performance. Project Management Journal. Vol. (40), 14–33.

## **Anexos**

## Anexo 1. Artículo científico

### Declaración de Autoría

Yo, **Henry Patricio Vilca Bruna**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión del talento humano de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “**Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017**”, presentada, en 03 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión del talento humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- A) He mencionado todas las notas empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- B) No he utilizado ninguna otra nota distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- C) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- D) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de marzo del 2018

---

Henry Patricio Vilca Bruna

DNI: 44889109

## 1. Título

Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017

## 2. Autor

Henry Patricio Vilca Bruna

## 3. Resumen

La presente investigación titulada: cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017, tuvo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.

El método empleado fue hipotético, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por todos los trabajadores administrativos de la empresa Seguroc S.A., la muestra por cien trabajadores administrativos de la empresa en mención y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) Existe relación directa entre cultura organizacional y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,801), (b) Existe relación directa entre el alineamiento y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,742), (c) Existe relación directa entre el compromiso de la empresa y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,849), (d) Existe relación directa entre el liderazgo de equipo y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,936), (e) Existe relación directa entre el premio y reconocimiento para con el nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,696), (f) Existe relación directa entre

el compromiso del trabajador y nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,811) y (g) Existe relación directa entre respeto y trato para con el nivel de productividad ( $\rho = .00$  ; Rho Spearman = 0,742).

#### 4. Palabras clave

Cultura organizacional, nivel de productividad, escala Likert, coeficiente, correlación y Rho de Spearman.

#### 5. Abstract

The present research entitled: organizational culture and the level of productivity of workers in the company Seguroc S.A. Year 2017, had as a general objective, Determine the relationship that exists between organizational culture and the level of productivity of workers in the company Seguroc S.A.

The method used was hypothetical, the type of research was applied, correlational level, quantitative approach; of non-experimental design: transversal. The population was formed by all the administrative workers of the company Seguroc S.A., the sample by one hundred administrative workers of the company in mention and the sampling was of probabilistic type. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The following conclusions were reached: (a) There is a direct relationship between organizational culture and productivity level ( $\rho = .00$ , Rho Spearman = 0.801), (b) There is a direct relationship between alignment and productivity level ( $\rho = .00$  Rho Spearman = 0.742), (c) There is a direct relationship between the company's commitment and productivity level ( $\rho = .00$ , Rho Spearman = 0.849), (d) There is a direct relationship between team leadership and productivity level ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0.936), (e) There is a direct relationship between the award and

recognition for the level of productivity ( $\rho = .00$ , Rho Spearman = 0.696), (f) There is a direct relationship between the commitment of worker and productivity level ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0.811) and (g) There is a direct relationship between respect and treatment for the level of productivity ( $\rho = .00$ , Rho Spearman = 0.742).

## 6. Keywords

Organizational culture, productivity level, Likert scale, coefficient, correlation and Spearman's Rho.

## 7. Introducción

La organización es la realidad de la cultura desde una mirada general en un mundo globalizado sobre una gran competencia que afrontan las organizaciones administrativas debido a los cambios y búsqueda de alcanzar un mayor nivel de productividad en la medida que sea un elemento fundamental en toda organización, los gerentes al mando de la organización harán lo imposible para lograr un mayor nivel de productividad y conseguir personal eficiente que estén acompañados de la cultura organizacional como manifestación humana es un resultado del hombre sobre la naturaleza y sobre sí mismo como resultado.

La cultura juega un papel clave en la organización ya que genera la conducta de los trabajadores y repercute en la productividad y desempeño de los trabajadores y los líderes buscan por medio de procesos y estrategias de gestión los trabajadores reorienten sus objetivos con los de la organización con un solo objetivo aumentar el nivel de productividad la cultura como expresión sobre permanentes impactos en campos socialmente, económico y tecnológico sin embargo, cualquier organización debería limitarse para casos de cultura refleja una realidad de conjuntos marcos de formalidad o refleja una realidad de conjuntos y valores sentimientos, creencias, voluntades e ideas sobre una institución, comunidad de personas. Entonces la cultura en el Perú es cierto, muchos de los intentos por modificación truncan por las entidades públicas y privada es poco verídico, que un liderazgo y planeado en aquellas empresas ha

producido deterioro notable en sus funciones básicas, lo que la filosófica no contempla en la empresa sobre valores, creencias y metas, generando una provocación y malos entendidos entre la gerencia general y empleados directos sobre la parte operativa lo cual genera una inestabilidad en los trabajadores de la empresa y requiere un cambio mantenido en el tiempo del personal interno de la empresa o cual no está establecido sobre una cultura organizacional y puedan hacerla suya. Dado su importancia con sus títulos a continuación se exhibe una idea diferente otros autores.

## **8. Metodología**

El diseño usado fue no experimental correlacional en lo cual se define ver el grado de relación entre las variables. Señala El diseño es no experimental, de nivel correlacional, porque la investigación trata de calcular el nivel de relación entre dos o más variables en un particular contexto; siendo el designio principal de estas investigaciones de tener el conocimiento para una conducta en un indicador sabiendo el proceder de más indicadores en relación (Hernandez, 2014, pág. 450) .Concluye que en esta forma de investigación se busca como objetivo medir la correlación en un grado que exista entre las variables u conceptos. Aplico 2 instrumentos de escala y técnica encuesta con un total de 44 preguntas aplicadas a una muestra de 100 personas de una población de 135 trabajadores.

## **9. Resultados**

### **Hipótesis general**

Ho: No existe relación significativa entre cultura organizacional y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre cultura organizacional y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Según la correlación Rho de Spearman se observa y valida que la correlación entre la variable1: Cultura organizacional y la variable2: Nivel de productividad es de .801, se tipifica como buena correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre cultura organizacional y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

### **Hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación significativa entre el alineamiento y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre el alineamiento y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Según la correlación Rho de Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Alineamiento y la variable2: Nivel de productividad es de .742, se tipifica como buena correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre alineamiento y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

### **Hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso de la empresa y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso de la empresa y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Según la correlación Rho de Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Compromiso de la empresa y la variable2: Nivel de productividad es de .849, se tipifica como muy buena correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre compromiso de la empresa y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

### **Hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo de equipo y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo de equipo y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Según la correlación Rho de Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Liderazgo de equipo y la variable2: Nivel de productividad es de .936, se tipifica como muy buena correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre liderazgo de equipo y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

#### **Hipótesis específica 4**

Ho: No existe relación significativa entre premio y reconocimiento y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre premio y reconocimiento y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Según la correlación de Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Premio y reconocimiento y la variable2: Nivel de productividad es de .696, se tipifica como buena correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre premio y reconocimiento entre nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

#### **Hipótesis específica 5**

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso del trabajador y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso del trabajador y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Según la correlación de Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Compromiso del trabajador y la variable2: Nivel de productividad es de .811, se tipifica como muy buena correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto

existe relación entre compromiso del trabajador y nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

### **Hipótesis específica 6**

Ho: No existe relación significativa entre respeto y trato y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Ha: Existe relación significativa entre respeto y trato y nivel de productividad en los trabajadores de la empresa Seguroc S.A.

Según la correlación de Spearman se observa y valida que la correlación entre la dimension1: Respeto y trato y la variable2: Nivel de productividad es de .742, se tipifica como muy buena correlación.

En ambas variables la significancia es .000 que es menor a .05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto existe relación entre respeto y trato entre nivel de productividad en la empresa Seguroc S.A. en el distrito de Pueblo Libre.

## **10. Discusión**

Hipótesis principal: Existe relación directa entre cultura organizacional y nivel de productividad de trabajadores de la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró una existencia de relación alta entre nivel sobre productividad de una cultura organizacional para los colaboradores en la organización Seguroc S.A. en el año 2017 en un nivel de grado fuerte y relación ( $\rho = .801$ ), entre las dimensiones y una variable dependiente: nivel de productividad.

Primera hipótesis específica: Existe relación directa entre el alineamiento y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa entre el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 con el alineamiento por el alto grado relación ( $\rho = .742$ ), entre su dimensión contra la variable dependiente: nivel de productividad.

Segunda hipótesis específica: Existe relación directa entre el compromiso de la compañía y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc

S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa por su alto grado y fuerte correlación ( $\rho = .849$ ), entre la dimensión y la variable dependiente: nivel de productividad entre el compromiso de la compañía requerido para la ejecución de sus actividades en el día a día y esto se ve reflejado en el aumento de productividad.

Tercera hipótesis específica: Existe relación directa entre el liderazgo de equipo y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa entre el liderazgo de equipo por su alto grado y fuerte correlación ( $\rho = .936$ ), entre la dimensión y la variable dependiente: nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017.

Cuarta hipótesis específica: Existe relación directa entre el premio y reconocimiento con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que existe relación directa entre el premio y reconocimiento por su alto grado de correlación ( $\rho = .696$ ), entre la dimensión y la variable dependiente: nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017.

Quinta hipótesis específica: Existe relación directa entre el compromiso del trabajador y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa entre el compromiso del trabajador por su alto grado y fuerte correlación ( $\rho = .811$ ), entre la dimensión y la variable dependiente: nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017.

Sexta hipótesis específica: Existe relación directa entre el respeto y trato sobre nivel productividad en trabajadores de la organización Seguroc S.A. año 2017. Se encontró que si existe relación directa ( $\rho = .742$ ), entre el respeto y trato, nivel sobre la productividad en trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017.

## 11. Conclusiones

- Primera:** Existe relación directa entre cultura organizacional y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0,801) siendo esta una correlación fuerte positiva alta entre las variables.
- Segunda:** Existe relación directa entre el alineamiento y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0,742) siendo esta una correlación fuerte positiva alta entre las variables.
- Tercero:** Existe relación directa entre el compromiso de la empresa y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0,849) siendo esta una correlación fuerte positiva alta entre las variables.
- Cuarta:** Existe relación directa entre el liderazgo de equipo y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0,936) siendo esta una correlación fuerte positiva alta entre las variables.
- Quinta:** Existe relación directa entre el premio y reconocimiento y con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0,696) siendo esta una correlación fuerte positiva alta entre las variables.
- Sexta:** Existe relación directa entre el compromiso del trabajador y nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0,811) siendo esta una correlación fuerte positiva alta entre las variables.
- Séptima:** Existe relación directa entre respeto y trato y con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 ( $\rho = .00$ ; Rho Spearman = 0,742) siendo esta una correlación fuerte positiva alta entre las variables.

## 12. Referencias

Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. (4ª ed.). Quito: Ruid.

Antecama, C. (2013). La importancia de gestionar una buena cultura corporativa. Recuperado de: <http://goo.gl/wXrQEU>

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3ra Ed.). Colombia: Rho Spearman.

Cantillo (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. Recuperado de: <http://goo.gl/wXrTGH>

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. . (4ª Ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.U.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: Atlas S.A.

Clemente, O. (2010). Relación entre clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Universidad nacional mayor de san marcos, Lima, Perú.

Díaz, M. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I naylamp – Chiclayo. Universidad señor de Sipan, Chiclayo, Perú.

Figueroa, K. (2015). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Universidad Rafael Landivar, Asunción, Guatemala.

## Anexo 2. Matriz de consistencia

**Título:** Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017

Problema	Objetivos	Hipótesis /supuestos	Operacionalización de variables																								
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Qué relación existe entre cultura organizacional con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa entre cultura organizacional con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A.</p>	<p><b>Variable 1: Cultura organizacional</b></p> <p>Cultura organizacional es el acervo de rutinas habituales y convicciones, instituidas por valores, actitudes, normas y expectativas, común a todos los integrantes de la organización.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Alineamiento</td> <td>Aceptación al trabajo</td> <td>1</td> <td rowspan="7">5)Totalmente de acuerdo 4)De acuerdo 3)Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo 2)En desacuerdo 1)Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td>Cumplir con la estrategia de la empresa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Comportamiento laboral</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de objetivos laborales</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso con la Empresa</td> <td>Motivación para con los trabajadores</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo profesional del trabajador</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Alineamiento	Aceptación al trabajo	1	5)Totalmente de acuerdo 4)De acuerdo 3)Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo 2)En desacuerdo 1)Totalmente en desacuerdo	Cumplir con la estrategia de la empresa	2	Comportamiento laboral	3	Cumplimiento de objetivos laborales	4	Compromiso con la Empresa	Motivación para con los trabajadores	5	Desarrollo profesional del trabajador	6	Desarrollo	7
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																								
Alineamiento	Aceptación al trabajo	1	5)Totalmente de acuerdo 4)De acuerdo 3)Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo 2)En desacuerdo 1)Totalmente en desacuerdo																								
	Cumplir con la estrategia de la empresa	2																									
	Comportamiento laboral	3																									
	Cumplimiento de objetivos laborales	4																									
Compromiso con la Empresa	Motivación para con los trabajadores	5																									
	Desarrollo profesional del trabajador	6																									
	Desarrollo	7																									

				personal del trabajador	
				Capacitación al personal	<b>8</b>
			<b>Liderazgo de equipo</b>	Aceptación de los trabajadores por su jefe inmediato	<b>9</b>
				Trabaja según el reglamento	<b>10</b>
				consenso de opiniones por parte del jefe inmediato	<b>11</b>
				resistencia al cambio de ideas del jefe inmediato	<b>12</b>
			<b>Premio y reconocimiento</b>	satisfacción con el trabajo	<b>13</b>
				beneficios de la empresa	<b>14</b>
				remuneración del trabajo	<b>15</b>
				trabajo bien realizado	<b>16</b>
			<b>Compromiso del trabajador</b>	se involucra con el trabajo	<b>17</b>
				Lealtad a su empresa donde trabaja	<b>18</b>

				Compromiso laboral	<b>19</b>	
				Permanencia en el trabajo	<b>20</b>	
			Respeto y trato	Respeto hacia los compañeros de trabajo	<b>21</b>	
				se dirige a sus compañeros de trabajo por su nombre	<b>22</b>	
				Se expresa con asertividad sus opiniones y deseos	<b>23</b>	
				Escucha las opiniones de sus compañeros	<b>24</b>	

Problema	Objetivos	Hipótesis/Supuestos	Operacionalización de variables			
<p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Qué relación existe entre el alineamiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso de la compañía y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo de equipo y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el alineamiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso de la compañía y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo de equipo y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa entre alineamiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.</p> <p>Existe relación directa entre el compromiso de la compañía y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo de equipo y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.</p>	<p>Variable 2: Nivel de productividad</p> <p>Rendimiento eficiencia de la actividad productiva de los hombres expresada por la correlación entre el gasto de trabajo, sobre satisfacción laboral y capacitación e innovación para el trabajo.</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Eficacia	Cumplimiento de objetivos laborales	1	(5)Totalmente de acuerdo (4)De acuerdo (3)Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (2)En desacuerdo (1)Totalmente en desacuerdo
				Llenado completo de información al ERP	2	
				Culminación de Legajos	3	
				Registro de altas de personal	4	
			Eficiencia	tiempo llenado de pruebas de personal ingresante	5	
				Entrega de boletas al personal operativo	6	
				Entrega de documentos desvinculación	7	
				Tiempo registro	8	

¿Qué relación existe entre el premio y reconocimiento con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.?	Determinar la relación que existe entre el premio y reconocimiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.	Existe relación directa entre el premio y reconocimiento y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.		de SCTR del personal operativo		
¿Qué relación entre el compromiso y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.?	Determinar la relación que existe entre el compromiso y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.	Existe relación directa entre el compromiso y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.	Capacitación laboral	Inducción	9	
¿Qué relación entre el respeto y trato con el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.?	Determinar la relación que existe entre el respeto y trato y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.	Existe relación directa entre el respeto y trato y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa seguroc s.a.		Personal competitivo	10	
				nivel de desempeño en su trabajo	11	
				actitud laboral	12	
			Innovación en la ejecución de trabajos	Aporta ideas nuevas	13	
				dedicación en ejecución de trabajos	14	
				Emprende nuevos proyectos laboralmente	15	
				disposición para nuevas actividades	16	
			Procesos administrativos	Nuevas herramientas de trabajo	17	
				procedimientos actualizados	18	
				autorizaciones de jefaturas	19	
				Accesos de control restringidos	20	

Metodología	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos			Métodos de Análisis de Datos														
<p>Método:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio:</p> <p>Aplicado</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Correlacional</p> <p>bivariado transversal</p> <p>: recolecta datos de un solo periodo 2017</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de muestreo:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>           Probabilístico   <math display="block">n = \frac{Z^2 \cdot N(p \cdot q)}{e^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}</math> </td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Población</th> <th>Muestra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>           Todos los trabajadores de la empresa SEGUROC S.A. del distrito de Pueblo libre             Total 135 trabajadores         </td> <td>           La muestra será de 100 trabajadores Con un margen de error del 5% nivel de confianza del 95% y una población de 135 trabajadores.         </td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de muestreo:	Probabilístico  $n = \frac{Z^2 \cdot N(p \cdot q)}{e^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$	Población	Muestra	Todos los trabajadores de la empresa SEGUROC S.A. del distrito de Pueblo libre  Total 135 trabajadores	La muestra será de 100 trabajadores Con un margen de error del 5% nivel de confianza del 95% y una población de 135 trabajadores.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Técnicas</th> <th>Instrumentos</th> <th>Sujetos/objetos /fenómenos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Encuesta Para ambas variables</td> <td>           Escala de Likert para ambas variables             cuestionario         </td> <td>Trabajadores de la empresa Seguroc S.A.</td> </tr> </tbody> </table>	Técnicas	Instrumentos	Sujetos/objetos /fenómenos	Encuesta Para ambas variables	Escala de Likert para ambas variables  cuestionario	Trabajadores de la empresa Seguroc S.A.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Programas estadísticos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-Excel -SPSS vr. 18</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Análisis descriptivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tablas de frecuencia Figura de barras</td> </tr> </tbody> </table>	Programas estadísticos	-Excel -SPSS vr. 18	Análisis descriptivo	Tablas de frecuencia Figura de barras
Tipo de muestreo:																			
Probabilístico  $n = \frac{Z^2 \cdot N(p \cdot q)}{e^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$																			
Población	Muestra																		
Todos los trabajadores de la empresa SEGUROC S.A. del distrito de Pueblo libre  Total 135 trabajadores	La muestra será de 100 trabajadores Con un margen de error del 5% nivel de confianza del 95% y una población de 135 trabajadores.																		
Técnicas	Instrumentos	Sujetos/objetos /fenómenos																	
Encuesta Para ambas variables	Escala de Likert para ambas variables  cuestionario	Trabajadores de la empresa Seguroc S.A.																	
Programas estadísticos																			
-Excel -SPSS vr. 18																			
Análisis descriptivo																			
Tablas de frecuencia Figura de barras																			

### Anexo 3. Instrumento de medición de la variable 1

#### Cuestionario V1 Universidad Cesar Vallejo

**Instrucciones:**

Lea detenidamente el listado de preguntas y declaraciones, marque con una (X) la alternativa que considere pertinente y llene los espacios en blanco Alternativas para el recuadro 1) Completamente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Completamente de acuerdo.

Cultura Organizacional		Escala				
Alineamiento		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted su aceptación al trabajo mejora su productividad en el trabajo?					
2	¿Considero que mi trabajo cumple con la estrategia de la empresa?					
3	¿Observo que mi comportamiento laboral mejora mi productividad laboral?					
4	¿Estoy conforme con mi cumplimiento de objetivos laborales?					
Compromiso de la Empresa		1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que la motivación para con los trabajadores aumenta la productividad?					
6	¿Usted encuentra su desarrollo profesional productivo en el trabajo?					
7	¿Usted observa su desarrollo personal productivo en el trabajo?					
8	¿Considera que las capacitaciones al personal mejoran la productividad laboral?					
Liderazgo de equipo		1	2	3	4	5
9	¿Usted tiene aceptación a su jefe inmediato en su trabajo?					
10	¿Considera usted que trabaja según el reglamento en su trabajo?					
11	¿Observa usted que su jefe inmediato tiene consenso de opiniones para con usted?					
12	¿Observa usted que su jefe inmediato tiene resistencia al cambio de ideas para mejorar la productividad?					
Premio y conocimiento		1	2	3	4	5
13	¿La satisfacción con el trabajo mejora la productividad?					
14	¿Los beneficios de la empresa mejoran la productividad de su trabajo?					
15	¿Observa usted que la remuneración de su trabajo aumenta el nivel de productividad?					
16	¿Considera usted que realiza un trabajo bien realizado?					
Compromiso del trabajador		1	2	3	4	5
17	¿usted se involucra con el trabajo de forma eficiente?					
18	¿Considera que su lealtad a su empresa donde trabaja es productiva?					
19	¿Cree usted que su compromiso laboral disminuye su productividad?					
20	¿Considera usted que su permanencia en el trabajo mejora su eficacia?					
Respeto y trato		1	2	3	4	5
21	Siento respeto hacia los compañeros de trabajo					
22	¿Cree usted que se dirige a sus compañeros de trabajo por su nombre por su capacitación laboral ?					
23	¿Considera usted que se expresa con asertividad sus opiniones y deseos a los demás áreas?					
24	En el trabajo escucha las opiniones de sus compañeros de forma abierta y considerada					

## Anexo 4. Instrumento de medición de la variable 2

<b>Questionario V2</b>						
<b>Nivel de Productividad</b>		<b>Escala</b>				
<b>Eficacia</b>		1	2	3	4	5
25	Observa usted que el cumplimiento de objetivos laborales aumenta su productividad					
26	¿Considera que el llenado de información al ERP completo mejora productivamente su trabajo?					
27	¿Cree usted que Culminar los legajos es mostrar compromiso con su trabajo?					
28	En el trabajo el registro de altas de personal aumenta el alineamiento con la empresa?					
<b>Eficiencia</b>		1	2	3	4	5
29	¿Cree usted que el lograr a tiempo de llenado de pruebas de personal ingresante mejora su productividad en el trabajo?					
30	¿Considera que la demora en la entrega de boletas al personal operativo se reduce mejora su productividad en el trabajo?					
31	¿Usted cree que la entrega de documentos de desvinculación genere mas eficiencia en el área de trabajo?					
32	Observa que el tiempo de registro de SCTR del personal operativo se reduce mejora su productividad en su trabajo?					
<b>Capacitación Laboral</b>		1	2	3	4	5
33	¿Considera que la inducción mejora su eficacia en su trabajo?					
34	¿Cree usted que es un personal competitivo a los alineamientos de la empresa?					
35	¿Considera que su nivel de desempeño en su trabajo reduce mejorara su productividad en su trabajo?					
36	¿Considera su actitud laboral es una falta de respeto hacia sus compañeros de trabajo?					
<b>Innovación en la ejecución de trabajos</b>		1	2	3	4	5
37	¿Usted aporta nuevas ideas en su trabajo por algún premio o reconocimiento?					
38	Observa su dedicación en ejecución de trabajos por compromiso con la empresa					
39	¿Se siente motivado para emprender nuevos proyectos laboralmente en su trabajo?					
40	Usted presenta disposición para nuevas actividades para mejorar su productividad en su trabajo?					
<b>Procesos administrativos</b>		1	2	3	4	5
41	¿Cree que nuevas herramientas de trabajo mejoran su productividad en su trabajo?					
42	¿Considera usted que procedimientos actualizados aumenten la productividad de su trabajo?					
43	Observa que las autorizaciones de jefaturas se alinean a las estrategias de la empresa					
44	¿Cree usted que los accesos de control restringidos se reduce mejorara su eficiencia en su trabajo?					

## Anexo 5. Certificados de validación de instrumentos



ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>DIMENSION 1 : ALINEAMIENTO</b> ¿Considera usted su aceptación al trabajo mejora su productividad en el trabajo?	X		X		X		
2	¿Considero que mi trabajo cumple con la estrategia de la empresa?	X		X		X		
3	¿Observo que mi comportamiento laboral mejora mi productividad laboral?	X		X		X		
4	¿Estoy conforme con mi cumplimiento de objetivos laborales?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 : COMPROMISO DE LA EMPRESA</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
5	¿Cree usted que la motivación para con los trabajadores aumenta la productividad?	X		X		X		
6	¿Usted encuentra su desarrollo profesional productivo en el trabajo?	X		X		X		
7	¿Usted observa su desarrollo personal productivo en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Considera que las capacitaciones al personal mejoran la productividad laboral?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3 : LIDERAZGO DE EQUIPO</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿Usted tiene aceptación a su jefe inmediato en su trabajo?	X		X		X		
10	¿Considera usted que trabaja según el reglamento en su trabajo?	X		X		X		
11	¿Observa usted que su jefe inmediato tiene consenso de opiniones para con usted?	X		X		X		
12	¿Observa usted que su jefe inmediato tiene resistencia al cambio de ideas para mejorar la productividad?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4 : PREMIO Y RECONOCIMIENTO</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
13	¿La satisfacción con el trabajo mejora la productividad?	X		X		X		
14	¿Los beneficios de la empresa mejoran la productividad de su trabajo?	X		X		X		
15	¿Observa usted que la remuneración de su trabajo aumenta el nivel de productividad?	X		X		X		
16	¿Considera usted que realiza un trabajo bien realizado?	SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSION 5 : COMPROMISO DEL TRABAJADOR</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
17	¿Usted se involucra con el trabajo de forma eficiente?	X		X		X		
18	¿Considera que su lealtad a su empresa donde trabaja es productiva?	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE PRODUCTIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 EFICACIA</b>							
1	Observa usted que el cumplimiento de objetivos laborales aumenta su productividad	X		X		X		
2	¿Considera que el llenado de información al ERP completo mejora productivamente su trabajo?	X		X		X		
3	¿Cree usted que Culminar los legajos es mostrar compromiso con su trabajo?	X		X		X		
4	En el trabajo el registro de altas de personal aumenta el alineamiento con la empresa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 EFICIENCIA</b>							
5	¿Cree usted que el lograr a tiempo de llenado de pruebas de personal ingresante mejora su productividad en el trabajo?	X		X		X		
6	¿Considera que la demora en la entrega de boletas al personal operativo se reduce mejora su productividad en el trabajo?	X		X		X		
7	¿Usted cree que la entrega de documentos de desvinculación genere más eficiencia en el área de trabajo?	X		X		X		
8	Observa que el tiempo de registro de SCTR del personal operativo se reduce mejora su productividad en su trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 CAPACITACIÓN LABORAL</b>							
9	¿Considera que la inducción mejora su eficacia en su trabajo?	X		X		X		
10	¿Cree usted que es un personal competitivo a los alineamientos de la empresa?	X		X		X		
11	¿Considera que su nivel de desempeño en su trabajo reduce mejorara su productividad en su trabajo?	X		X		X		
12	¿Considera su actitud laboral es una falta de respeto hacia sus compañeros de trabajo?	X		X		X		

DIMENSIÓN 4 INNOVACIÓN EN LA EJECUCIÓN DE TRABAJOS		SI	No	SI	No	SI	No
13	¿Usted aporta nuevas ideas en su trabajo por algún premio o reconocimiento?	X		X			
14	Observa su dedicación en ejecución de trabajos por compromiso con la empresa	X		X			
15	¿Se siente motivado para emprender nuevos proyectos laboralmente en su trabajo?	X		X			
16	Usted presenta disposición para nuevas actividades para mejorar su productividad en su trabajo?	X		X			
DIMENSIÓN 5 PROCESOS ADMINISTRATIVOS		SI	No	SI	No	SI	No
17	¿Cree que nuevas herramientas de trabajo mejoran su productividad en su trabajo?	X		X			
18	¿Considera usted que procedimientos actualizados aumenten la productividad de su trabajo?	X		X			
19	Observa que las autorizaciones de jefaturas se alinean a las estrategias de la empresa						
20	¿Cree usted que los accesos de control restringidos se reduce mejorara su eficiencia en su trabajo?	X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Martinez Lopez Edwin A DNI: 09080039

Especialidad del validador: Metodologo

09 de 09 del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión e específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 : ALINEAMIENTO</b>							
1	¿Considera usted su aceptación al trabajo mejora su productividad en el trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considero que mi trabajo cumple con la estrategia de la empresa?	✓		✓		✓		
3	¿Observo que mi comportamiento laboral mejora mi productividad laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Estoy conforme con mi cumplimiento de objetivos laborales?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2 : COMPROMISO DE LA EMPRESA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted que la motivación para con los trabajadores aumenta la productividad?	✓		✓		✓		
6	¿Usted encuentra su desarrollo profesional productivo en el trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Usted observa su desarrollo personal productivo en el trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que las capacitaciones al personal mejoran la productividad laboral?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3 : LIDERAZGO DE EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted tiene aceptación a su jefe inmediato en su trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que trabaja según el reglamento en su trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Observa usted que su jefe inmediato tiene consenso de opiniones para con usted?	✓		✓		✓		
12	¿Observa usted que su jefe inmediato tiene resistencia al cambio de ideas para mejorar la productividad?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 : PREMIO Y RECONOCIMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La satisfacción con el trabajo mejora la productividad?	✓		✓		✓		
14	¿Los beneficios de la empresa mejoran la productividad de su trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Observa usted que la remuneración de su trabajo aumenta el nivel de productividad?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que realiza un trabajo bien realizado?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 5 : COMPROMISO DEL TRABAJADOR</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Usted se involucra con el trabajo de forma eficiente?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que su lealtad a su empresa donde trabaja es productiva?	✓		✓		✓		

19	¿Cree usted que su compromiso laboral disminuye su productividad?	✓							
20	¿Considera usted que su permanencia en el trabajo mejora su eficacia?	✓							
DIMENSIÓN 6 : RESPETO Y TRATO		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
21	Siento respeto hacia los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		✓	
22	¿Cree usted que se dirige a sus compañeros de trabajo por su nombre por su capacitación laboral?	✓		✓		✓		✓	
23	¿Considera usted que se expresa con asertividad sus opiniones y deseos a los demás áreas?	✓		✓		✓		✓	
24	En el trabajo escucha las opiniones de sus compañeros de forma abierta y considerada	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador: Lyjan Campos Luis Alberto    DNI: 08076105  
 Especialidad del validador: Temático

14 de 01 del 2018  
 .....  
  
 .....  
 Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE PRODUCTIVIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 EFICACIA</b>								
1	Observa usted que el cumplimiento de objetivos laborales aumenta su productividad	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el llenado de información al ERP completo mejora productivamente su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que Culminar los legajos es mostrar compromiso con su trabajo?	✓		✓		✓		
4	En el trabajo el registro de altas de personal aumenta el alineamiento con la empresa?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 EFICIENCIA</b>								
5	¿Cree usted que el lograr a tiempo de llenado de pruebas de personal ingresante mejora su productividad en el trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que la demora en la entrega de boletas al personal operativo se reduce mejora su productividad en el trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Usted cree que la entrega de documentos de desvinculación genere más eficiencia en el área de trabajo?	✓		✓		✓		
8	Observa que el tiempo de registro de SCTR del personal operativo se reduce mejora su productividad en su trabajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 CAPACITACIÓN LABORAL</b>								
9	¿Considera que la inducción mejora su eficacia en su trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que es un personal competitivo a los alineamientos de la empresa?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que su nivel de desempeño en su trabajo reduce mejorara su productividad en su trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera su actitud laboral es una falta de respeto hacia sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4 INNOVACIÓN EN LA EJECUCIÓN DE TRABAJOS		SI	No	SI	No	SI	No
13	¿Usted aporta nuevas ideas en su trabajo por algún premio o reconocimiento?	✓		✓		✓	
14	Observa su dedicación en ejecución de trabajos por compromiso con la empresa	✓		✓		✓	
15	¿Se siente motivado para emprender nuevos proyectos laboralmente en su trabajo?	✓		✓		✓	
16	Usted presenta disposición para nuevas actividades para mejorar su productividad en su trabajo?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 PROCESOS ADMINISTRATIVOS		SI	No	SI	No	SI	No
17	¿Cree que nuevas herramientas de trabajo mejoran su productividad en su trabajo?	✓		✓		✓	
18	¿Considera usted que procedimientos actualizados aumenten la productividad de su trabajo?	✓		✓		✓	
19	Observa que las autorizaciones de jefaturas se alinean a las estrategias de la empresa	✓		✓		✓	
20	¿Cree usted que los accesos de control restringidos se reduce mejorara su eficiencia en su trabajo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: D. Mg. LUCIA CAMPO LUIS ALBERTO DNI: 08076105

Especialidad del validador: Temáticos

..... de ..... del 2017  


Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Perfincencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 : ALINEAMIENTO</b>								
1	¿Considera usted su aceptación al trabajo mejora su productividad en el trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considero que mi trabajo cumple con la estrategia de la empresa?	✓		✓		✓		
3	¿Observo que mi comportamiento laboral mejora mi productividad laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Estoy conforme con mi cumplimiento de objetivos laborales?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2 : COMPROMISO DE LA EMPRESA</b>								
5	¿Cree usted que la motivación para con los trabajadores aumenta la productividad?	✓		✓		✓		
6	¿Usted encuentra su desarrollo profesional productivo en el trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Usted observa su desarrollo personal productivo en el trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que las capacitaciones al personal mejoran la productividad laboral?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 : LIDERAZGO DE EQUIPO</b>								
9	¿Usted tiene aceptación a su jefe inmediato en su trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que trabaja según el reglamento en su trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Observa usted que su jefe inmediato tiene consenso de opiniones para con usted?	✓		✓		✓		
12	¿Observa usted que su jefe inmediato tiene resistencia al cambio de ideas para mejorar la productividad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4 : PREMIO Y RECONOCIMIENTO</b>								
13	¿La satisfacción con el trabajo mejora la productividad?	✓		✓		✓		
14	¿Los beneficios de la empresa mejoran la productividad de su trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Observa usted que la remuneración de su trabajo aumenta el nivel de productividad?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que realiza un trabajo bien realizado?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 5 : COMPROMISO DEL TRABAJADOR</b>								
17	¿Usted se involucra con el trabajo de forma eficiente?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que su lealtad a su empresa donde trabaja es productiva?	✓		✓		✓		

19	¿Cree usted que su compromiso laboral disminuye su productividad?	✓			✓			✓	
20	¿Considera usted que su permanencia en el trabajo mejora su eficacia?	✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 6 : RESPETO Y TRATO									
21	Siento respeto hacia los compañeros de trabajo	✓			✓			✓	
22	¿Cree usted que se dirige a sus compañeros de trabajo por su nombre por su capacitación laboral?	✓			✓			✓	
23	¿Considera usted que se expresa con asertividad sus opiniones y deseos a los demás áreas?	✓			✓			✓	
24	En el trabajo escucha las opiniones de sus compañeros de forma abierta y considerada	✓			✓			✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ventura Escobar José DNI: 09849018

Especialidad del validador: Temático

.....22 de 12 del 2017

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE PRODUCTIVIDAD**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 EFICACIA</b>							
1	Observa usted que el cumplimiento de objetivos laborales aumenta su productividad	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el llenado de información al ERP completo mejora productivamente su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Cree usted que Culminar los legajos es mostrar compromiso con su trabajo?	✓		✓		✓		
4	En el trabajo el registro de altas de personal aumenta el alineamiento con la empresa?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 EFICIENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted que el lograr a tiempo de llenado de pruebas de personal Ingresante mejora su productividad en el trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que la demora en la entrega de boletas al personal operativo se reduce mejora su productividad en el trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Usted cree que la entrega de documentos de desvinculación genere más eficiencia en el área de trabajo?	✓		✓		✓		
8	Observa que el tiempo de registro de SCTR del personal operativo se reduce mejora su productividad en su trabajo?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 CAPACITACIÓN LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera que la inducción mejora su eficacia en su trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que es un personal competitivo a los alineamientos de la empresa?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que su nivel de desempeño en su trabajo reduce mejorara su productividad en su trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera su actitud laboral es una falta de respeto hacia sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4 INNOVACIÓN EN LA EJECUCIÓN DE TRABAJOS		SI	No	SI	No	SI	No
13	¿Usted aporta nuevas ideas en su trabajo por algún premio o reconocimiento?	✓		✓		✓	
14	Observa su dedicación en ejecución de trabajos por compromiso con la empresa	✓		✓		✓	
15	¿Se siente motivado para emprender nuevos proyectos laboralmente en su trabajo?	✓		✓		✓	
16	Usted presenta disposición para nuevas actividades para mejorar su productividad en su trabajo?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 PROCESOS ADMINISTRATIVOS		SI	No	SI	No	SI	No
17	¿Cree que nuevas herramientas de trabajo mejoran su productividad en su trabajo?	✓		✓		✓	
18	¿Considera usted que procedimientos actualizados aumenten la productividad de su trabajo?	✓		✓		✓	
19	Observa que las autorizaciones de jefaturas se alinean a las estrategias de la empresa	✓		✓		✓	
20	¿Cree usted que los accesos de control restringidos se reduce mejorara su eficiencia en su trabajo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ V ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Ventura Egoval José    DNI: 09849018

Especialidad del validador: Temática

22 de 12 del 2017



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entienda sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo 6. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



**Constancia de aplicación de instrumento a la muestra de estudio**

"Año del diálogo y reconciliación nacional"

**La dirección de Recursos Humanos**

Expide el presente:

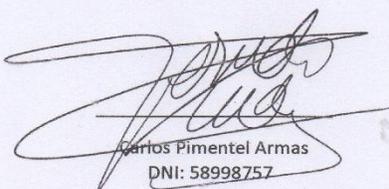
**CONSTANCIA**

A: HENRY PATRICIO VILCA BRUNA

Por haber cumplido con aplicar dos encuestas con sus respectivas variables para su Tesis, dirigido a los trabajadores administrativos de la empresa Seguroc S.A.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para fines que estime pertinente.

Atentamente  
03 de enero del 2018



Carlos Pimentel Armas  
DNI: 58998757



## Anexo 7. Base de datos de la muestra

	PREG1	PREG2	PREG3	PREG4	PREG5	PREG6	PREG7	PREG8	PREG9	PREG10	PREG11	PREG12	PREG13	PREG14	PREG15	PREG16	PREG17	PREG18	PREG19	PREG20
s1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
s3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
s4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
s5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
s7	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4
s8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
s9	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
s10	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
s11	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	2	4	4	4
s12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
s13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s15	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
s16	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
s17	5	4	2	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
s18	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
s19	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
s20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
s21	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5
s22	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5
s23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
s24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
s26	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4
s27	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
s28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s29	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s30	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
s31	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
s32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
s33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
s34	5	5	4	4	3	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	2	5	5	4	4
s35	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4
s36	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
s37	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
s38	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
s39	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
s40	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5
s41	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4
s42	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
s43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
s44	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5
s45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3
s46	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
s47	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
s48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s49	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
s50	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	3	3
s51	5	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4
s52	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5
s53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5
s54	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4
s55	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
s56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s57	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
s59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
s60	5	3	3	3	5	2	3	3	5	4	2	2	5	4	3	3	3	3	3	2
s61	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
s62	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
s63	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
s64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s65	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
s66	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
s67	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
s68	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4
s69	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
s70	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4
s71	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
s72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
s73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s74	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
s75	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
s76	3	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4
s77	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
s78	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
s79	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5
s80	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5
s81	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
s82	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
s83	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
s84	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4
s85	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
s86	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
s87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
s88	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
s89	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
s90	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
s91	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
s92	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4									

	1				2				3				4				5									
	PREG21	PREG22	PREG23	PREG24	PREG25	PREG26	PREG27	PREG28	PREG29	PREG30	PREG31	PREG32	PREG33	PREG34	PREG35	PREG36	PREG37	PREG38	PREG39	PREG40	PREG41	PREG42	PREG43	PREG44		
s1	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4		
s2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5		
s3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5		
s4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
s5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
s6	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5		
s7	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5		
s8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5		
s9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4		
s10	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2		
s11	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	
s12	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	
s13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s15	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
s16	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
s17	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
s18	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
s19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
s20	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
s21	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
s22	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4	
s23	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	
s24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
s26	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
s27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5
s28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s29	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
s30	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s31	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
s32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
s33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
s34	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
s35	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
s36	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
s37	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	
s38	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
s39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	
s40	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	
s41	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	
s42	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	
s43	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
s44	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	
s45	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	
s46	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
s47	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
s48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s49	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s50	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	
s51	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	5	3	5	5	
s52	4	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
s53	2	5	2	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	2	5	2	4	5	3	5	5	4	5	4	4	
s54	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	2	5	2	4	2	2	
s55	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
s56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s58	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
s59	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
s60	5	2	5	5	5	4	2	2	5	4	2	2	5	2	5	5	5	4	2	2	5	2	5	5	5	
s61	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
s62	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	
s63	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
s64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
s65	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
s66	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
s67	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
s68	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	
s69	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	
s70	4	4	5	3	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	3	
s71	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	
s72	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
s73	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	
s74	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	
s75	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4</											



## Dimensiones: Nivel de productividad

		<b>Correlaciones</b>				
		Eficacia	Eficiencia	Capacitación laboral	Innovación en la ejecución de trabajos	Procesos administrativos
Eficacia	Correlación de Rho	1	,786**	,847**	,849**	,847**
	Spearman					
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
Eficiencia	Correlación de Rho	,786**	1	,674**	,782**	,674**
	Spearman					
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
Capacitación laboral	Correlación de Rho	,847**	,674**	1	,845**	1,000**
	Spearman					
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
Innovación en la ejecución de trabajos	Correlación de Rho	,849**	,782**	,845**	1	,845**
	Spearman					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
Procesos administrativos	Correlación de Rho	,847**	,674**	1,000**	,845**	1
	Spearman					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

## Anexo 9. Alfa de cronbach

Variable: Cultura organizacional

---

**Resumen de procesamiento de casos**

---

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---



---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	24

---

Variable: nivel de productividad

---

**Resumen de procesamiento de casos**

---

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---



---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	20

---

### Anexo 10. Fotografías







### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

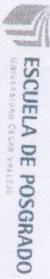
Yo, Rubén Quispe Ichpas, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SEGUROC S.A. AÑO 2017**" del estudiante **VILCA BRUNA HENRY PATRICIO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 17 de marzo del 2018.

Rubén Quispe Ichpas

DNI: 09813237



Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguros S.A. Año 2017  
TESIS PARA OPTAR EL GRADO MAGISTER EN  
Maestría en Gestión del Talento Humano

- AUTOR: DR. Henry Percec Vala Ruiz
- ASesor: DR. Roberto Díaz Espino
- SECCIÓN: Oficina de Investigación
- UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD DEL TÁLAGA
- ADMINISTRACIÓN: LIMA - PERÚ
- 2018

Resumen de coincidencias

21%

- 1 Entregado a Universidad... 14% >
- 2 repositorio.usp.edu.pe 2% >
- 3 repositorio.ucoy.edu.pe 1% >
- 4 repositorio.unajma.edu... 1% >
- 5 Entregado a Universidad... 1% >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

*Vilca Bruna Henry Patricio*  
D.N.I. : *44889109*  
Domicilio : *Av. las flores Mz F1 lote 3 San Juan de Lunzoncho*  
Teléfono : Fijo : *3380114* Móvil : *955475439*  
E-mail : *Henry.vilca@gmail.com*

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : *Maestro*  
Mención : *Gestión del Talento humano*

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

*Vilca Bruna Henry Patricio*

Título de la tesis:

*Cultura Organizacional y el nivel de productividad de los Trabajadores  
en la empresa Seguro S.A. año 2017*

Año de publicación : .....

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : *[Firma manuscrita]*

Fecha : *29/09/2018*



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Vilca Bruna Henry patricio

INFORME TITULADO:

Cultura organizacional y el nivel de productividad de los Trabajadores en la  
empresa Seguro S.A. año 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en gestión del Talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de mayo de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado Unanimidad

08076105  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN