



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura Organizacional y la Productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito Ate Vitarte, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

ARACELY ANGELA ALEXANDRA ANTUNEZ ZABARBUL

ASESOR:

MGTR. GONZALES MONCADA, TERESA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA- PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Presidente

Secretario

Vocal

Dedicatoria: Este trabajo lo dedico a mi familia, quienes me apoyaron siempre he inculcaron valores para ser la mujer que soy en la actualidad y poder culminar mi carrera profesional, la cual he llevado a cabo con mucho esfuerzo y dedicación.

Agradecimiento: Agradezco a Dios, por darme la oportunidad de asumir un reto tan importante y permitirme lograr mis objetivos personales y profesionales. A mi familia, por su comprensión y apoyo en de mi formación personal.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Aracely Angela Alexandra Antunez Zabarbul con DNI N° 45129983, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Académica Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, Julio del 2017.

**ARACELY ANGELA ALEXANDRA
ANTUNEZ ZABARBUL**

PRESENTACIÓN

Señores Miembros Del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes, la Tesis titulada:

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA PROCESADORA CATALINA S.A.C., EN EL DISTRITO ATE VITARTE, 2017”, con la finalidad de obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

El desarrollo de este trabajo lo someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación.

Atentamente,

La autora

ÍNDICE

	pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	30
1.5 Justificación del estudio	31
1.6 Hipótesis	32
1.7 Objetivos	33
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de Investigación	36
2.2 Variable, Operacionalización	37
2.3 Población y muestra	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5 Métodos de análisis de datos	45
2.6 Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	46
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIÓN	71
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS	78
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable cultura organizacional	39
Tabla 2: Operacionalización de la variable productividad	40
Tabla 3: Escala de respuestas	43
Tabla 4: Relación de expertos profesionales	44
Tabla 5: Estadística de fiabilidad de las variables: Cultura Organizacional y Productividad	47
Tabla 6: Estadística de fiabilidad de la variable: Cultura Organizacional	47
Tabla 7: Estadística de fiabilidad de la variable: Productividad	48
Tabla 8: Prueba de K-S entre la cultura organizacional y la productividad	49
Tabla 9: Contrastación de hipótesis general	50
Tabla 10: Contrastación de hipótesis específica 1	51
Tabla 11: Contrastación de hipótesis específica 2	52
Tabla 12: Contrastación de hipótesis específica 3	53
Tabla 13: Contrastación de hipótesis específica 4	54
Tabla 14: Contrastación de hipótesis específica 5	55
Tabla 15: Contrastación de hipótesis específica 6	56
Tabla 16: Estadística descriptiva por frecuencia de la variable cultura organizacional	56
Tabla 17: Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión artefactos	57
Tabla 18: Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión valores	58
Tabla 19: Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión creencias	59
Tabla 20: Estadística descriptiva por frecuencia de la variable productividad	60
Tabla 21: Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión compromiso	61
Tabla 22: Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión conocimiento	62
Tabla 23: Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión resultado	63

Tabla 24: Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión manejo racional de los recursos	64
Tabla 25: Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión contribución	65
Tabla 26: Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión retribución	66
Tabla 27: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 1	93
Tabla 28: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 2	94
Tabla 29: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 3	95
Tabla 30: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 4	96
Tabla 31: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 5	97
Tabla 32: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 6	98
Tabla 33: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 7	99
Tabla 34: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 8	100
Tabla 35: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 9	101
Tabla 36: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 10	102
Tabla 37: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 11	103
Tabla 38: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 12	104
Tabla 39: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 13	105
Tabla 40: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 14	106
Tabla 41: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 15	107
Tabla 42: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 16	108
Tabla 43: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 17	109
Tabla 44: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 18	110
Tabla 45: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 19	111
Tabla 46: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 20	112
Tabla 47: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 21	113
Tabla 48: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 22	114
Tabla 49: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 23	115
Tabla 50: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 24	116
Tabla 51: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 25	117

Tabla 52: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 26	118
Tabla 53: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 27	119
Tabla 54: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 28	120
Tabla 55: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 29	121
Tabla 56: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 30	122
Tabla 57: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 31	123
Tabla 58: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 32	124
Tabla 59: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 33	125
Tabla 60: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 34	126
Tabla 61: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 35	127
Tabla 62: Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 36	128

ÍNDICE DE FIGURAS

	pág.
Figura 1: Componentes de la Cultura Organizacional	27
Figura 2: Distribución porcentual, según la variable cultura organizacional.	57
Figura 3: Distribución porcentual, según la dimensión de artefactos.	58
Figura 4: Distribución porcentual, según la dimensión valores.	59
Figura 5: Distribución porcentual, según la dimensión creencias.	60
Figura 6: Distribución porcentual, según la variable productividad.	61
Figura 7: Distribución porcentual, según la dimensión compromiso.	62
Figura 8: Distribución porcentual, según la dimensión conocimiento.	63
Figura 9: Distribución porcentual, según la dimensión resultado.	64
Figura 10: Distribución porcentual, según la dimensión manejo racional de recursos.	65
Figura 11: Distribución porcentual, según la dimensión contribución	66
Figura 12: Distribución porcentual, según la dimensión retribución.	67
Figura 13: Distribución porcentual, según la pregunta 1	93
Figura 14: Distribución porcentual, según la pregunta 2	94
Figura 15: Distribución porcentual, según la pregunta 3	95

Figura 16: Distribución porcentual, según la pregunta 4	96
Figura 17: Distribución porcentual, según la pregunta 5	97
Figura 18: Distribución porcentual, según la pregunta 6	98
Figura 19: Distribución porcentual, según la pregunta 7	99
Figura 20: Distribución porcentual, según la pregunta 8	100
Figura 21: Distribución porcentual, según la pregunta 9	101
Figura 22: Distribución porcentual, según la pregunta 10	102
Figura 23: Distribución porcentual, según la pregunta 11	103
Figura 24: Distribución porcentual, según la pregunta 12	104
Figura 25: Distribución porcentual, según la pregunta 13	105
Figura 26: Distribución porcentual, según la pregunta 14	106
Figura 27: Distribución porcentual, según la pregunta 15	107
Figura 28: Distribución porcentual, según la pregunta 16	108
Figura 29: Distribución porcentual, según la pregunta 17	109
Figura 30: Distribución porcentual, según la pregunta 18	110
Figura 31: Distribución porcentual, según la pregunta 19	111
Figura 32: Distribución porcentual, según la pregunta 20	112
Figura 33: Distribución porcentual, según la pregunta 21	113
Figura 34: Distribución porcentual, según la pregunta 22	114
Figura 35: Distribución porcentual, según la pregunta 23	115
Figura 36: Distribución porcentual, según la pregunta 24	116
Figura 37: Distribución porcentual, según la pregunta 25	117
Figura 38: Distribución porcentual, según la pregunta 26	118
Figura 39: Distribución porcentual, según la pregunta 27	119
Figura 40: Distribución porcentual, según la pregunta 28	120
Figura 41: Distribución porcentual, según la pregunta 29	121
Figura 42: Distribución porcentual, según la pregunta 30	122
Figura 43: Distribución porcentual, según la pregunta 31	123
Figura 44: Distribución porcentual, según la pregunta 32	124
Figura 45: Distribución porcentual, según la pregunta 33	125
Figura 46: Distribución porcentual, según la pregunta 34	126

Figura 47: Distribución porcentual, según la pregunta 35	127
Figura 48: Distribución porcentual, según la pregunta 36	128

RESUMEN

En la presente investigación de tesis cultura organizacional y la productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito Ate Vitarte, 2017, se propuso establecer la relación de la cultura organizacional y la productividad el autor Sánchez G. (2011) consideró como componentes de la cultura organizacional a los artefactos, valores y creencias, asimismo, Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999) indicó que la productividad es medido por las dimensiones de compromiso, conocimiento, resultado, manejo racional de los recursos, contribución y retribución.

En la presente investigación, el tipo de estudio fue aplicada, descriptiva correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal, la población estuvo conformada por 99 colaboradores, la muestra fue 79 colaboradores del total de la población, el muestreo fue no probabilístico, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario.

Asimismo, la validación del contenido del instrumento fue por juicio de expertos, para la confiabilidad se utilizó el alfa Cronbach, el procesamiento de los datos se empleó el software estadístico SPSS versión 24 para la obtención de los resultados de la investigación, en la constatación de la hipótesis se aplicó correlación de Pearson.

Como resultado de la investigación, se estableció la relación de la cultura organizacional y la productividad. Según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,987, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo.

Palabras claves: Cultura organizacional, productividad, valores, creencias, compromiso, resultado, retribución.

ABSTRACT

In the present investigation of organizational culture thesis and the productivity of the company Procesadora Catalina SAC, in the Ate Vitarte district, 2017, it was proposed to establish the relationship of organizational culture and productivity the author Sánchez G. (2011) considered as components of Organizational culture to artefacts, values and beliefs, likewise, Siliceo, A., Casares, D. and Gonzáles, J. (1999) indicated that productivity is measured by the dimensions of commitment, knowledge, result, rational management of resources, contribution and retribution.

In the present investigation, the type of study was applied, descriptive correlational, with non-experimental design, cross-sectional, the population was composed of 99 collaborators, the sample was 79 collaborators of the total population, sampling was not probabilistic, it was used as a data collection technique the survey, whose instrument is the questionnaire.

Likewise, the validation of the content of the instrument was by expert judgment, for the reliability the alpha Cronbach was used, the data processing was used statistical software SPSS version 24 to obtain the results of the investigation, in the verification of The hypothesis was applied Pearson's correlation.

As a result of the research, the relation between organizational culture and productivity was established. According to the Pearson correlation, a 0.987 was obtained, which represents a positive and very strong correlation between the variables, likewise $p = 0.000$ at the 0.01 level, being highly significant.

Keywords: Organizational culture, productivity, values, beliefs, commitment, result, retribution.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

El mundo del trabajo centra gran parte de sus perspectivas en el desarrollo de las personas y profesionales; para ello, los esfuerzos de las personas se focalizan en una rentable y eficaz aceptación en el mundo laboral, donde algunas empresas se enfocan en las relaciones, vínculos e interacciones de las personas que lo integran, siendo evidente que en las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso, son aquéllos que registran altos niveles de desempeño y productividad.

En nuestro país, de cambios acelerados, emerge una nueva sensibilidad para las empresas, la necesidad de crear entornos capaces de “generar personas comprometidas” para producir mayores factores positivos dedicados al negocio y desde el trabajador, la búsqueda de empresas “atractivas para comprometerse” teniendo en consideración los factores internos que les permitan identificarse y cumplir durante su periodo de permanencia en la empresa.

La empresa Procesadora Catalina S.A.C. materia de estudio, desde el 2003 se dedica a la elaboración y comercialización de productos alimenticios, tales como: concentrados de fruta y productos listos para tomar. Sus principales clientes se encuentran en el canal moderno y canal horeca, así mismo, están ingresando paulatinamente al canal tradicional.

Bajo el contexto anteriormente descrito, en la empresa Procesadora Catalina S.A.C. los trabajadores no se encuentran comprometidos con la empresa, en razón que la cultura organizacional no es la adecuada debido a que existen factores que desmotivan a los trabajadores a cumplir cabalmente con sus funciones; estos factores son los siguientes:

No se fomentan actividades recreacionales por fechas conmemorativas (día del padre, aniversario de la empresa, Fiestas Navideñas, entre otros); así como no se realizan ningún tipo de actividad que permita conocer un poco más de cada cultura de cada trabajador; el ambiente físico del personal del área de producción y almacén, carece de comodidades, las oficinas son muy reducidas para el número

de personas que laboran; en cuanto a la vestimenta de los trabajadores (uniforme y fotocheck) estos no son distribuidos a todo los trabajadores existiendo una falta de imagen institucional ante los clientes; el lenguaje que se utilizan entre los Gerentes y colaboradores, no siempre es el adecuado y alturado, suelen faltarse el respeto, excediéndose de los límites permitidos (gritos, groserías); los trabajadores cuando suelen cometer errores involuntarios, son minimizados con comentarios adversos, no existiendo motivación emocional para subsanar el problema presentado. Todos estos factores internos traen como consecuencia que el trabajador no se involucre ante cualquier error y/o problema laboral debido a que no cuentan con el respaldo y apoyo de sus jefes inmediatos.

En cuanto a la productividad, los trabajadores de Procesadora Catalina S.A.C cumplen con responsabilidad las labores encomendadas, porque les permitirá recibir una retribución económica al finalizar el periodo según los objetivos logrados; sin embargo, la empresa no invierte en capacitación y/o convenios educativos, asimismo, en cuanto a los equipos asignados al personal, existe deficiencia en el mantenimiento porque no existe un área que se encargue de realizar estos trabajos, estando supeditados a la disponibilidad de tiempo de un tercero, esto trae como consecuencia que exista mucho trabajo operativo por no haber un buen manejo de los recursos, por la propia forma de trabajar y de liderar de los Gerentes.

Por todo lo expuesto, se decide realizar esta investigación, buscando relación entre la Cultura Organizacional y la Productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C, porque como trabajadora del área administrativa, percibo y recibo comentarios de mis compañeros, respecto a la empresa no tiene una Cultura Organizacional consolidada; por ende, la productividad de los colaboradores no necesariamente es por encontrarse comprometidos con la empresa, si no por cumplir con el trabajo asignado para recibir una retribución económica mensual.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Para la sostenibilidad de la presente investigación, es necesario revisar estudios previos:

A nivel nacional, se cita a:

Soto E. y Schrader M. (2014) en su investigación “Cultura Organizacional en docentes del nivel primario y secundario en la institución educativa pública Peruano Suizo, Comas-Lima-2012”, para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.

Los autores plantearon como objetivo, determinar la diferencia de cultura organizacional en docentes de nivel primario y secundario en la institución educativa pública Peruano Suizo, Comas-Lima-2012 (p. 24). Al reconocer los componentes metodológicos se halló como tipo de investigación descriptivo comparativo no experimental (p. 39), utilizaron los métodos hipotético cuantitativo porque les permitió realizar una medición de variable y que sea expresado los resultados de la medición en valores numéricos (p. 38), consideraron 52 docentes del nivel primario y nivel secundario de la institución educativa pública Peruano Suizo, Comas, Lima 2012, para su población y por ser una población pequeña utilizaron a todos los docentes para la muestra, la misma que se distribuyó en 29 docentes del nivel primario y 23 docentes de nivel secundario de la institución educativa pública Peruano Suizo, Comas, Lima 2012, la técnica para la recolección de datos fue mediante una encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario (p. 40).

Los investigadores concluyeron que existen diferencias significativas en las creencias, valores, lenguaje y cultura organizacional entre docentes de nivel primario y secundario de la Institución Educativa Pública Peruano Suizo Comas-Lima, observaron una mayor media en docentes del nivel primario; asimismo, emplearon la prueba “U” de Mann-Whitney, donde observaron que las diferencias son significativas (p. 60).

Se valora la investigación de Soto E. y Schrader M. (2014), porque las diferencias encontradas entre los docentes de nivel primario y secundario de la Institución Educativa Pública Peruano Suizo Comas-Lima, se pudieron evitar realizando actividades recreacionales integradoras; situación similar ocurre en la empresa

materia de estudio, no existe integración entre los colaboradores, ni tampoco se programan reuniones integradoras.

Para Roca S. (2012) en su investigación “Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II”, para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación en la Facultad de Educación Unidad de Post-Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

El autor tuvo como objetivo, analizar la relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-II (p. 16). En cuanto a la metodología, el tipo de investigación fue descriptivo-correlacional, de diseño no experimental de corte transversal (p. 84), tuvo dos poblaciones, la cual estuvo conformada por 128 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de San Cristóbal de Huamanga según reportes de la Oficina de Recursos Humanos (2011) y 853 estudiantes de la facultad mencionada, considerando solo aquellos que estuvieron matriculados en el semestre 2009-II; por lo que su muestra probabilística fue de 100 docentes y 240 estudiantes (p. 86), utilizando como método de selección el aleatorio simple (p. 87). El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de 42 afirmaciones para ambas muestras con escalamiento tipo Likert con la finalidad de recoger la opinión que tienen respecto a la cultura organizacional y comunicación interna. (p. 88).

Finalmente concluyó, indicando que el 58% docentes y 67.5% de estudiantes señalan que la cultura organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es desfavorable, por otro lado, señalan que existe una relación significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho. (p. 129).

Se considera esta investigación, porque se relaciona con la realidad problemática de la presente investigación, no existe una cultura organizacional favorable y/o consolidada, generando insatisfacción a los colaboradores de la empresa.

Carazas J. (2017) en su investigación “Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2017”, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú.

En cuanto al objetivo, planteó determinar la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo, 2017 (p. 17). El marco metodológico tuvo como tipo de investigación correlacional, siendo su diseño de investigación no experimental (p. 20), su población elegida fueron 473 administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Trujillo, al tener una población considerable, utilizó fórmula para hallar su muestra, la cual ascendió a 212 administrativos nombrados (p. 23).

Se concluyó indicando que existe correlación directa positiva muy débil entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo, ya que arrojó un resultado de Rho: 0.122 con un nivel de significancia de 0.076, lo que significa que mientras más fuerte sea la cultura, los trabajadores estarán más satisfechos (p. 43).

Se precisa esta investigación, porque se relaciona la cultura organizacional con uno de los indicadores de la productividad que se van analizar en los próximos capítulos, e indican que los colaboradores sienten una satisfacción laboral y es debido a su cultura organizacional consolidada que puede mantener la organización.

Torres R. (2015) en su tesis de Magister “Satisfacción y productividad laboral en la micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015” para obtener el grado de Magister en Administración en la Facultad de Ciencias

Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Perú.

El tesista propuso como objetivo determinar la influencia de la Satisfacción en la productividad laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del sector comercio- rubro Venta Minorista de Productos de Farmacia y Artículos de tocador (farmacias) del Casco Urbano de Chimbote, 2015 (p. 7). En cuanto a la metodología, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, ya que, relacionó las variables de Satisfacción Laboral y Productividad Laboral, el diseño fue no experimental de corte transaccional o transversal, su población fue de 20 farmacias (p. 8), las cuales hacían una población de 40 trabajadores. Realizaron recolección de datos, utilizando como instrumento la encuesta, el mismo que fue estructurado y validado (p. 9).

El autor concluyó su investigación indicando que la satisfacción laboral influye satisfactoriamente en la productividad laboral, asimismo, manifestó que a medida se apliquen deficientemente sus dimensiones (ambiente físico, valoración del trabajo, motivación y clima laboral) dará origen a la insatisfacción de parte de los trabajadores. Con respecto a la productividad, preciso que la mayoría del personal encuestado demostró estar satisfecho en su trabajo, ya que, sentían un buen trato de sus superiores, su remuneración, sus ambientes y las posibilidades de promocionar entre otros (p. 83).

Se considera esta investigación, porque realiza un gran aporte para el análisis que se está haciendo, ya que, la productividad laboral, depende mucho de la satisfacción laboral que tenga cada uno de los colaboradores, pudiendo desempeñar así, sus labores con un mayor compromiso.

A nivel internacional, se cita a:

Para Lanás G. (2014) en su investigación “La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad

de Quito”, para obtener el título de Psicóloga Industrial en la Universidad Central Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera de Psicología Industrial, Quito, Ecuador.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal del área de Administración de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores (p. 3). El tipo de investigación que realizó la investigadora fue correlacional con un diseño metodológico no experimental, la población que considero fueron los 33 funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito, los cuales pertenecen al área de Recursos Humanos (p. 68), utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario de W.E.N.S. y Escala de Satisfacción Laboral (p. 69).

La investigadora indico que los resultados permiten concluir que la cultura organizacional influye directamente en la satisfacción laboral de los funcionarios del área de Administración de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, por lo que mientras mejor se encuentre la cultura, mayor será la satisfacción y productividad del personal (p. 83).

Se valora la investigación porque hace referencia a la relación que deseamos llegar en el presente estudio; según la cultura organizacional que tenga la empresa (favorable y/o desfavorable), dependerá la productividad de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Fuentes S. (2012) en su tesis Satisfacción Laboral y su influencia en la Productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango), para obtener el grado académico de Licenciada de Psicóloga Industrial/Organizacional, en la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala.

Con relación al objetivo del estudio, el autor va a establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano (p. 53). La metodología que se utilizo fue descriptiva correlacional (p. 58), conformaron el Judicial, los mismos que corresponden al 40% de la población del Centro Regional

de Justicia Quetzaltenango y se utilizó como instrumento de la investigación una escala de Likert que le permitió establecer el nivel de satisfacción laboral que tienen los empleados, al responder a un elemento de un cuestionario se hizo especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo), dicha escala, tuvo varias preguntas con diferentes opciones de respuesta, la cual fue validada por medio del juicio de tres expertos profesionales en el área, la aplicación de la misma fue individualmente y en el área de trabajo de los empleados, para medir la productividad se elaboró una encuesta de productividad y fue dirigida a los jefes de cada área con el objetivo de evaluar al personal que tienen a su cargo y así obtener una puntuación neta (p. 56).

Finalmente concluyo indicando que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad, así mismo, según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado (p. 83).

Considero que esta investigación, da a conocer que los colaboradores en un buen clima laboral, con las retribuciones económicas justas, entre otros, sienten una gran satisfacción laboral, lo cual se ve reflejado en la productividad de cada uno de ellos según las actividades que realizan.

Para González K. (2013) en su investigación sobre los “Factores del Capital Humano que Influyen en la Productividad de los Asesores Comerciales de Helm Bank de la Oficina World Trade Center”, para obtener el título Profesional de Administración de Empresas en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura, Bogotá, Colombia.

El objetivo general de la investigación fue identificar los factores principales del capital humano que impactan en la productividad de los asesores comerciales en

Helm Bank en la oficina World Trade Center (p. 18). En su marco metodológico indico que el tipo de investigación fue explicativa, porque al autor le permitió estudiar el porqué de las cosas, hechos o situaciones; con el fin de analizar el escenario actual de la oficina World Trade Center de Helm Bankla (p. 47), la población que considero fueron 12 empleados, los cuales laboran en el área de ventas, como instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario (p. 52).

Se concluye la investigación indicando que: el análisis de datos que realizaron al personal de la oficina World Trade Center de Helm Bank confirma que el nivel de productividad aumenta sustancialmente, cuando los empleados se sienten motivados dentro de la organización para la que laboran. (p. 78). Así mismo, este análisis evidenció que el ser humano busca ser reconocido por sus esfuerzos y tener la posibilidad de crecer dentro de la empresa, este factor es el que más influye en la vida de los empleados. La satisfacción laboral es importante y este trabajo da como resultado que la satisfacción de los empleados no ha sido plena, ya que no se evidencia proyección dentro de la organización y los empleados consideran que este es un factor importante a la hora de ser más productivo dentro de la organización. (p. 79).

Esta investigación permite comprender, que es importante la satisfacción laboral de los colaboradores, para ser más productivos en las actividades que realizan, así mismo, motivar al personal permite un mayor compromiso, lo cual hace que exista mejores resultados en la organización.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS

1.3.1. Definiciones de la Cultura Organizacional

Sánchez, G. (2011) citado por Becker, H. (1982) afirma que “La Cultura Organizacional puede definirse como un sistema de creencias y valores compartidos que desencadenan normas, conductas y actitudes comunes entre los miembros de la organización” (p. 78).

Chiavenato, I. (2009) refiere que la Cultura Organizacional “es una compleja mezcla de supuestos, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas

que, en conjunto, reflejan el modo particular de funcionar de una organización” (p. 126).

Para Robbins, S. y Judge, T. (2009), afirma que la “Cultura Organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás”. (p. 551).

Igualmente, los autores Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999), precisan que “la cultura organizacional es el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales”. (p. 129)

En mi opinión, es importante lo indicado por Sánchez, G. (2011), porque las empresas deberían analizar si tienen una cultura organizacional consolidada y/o deficientes, a efectos de difundirla entre sus colaboradores o corregir los procesos que puedan estar actuando mal, ya que, estos elementos guiarán el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales. El efecto que tenga dicha guía permitirá que los colaboradores se sientan identificados y comprometidos con la organización, por ende, al tener una cultura organizacional consolidada, obtendrán el éxito empresarial.

1.3.2. Características de la Cultura Organizacional

Según Robbins, S. y Judge, T. (2009), considera que la cultura organizacional es el conjunto de las siguientes características:

- Innovación y toma de riesgos: Grado en que los empleados son alentados a innovar y asumir riesgos.
- Atención al cliente: Grado en que se espera que los empleados exhiban precisión, capacidad de análisis y atención a los detalles.
- Orientación a resultados: Grado en el que los gerentes se enfocan en el logro de resultados más que en la manera de alcanzarlos.
- Orientación a la gente: Grado en que las decisiones administrativas toman en cuenta los efectos que tendrán en la gente que conforma la organización.
- Orientación a equipos: Grado en que el trabajo se organiza en equipos y no en función del esfuerzo individual.
- Agresividad: Grado en que los empleados son más agresivos y competitivos que cooperativos.
- Estabilidad: Grado en que las decisiones y acciones organizacionales hacen hincapié en mantener el estado de las cosas. (p. 552)

Para esta investigación, las características mencionadas, se pueden implementar en la empresa materia de estudio, pero los directivos deben fomentar la creación de líderes, para que refuercen las actitudes, valores y desarrollo humano en la empresa, consolidando así una cultura organizacional ideal.

1.3.3. Importancia de la Cultura Organizacional

Considero que la cultura organizacional, es importante porque se afianzan los valores, las creencias y los principios de cada empresa, dejando de lado las diferencias culturales para ser extensivo a los colaboradores una sana relación laboral, a efectos de lograr un personal identificado para el cumplimiento de los objetivos empresariales y personales.

1.3.4. Justificación de los componentes de la Cultura Organizacional

Sánchez G. (2011), nos menciona que todo individuo desarrolla una personalidad a lo largo de sus vidas, y en el caso de las organizaciones desarrollan una personalidad identificativa; siendo esta compartida por un número determinado de personas, a lo que llama cultura.

El autor al establecer que la cultura es un conjunto de valores y creencias nos da a conocer que la mayoría de las definiciones se aluden únicamente a valores y creencias; sin embargo, autores como Schein, E. (1996), identifica tres componentes básicos de la cultura: artefactos, valores y creencias, los cuales desarrollaremos a continuación, a efectos de tener una mayor comprensión:

Artefactos: Son el componente visible y explícito de la cultura. El ambiente físico de la organización, la vestimenta de sus miembros, el lenguaje utilizado o los usos y costumbres son los elementos más superficiales de la cultura organizacional.

El autor considera que a través de los artefactos se puede saber cómo se manifiesta la cultura en una organización, pero no se conocería su esencia (p. 79).

Valores: Son principios duraderos acerca de lo que es correcto e incorrecto, de lo que es justo o injusto, de lo que debería tenerse en cuenta o no, etc. Estos valores sirven de guía para actuar cuando se da una situación de incertidumbre o conflicto. Son también explícitos, y pueden discutirse, defenderse y argumentarse. No obstante, están más arraigados y consolidados que los artefactos y son más difíciles de cambiar (p. 80).

Creencias: Son visibles e implícitas y están aún más asumidas que los valores. Por ello se consideran supuestos inconscientes que influyen en la manera de percibir, de pensar, de

sentir, y de actuar. Al encontrarse tan profundamente asumidas, no suelen ser cuestionadas por los individuos. Se establecen como el terreno donde se asentará el resto de elementos de la cultura organizacional (p. 81).

Así mismo, Sánchez, G. (2011), establece la siguiente estructura para la cultura organizacional, el cual se plantea mediante un árbol:

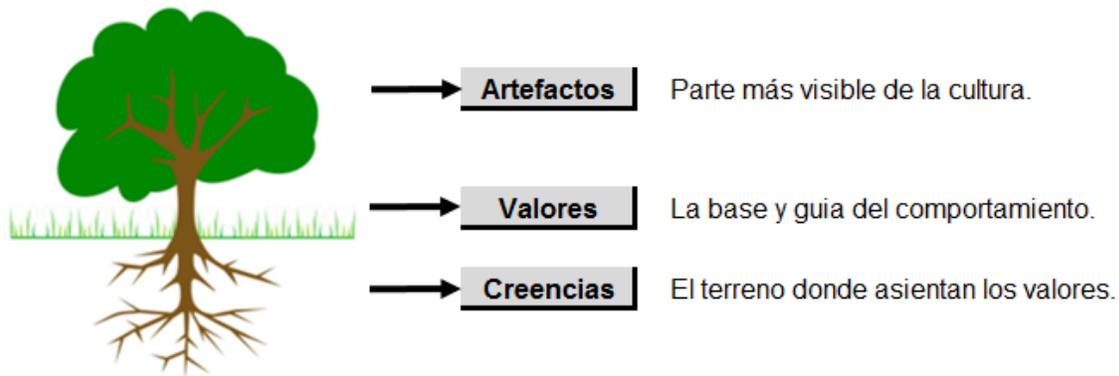


Figura 1: Componentes de la Cultura Organizacional. Tomado de Sánchez G. (2011)

Importante es lo indicado por el autor, porque en las creencias se asienta los elementos de la cultura organizacional y dependerá de ello la formación y los logros por obtener una integración laboral satisfactoria. Así mismo, los valores sirven de guía para actuar ante alguna situación que se presente, razón por la cual, son más difíciles de cambiar. A su vez, la relación que existe con los artefactos da a conocer lo visible de la organización y/o del personal, más no se logra identificar la esencia, pudiendo esta lograrse con los procesos antes mencionados.

1.3.2. Definiciones de la Productividad

Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999) afirman que la “productividad es toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa” (p. 156).

Para García, A. (2011) indica que la productividad “es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron” (p. 17).

Medianero, D. (2017) precisa que “la productividad se define como la cantidad de bienes o servicios producidos por unidad de insumos utilizados” (p. 24).

Se valoran las definiciones de los autores García, A. y Medianero, D., pero resalto el aporte realizado de Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J, ya que, al optimizar los recursos disponibles y dar una retribución justa que cumpla con las expectativas del trabajador; genera una mayor satisfacción y compromiso para el desarrollo de sus actividades, cumpliendo así con los objetivos empresariales.

1.3.2.1. Características de la Productividad

Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999), precisa que “la calidad y competitividad son imperativos de toda organización que pretenda sobrevivir y desarrollarse. Sin duda, el liderazgo es el factor determinante para lograr una verdadera cultura de productividad”. (p. 148)

Asimismo, Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999), manifiesta que, para el logro de la verdadera calidad, existen cinco niveles fundamentales de acción:

- El instrumento. (Con el cual se genera o se mide la calidad.)
- El sistema. (Es el método o conjunto de etapas, medios, relaciones y resultados.)
- El proceso. (La interrelación del sistema y su evolución dinámica en la empresa a partir del principio de la mejora continua.)
- La cultura. (La manera de pensar, sentir y vivir el valor de la calidad en la organización.)
- El liderazgo, (El motor, modelaje y variable independiente de la cultura que comprende y sustenta a los procesos, sistemas e instrumentos).

La calidad y la productividad se logran a través de instrumentos, sistemas, procesos y una cultura de calidad, todo ello sustentado por los líderes”. (p. 150)

Los líderes son muy importantes en el tema de la productividad, porque gracias a ellos se puede lograr una verdadera cultura de productividad, ya que, son los creadores y el soporte para tener una cultura organizacional de calidad.

1.3.2.2. Importancia de la Productividad

A mi juicio, la productividad es importante, porque si bien es cierto existen varios enfoques, tales como: el económico, que relaciona la productividad como insumo-producto, así mismo, el industrial y operativo, que se identifica con el rendimiento de los instrumentos productivos, tecnológicos y equipos utilizados, existe el humano social, donde para poder realizar los enfoques mencionados se requiere del factor humano; porque depende de los colaboradores y del compromiso que le pongan al desarrollo de sus actividades, para poder obtener los resultados esperados en la organización.

1.3.2.3. Justificación de las Dimensiones de la Productividad

Los autores Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999), indican que la productividad tiene seis dimensiones claves que se explican de la siguiente forma:

Compromiso: Conmigo mismo, con valores, (personales, grupales, organizacionales y nacionales), con una misión, con el trabajo mismo, con una filosofía o cultura organizacional que implica una obligatoriedad moral.

Conocimiento: Requiere de una capacitación y desarrollo permanente, el entrenamiento y la educación continua superan la obsolescencia y motivan y arraigan al personal, fortaleciendo su compromiso y lealtad; se refiere a la formación de un "espíritu productivo".

Resultado: Se trata de objetivos productivos, productos y servicios de calidad, cultura de calidad. Modelos de calidad total. (ISO 9000 y otros), niveles de clase mundial, excelencia en el servicio al cliente, competitividad y rentabilidad; son sistemas y estrategias que están basadas en los resultados de toda organización.

Manejo racional de los recursos: Es el aprovechamiento y uso eficaz y responsable de los recursos físicos, equipos, instrumentos, etc.; implica su cuidado, respeto y mantenimiento, es decir, su uso racional y el cuidado del ecosistema.

Contribución: Es el deseo y la motivación de aportar, construir, ser responsable y trascender. Tener responsabilidad social y contribuir al bien común, trabajar en equipo, y buscar permanentemente la solidaridad y la coparticipación humana. (p. 157)

Retribución: Es el reconocimiento y / o compensación justa y equitativa por la tarea y esfuerzos realizados; implica satisfacción, arraigo y mayor motivación frente al trabajo (p. 158).

Considero que, el autor tiene la clave que permite una permanente productividad, ya que, las descripciones de cada una de sus dimensiones se convierten en logros y resultados que benefician a todos los que integrantes de la organización.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Bernal, C. (2010), indica:

Para que una idea sea objetivo de investigación, debe convertirse en problema de investigación. Ahora, en investigación, problema es todo aquello que se convierte en objeto de reflexión y sobre el cual se percibe la necesidad de conocer y, por tanto, de estudiar (p. 88).

1.4.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación de la Cultura Organizacional y Productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017?

1.4.2 Problema Específico

- ¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional y el compromiso de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017?

- ¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional y el conocimiento de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017?

- ¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional con los resultados de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017?

- ¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional con el manejo racional de los recursos de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017?
- ¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional con la contribución de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017?
- ¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional con la retribución de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Bernal, C. (2010), precisa que “Toda investigación está orientada a la resolución de algún problema; por consiguiente, es necesario justificar, o exponer, los motivos que merecen la investigación. Asimismo, debe determinarse su cubrimiento o dimensión para conocer su viabilidad” (p. 106).

Bernal, C. (2010), cita a Méndez, (1995), quien indica que la justificación de una investigación puede ser:

Justificación teórica: Cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente.

Justificación práctica: cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo.

Justificación metodológica: Se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. (p. 106)

Para esta investigación se consideró las siguientes justificaciones de estudio:

Justificación práctica: El presente estudio aportará a los directivos un análisis objetivo, con el cual tomaran decisiones para establecer estrategias y/o posibles soluciones para la realidad problemática que tiene la empresa Procesadora Catalina S.A.C, mejorando así la cultura organizacional y los colaboradores se sentirán comprometidos al desarrollar sus actividades generando productividad.

Justificación social: La presente investigación busca, poder lograr que la empresa Procesadora Catalina S.A.C. evalúe la problemática que existe, para que de esta manera haya una integración total y satisfacción laboral para todos.

Justificación teórica: Se eligió a los autores principales de esta investigación: Sánchez G. (2010) por la variable de la cultura organizacional y a Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999), por la variable de la productividad, ya que, en ellos encuentro una definición clara y precisa de mis variables que son motivo de investigación.

Justificación metodológica: Se ha utilizado para la recolección de datos una encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario, mediante la Escala de Likert, lo cual ha permitido poder realizar un análisis sobre el sentir de cada uno de los trabajadores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., a efectos de confirmar la hipótesis planteada.

1.6. HIPOTESIS

Según Hernández, R. (2014) indica que “las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado”. (p. 104).

Para el problema descrito se han establecido las siguientes hipótesis:

1.6.1. Hipótesis General

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

1.6.2. Hipótesis Específico

- La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

- La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con el conocimiento de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.
- La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con el resultado de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.
- La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con el manejo racional de los recursos de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.
- La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la contribución de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.
- La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la retribución de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

1.7.OBJETIVO DEL ESTUDIO

Bernal, C. (2010), precisa que “los objetivos son los propósitos del estudio, expresan el fin que pretende alcanzarse; por tanto, todo el desarrollo del trabajo de investigación se orientará a lograr estos objetivos” (p. 97).

1.7.1 Objetivo General

Establecer la relación de la cultura organizacional y la productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

1.7.2. Objetivo Especifico

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y el conocimiento de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y el resultado de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y el manejo racional de los recursos de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y la contribución de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y la retribución de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

II.MÉTODO

2.1. Tipo de Investigación

La investigación realizada fue aplicada, porque se “busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas” señaló Tamayo, M. (2003). (p. 43).

Nuestro estudio tuvo un alcance descriptivo, ya que, se “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” según Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014). (p. 92).

Al mismo tiempo, la investigación fue correlacional, por tener “como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”, indican Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014). (p. 93).

2.2. Diseño de Investigación

Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014) indican que el diseño es un “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento”. (p. 128).

Para esta investigación se utilizó el diseño no experimental, y los autores Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), nos indican que son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p. 152).

Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), establecen una clasificación de la investigación no experimental; por lo que esta investigación se utilizó transeccional o transversal, ya que, “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (p. 154).

Por consiguiente, la investigación que se realizó es no experimental-transeccional, ya que, no se manipulará ninguna variable, únicamente se observan los sucesos presentados y se relacionaran ambas variables en el tiempo determinado.

2.3. Método:

Para Bernal, C. (2010) el método hipotético deductivo “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (p. 60)”.

En la investigación se utilizó este método, porque nos permitirá brindar estrategias y alternativas de solución al problema principal, requerimos confrontar las hipótesis planteadas, a efectos de confirmar o negar la validez de las mismas.

2.4. Variables, Operacionalización

Según Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014) “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. (p. 105).

Así mismo, nuestra investigación considera a la variable como cualitativa, ya que, “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”, según Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014). (p. 7); por lo que se utilizó la Escala de Likert para la recolección de datos.

Definición Conceptual de la Variable 1: Cultura Organizacional

Sánchez, G. (2011) citado por Becker, H. (1982) afirma que “La Cultura Organizacional puede definirse como un sistema de creencias y valores compartidos que desencadenan normas, conductas y actitudes comunes entre los miembros de la organización” (p. 78).

Definición Conceptual de la Variable 2: Productividad

Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999) afirman que la “productividad es toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa” (p. 156).

Asimismo, Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), cita a Reynolds (1986) quien indica que la definición operacional “constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p. 120).

Teniendo en consideración los conceptos del autor Hernández R., se elabora la siguiente estructura:

Tabla 1

Operacionalización de la variable cultura organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	ESCALA Y VALORES	
CULTURA ORGANIZACIONAL	La Cultura Organizacional puede definirse como un sistema de creencias y valores compartidos que desencadenan normas, conductas y actitudes comunes entre los miembros de la organización. (Sánchez, 2011 p.78).	La Cultura Organizacional tiene como componentes los artefactos, valores y creencias, que mediante sus indicadores nos permitirán formular una serie de preguntas, para lo cual utilizaremos como instrumento el cuestionario, tipo encuesta, lo que conllevará a que la empresa se desarrolle de la mejor manera.	Artefactos	Ambiente Físico	1	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	
				Vestimenta de sus miembros	2, 3		
				Lenguaje utilizado	4, 5, 6		
				Usos y Costumbres	7, 8, 9		
			Valores	Lo que es correcto o incorrecto	10		
				Lo que es justo o injusto	11, 12		
				Situación de incertidumbre o conflicto	13, 14		
				Creencias	Supuestos inconscientes de percibir		15
					Supuestos inconscientes de pensar		16
					Supuestos inconscientes de sentir		17
Supuestos inconscientes de actuar	18						

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	ESCALA Y VALORES		
PRODUCTIVIDAD	La productividad es toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa. (Siliceo, 1999 p.156)	La productividad se medirá tomando en cuenta sus dimensiones: Compromiso, conocimiento, resultado, manejo de los recursos, contribución y retribución, las cuales permitirán la elaboración de los instrumentos, tipo encuesta, con la finalidad de conocer los resultados de las mismas y plantear acciones de mejora para la empresa.	Compromiso	Conmigo mismo	19			
				Con valores	20			
					Conocimiento	Con una misión	21	
						Capacitación permanente	22	
					Resultado	Desarrollo permanente	23	
						Entrenamiento	24	
					Manejo racional de los recursos	Modelos de calidad total	25	1. Nunca
						Competitividad	26	2. Casi nunca
					Contribución	Rentabilidad	27	3. A veces
						Aprovechamiento	28	4. Casi Siempre
					Retribución	Uso eficaz	29	5. Siempre
						Responsable de los recursos físicos	30	
						Motivación de aportar	31	
						Contribuir	32	
						Ser responsable	33	
						Reconocimiento	34	
			Compensación Equitativa	35				
			Satisfacción	36				

Nota: Elaboración propia.

2.5. Población y muestra

Población

Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), cito a Lepkowski, (2008b), quien preciso que la población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (p. 174).

La población para esta investigación estuvo conformada por 99 colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

Muestra

Según Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. (p. 173).

La población elegida para la muestra, los llamamos unidades de muestreo, Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014) indican que son “los participantes, objetos, sucesos o colectividades de estudio, lo cual depende del planteamiento y los alcances de la investigación”. (p. 172).

Los autores Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014) indican que existen tipos de muestra: probabilísticas y no probabilística, analizando las definiciones correspondientes, para esta investigación se utilizó muestra probabilística de tipo aleatorio simple, porque son un “Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos”. (p. 176)

Para obtener el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula siguiente:

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

Al reemplazar la formula, se obtuvo como resultado: n= 79

Para el estudio se consideró un total de 79 colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C.

2.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario. Se utilizó un cuestionario para confirmar las hipótesis de la Cultura Organizacional y la Productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C. en el distrito de Ate, 2017.

Se precisa a continuación datos generales del cuestionario elaborado:

- Nombre: Cuestionario de Cultura Organizacional y Productividad en la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017. (Anexo 2)
- Autor: Antunez Zabarbul, Aracely Angela Alexandra.
- Administración: Individual y colectiva.
- Duración: 15 minutos aproximadamente.
- Aplicación: Trabajadores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C.
- Significación: Mide la relación de Cultura Organizacional y Productividad a nivel perceptivo

Por otra parte, existen escalas para medir las actitudes de la unidad de muestreo, y se utilizó el escalamiento de Likert, que es “el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”, según Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014).

La calificación fue bajo la siguiente escala:

Tabla 3*Escala de respuestas*

VALOR	LEYENDA
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Fuente: Elaboración propia.

Para la investigación Cultura Organizacional y Productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017, se aplicó una encuesta para cada variable. Para la primera variable (Cultura Organizacional), la encuesta estuvo compuesta por 18 ítems y para la segunda variable (Productividad), la encuesta estuvo compuesta por 18 ítems. Las encuestas fueron aplicadas a 79 trabajadores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C.; así mismo se brindó 5 alternativas de respuesta para cada enunciado, utilizando las mismas alternativas para ambas encuestas.

Instrumento de medición o recolección de datos

Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), cita a Grinnell, Williams y Unrau (2009) quien indica que un instrumento de medición adecuado “es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente”. (p.199).

Asimismo, Chasteauneuf (2009), citado por Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), manifiesta que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” nos manifiesta”. (p. 217).

En cuanto a la recolección de datos para esta investigación, se utilizó el cuestionario, teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad según la perspectiva de cada colaborador de la empresa Procesadora Catalina SAC.

Con relación al contenido del cuestionario, Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), nos precisa que existen tipos de preguntas, tanto cerradas como abiertas; para la elaboración del cuestionario utilizaremos preguntas cerradas, porque “son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Resultan más fáciles de codificar y analizar”. (p. 217).

Validez del contenido

Según Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), la validez en términos generales “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 200).

El contenido del instrumento que se utilizó para obtener los resultados de la investigación se sometió a juicio de 03 expertos profesionales propuestos por la Universidad Cesar Vallejo, para determinar su validez en base a la congruencia o relevancia del contenido, el cual obtuvo como promedio de valoración un 72%; es decir, el contenido del instrumento es aceptable.

Tabla 4

Relación de expertos profesionales

N°	EXPERTO PROFESIONAL	VALORACIÓN DE APLICACIDAD
1	Mgtr. Gonzales Moncada, Teresa	65%
2	Dr. Cojal Loli, Bernardo	80%
3	Mgtr. Costilla Castillo, Pedro	70%
Promedio		72%

Fuente: Elaboración propia.

La validación de jueces de expertos sirvió para ajustar el instrumento, a efectos que este contenga los ítems necesarios para recolectar los datos que se requiere para esta investigación. (Anexo 3)

Confiabilidad del Instrumento

Para Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p. 200).

El criterio de confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de **Alfa de Cronbach**, desarrollado por J. L. Cronbach, que, según Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014), es “el método de cálculo requiere de una sola administración del instrumento de medición. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (p. 302).

2.7. Método de Análisis de datos

Para analizar los datos del cuestionario a realizar, se trabajó con el programa SPSS 24v (Statistical Package Off Social Science) para el procesamiento de datos, a efectos de tener un informe estadístico de la recolección de datos realizada. Los resultados serán presentados en tablas de frecuencias y porcentajes, así como también con gráficos que permitan representar los datos obtenidos.

2.8. Aspectos Éticos

Se explicó sobre el compromiso de confidencialidad; por lo que se garantizó que la información que se recolecto y los hallazgos posteriores han sido usados para este estudio como único propósito.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de confiabilidad

El estudio estuvo dirigido a determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C. en el distrito de Ate Vitarte, 2017, la confiabilidad de la encuesta corresponde al grado de correlación y de equivalencia de sus ítems.

Para este análisis se usó el coeficiente de alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo 1 el indicador de máxima consistencia. Si el coeficiente alfa obtenido es elevado, permitirá decir que el instrumento (cuestionario) tiene una alta consistencia interna.

El resultado del análisis en Alfa de Cronbach fue de 0,956, lo cual indica que nuestro instrumento tiene un excelente nivel de consistencia entre las dos variables: Cultura organizacional y productividad, siendo el cuestionario aplicable para el estudio que se realizó.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad entre la cultura organizacional y la productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.956	36

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

Análisis de confiabilidad de la cultura organizacional

En la prueba de Alfa de Cronbach del programa SPSS versión 24, para la cultura organizacional, se obtuvo como resultados:

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de la cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.839	18

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

Para esta variable, el cuestionario de la cultura organizacional de autoría propia fue elaborado con fiabilidad según el resultado del análisis en Alfa de Cronbach fue de

0.839 habiendo tomado en cuenta 18 ítems; por lo que, se consideró que tiene una buena consistencia y una alta confiabilidad de la misma con respecto a sus indicadores.

Análisis de confiabilidad de la productividad

En la prueba de Alfa de Cronbach del programa SPSS versión 24, para la productividad, se obtuvo como resultados:

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de la productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.951	18

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

Para esta variable, el cuestionario de la cultura organizacional de autoría propia fue elaborado con fiabilidad según el resultado del análisis en Alfa de Cronbach fue de 0.951 habiendo tomado en cuenta 18 ítems; por lo que, se consideró que tiene una buena consistencia y una alta confiabilidad de la misma con respecto a sus indicadores.

3.2 Prueba de Normalidad

En la presente investigación se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (K-S), prueba no paramétrica que nos dio a conocer la distribución de las variables y/o dimensiones en consulta.

Tabla 8*Prueba de K-S entre la cultura organizacional y la productividad*

		Cultura organizacional	Productividad
N		79	79
Parámetros normales ^{a,b}	Media	47.96	47.97
	Desviación estándar	10.503	15.640
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.072	0.060
	Positivo	0.068	0.059
	Negativo	-0.072	-0.060
Estadístico de prueba		0.072	0.060
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c, d}	,200 ^{c, d}

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.*Nota:* a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors. d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

La prueba de Kolmogórov-Smirnov, nos dio a conocer que la distribución de la prueba es normal; por lo que se utilizó la correlación de Pearson.

3.3 Contratación de Hipótesis

Hipótesis General:

Ho. La Cultura Organizacional no se relaciona directa y significativamente con la productividad de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Ha. La Cultura Organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017

Tabla 9*Contrastación de hipótesis general*

		Cultura organizacional	Productividad
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,987**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	79	79
Productividad	Correlación de Pearson	0,987**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	79	79

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.*Nota:* ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis realizado, nos dio a conocer que la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad de Procesadora Catalina S.A.C., distrito de Ate Vitarte, 2017, según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,987, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$, en el nivel 0.01 siendo altamente significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis.

Hipótesis Especifica 1

Ho. La Cultura Organizacional no se relaciona directa y significativamente con el compromiso de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Ha. La Cultura Organizacional se relaciona directa y significativamente con el compromiso de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Tabla 10*Contrastación de hipótesis específica 1*

		Cultura organizacional	Compromiso
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,983**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	79	79
Compromiso	Correlación de Pearson	0,983**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	79	79

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.*Nota:* ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis realizado, nos dio a conocer que la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la dimensión compromiso, según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,983, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis.

Hipótesis Específica 2

Ho. La Cultura Organizacional no se relaciona directa y significativamente con el conocimiento de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Ha. La Cultura Organizacional se relaciona directa y significativamente con el conocimiento de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Tabla 11*Contrastación de hipótesis específica 2*

		Cultura organizacional	Conocimiento
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,966**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	79	79
Conocimiento	Correlación de Pearson	0,966**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	79	79

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.*Nota:* ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis realizado, nos dio a conocer que la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la dimensión conocimiento, según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,966, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis.

Hipótesis Especifica 3

Ho. La Cultura Organizacional no se relaciona directa y significativamente con el resultado de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Ha. La Cultura Organizacional se relaciona directa y significativamente con el resultado de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Tabla 12*Contrastación de hipótesis específica 3*

		Cultura organizacional	Resultado
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,967**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	79	79
Resultado	Correlación de Pearson	0,967**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	79	79

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.*Nota:* ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis realizado, nos dio a conocer que la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la dimensión resultados, según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,967, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis.

Hipótesis Especifica 4

Ho. La Cultura Organizacional no se relaciona directa y significativamente con el manejo racional de los recursos de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Ha. La Cultura Organizacional se relaciona directa y significativamente con el manejo racional de los recursos de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Tabla 13*Contrastación de hipótesis específica 4*

		Cultura organizacional	Manejo racional de los recursos
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,972**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	79	79
Manejo racional de los recursos	Correlación de Pearson	0,972**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	79	79

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.*Nota:* ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis realizado, nos dio a conocer que la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la dimensión manejo racional de los recursos, según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,972, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis.

Hipótesis Específica 5

Ho. La Cultura Organizacional no se relaciona directa y significativamente con la contribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Ha. La Cultura Organizacional se relaciona directa y significativamente con la contribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2017.

Tabla 14*Contrastación de hipótesis específica 5*

		Cultura organizacional	Contribución
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,962**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	79	79
Contribución	Correlación de Pearson	0,962**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	79	79

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.*Nota:* ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis realizado, nos dio a conocer que la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la dimensión contribución, según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,962, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis.

Hipótesis Especifica 6

Ho. La Cultura Organizacional no se relaciona directa y significativamente con la retribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

Ha. La Cultura Organizacional se relaciona directa y significativamente con la retribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte, 2017.

Tabla 15*Contrastación de hipótesis específica 6*

		Cultura organizacional	Retribución
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,964**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	79	79
Retribución	Correlación de Pearson	0,964**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	79	79

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.*Nota:* ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis realizado, nos dio a conocer que la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la dimensión retribución, según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,964, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis.

3.4 Resultados por Variable y Dimensión

Resultados de la variable cultura organizacional

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la variable cultura organizacional:

Tabla 16*Estadística descriptiva por frecuencia de la variable cultura organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	13.9	13.9	13.9
	MEDIO	49	62.0	62.0	75.9
	ALTO	19	24.1	24.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

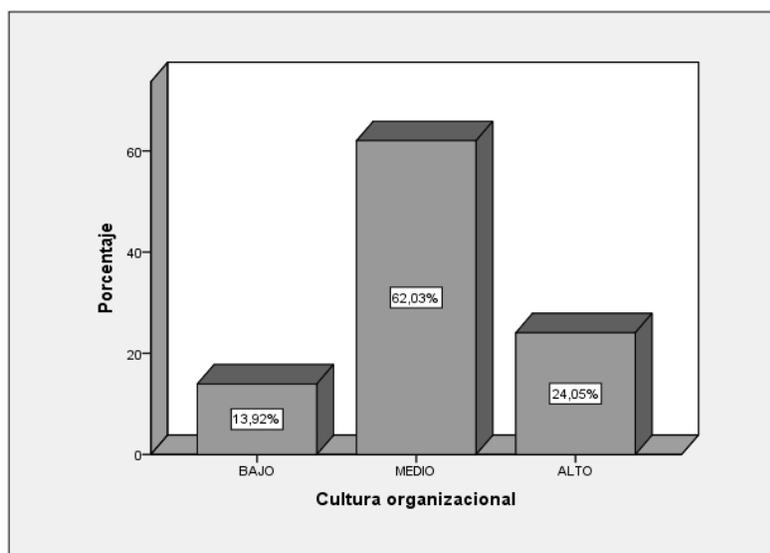


Figura 2: Distribución porcentual, según la variable cultura organizacional.
Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la variable materia de estudio, indica que el 62.03%, equivalente a 49 trabajadores, consideraron que la cultura organizacional es moderada (medio), así mismo el 24.05%, equivalente a 19 trabajadores, percibieron que es adecuada (alto) y para el 13.92%, equivalente a 11 trabajadores, es inadecuada (bajo).

Resultados de la dimensión artefactos

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la dimensión artefactos de la cultura organizacional:

Tabla 17

Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión artefactos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	3.8	3.8	3.8
	MEDIO	48	60.8	60.8	64.6
	ALTO	28	35.4	35.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

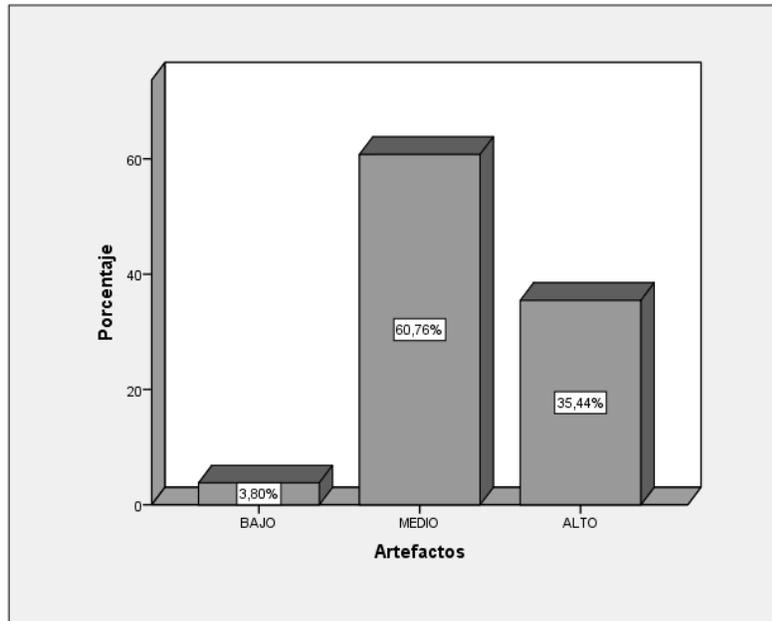


Figura 3: Distribución porcentual, según la dimensión de artefactos.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la dimensión materia de estudio, indica que el 60.76%, equivalente a 48 trabajadores, consideraron que los artefactos son moderados (medio), así mismo el 35.44%, equivalente a 28 trabajadores, percibieron que son adecuados (alto) y el 3.80%, equivalente a 3 trabajadores, indicaron que son inadecuados (bajo).

Resultados de la dimensión valores

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la dimensión valores de la cultura organizacional:

Tabla 18

Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	23	29.1	29.1	29.1
	MEDIO	51	64.6	64.6	93.7
	ALTO	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS

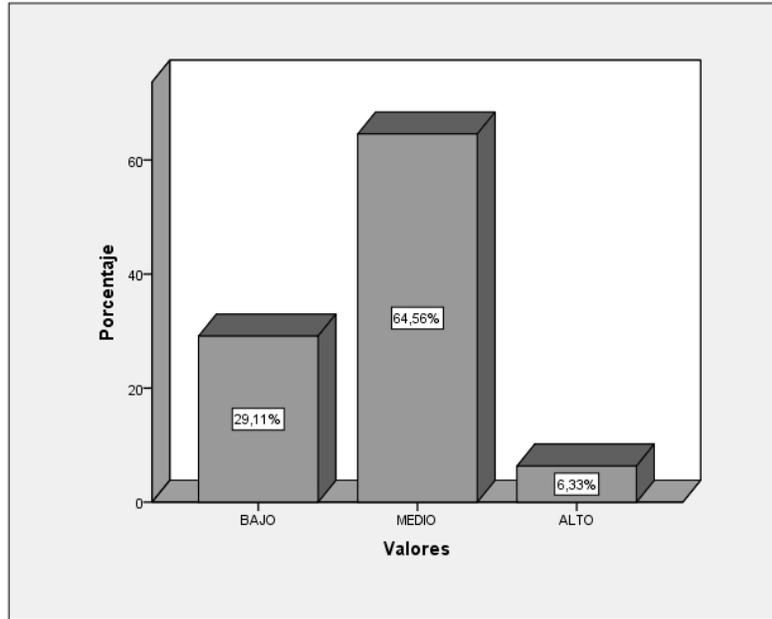


Figura 4: Distribución porcentual, según la dimensión valores.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la dimensión materia de estudio, indica que el 64.56%, equivalente a 51 trabajadores, consideraron que son moderados (medio), así mismo el 29.11%, equivalente a 23 trabajadores, precisaron que los valores son los inadecuados (bajo) y 6.33%, equivalente a 5 trabajadores, indicaron que son adecuados (alto).

Resultados de la dimensión creencias

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la dimensión creencias de la cultura organizacional:

Tabla 19

Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión creencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	31	39.2	39.2	39.2
	MEDIO	38	48.1	48.1	87.3
	ALTO	10	12.7	12.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS

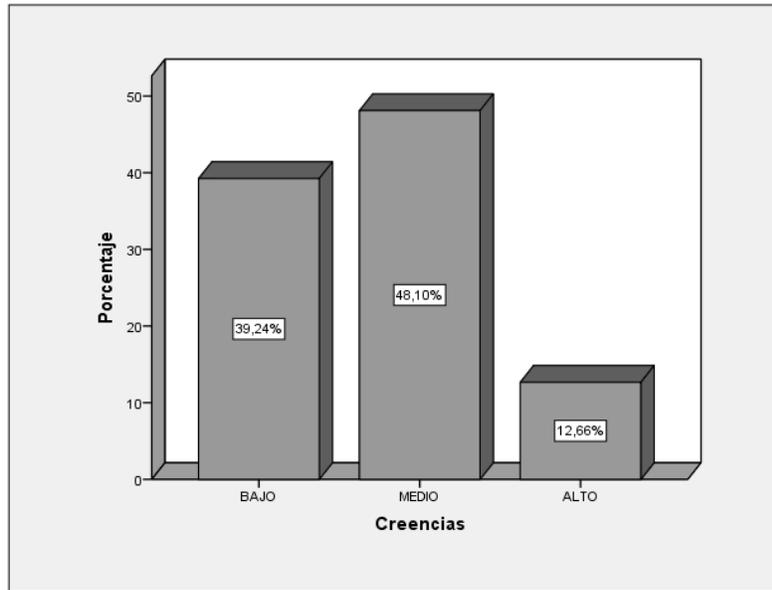


Figura 5: Distribución porcentual, según la dimensión creencias.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la dimensión materia de estudio, indican que el 48.10%, equivalente a 38 trabajadores, consideraron que las creencias son moderadas (medio), así mismo el 39.24%, equivalente a 31 trabajadores, precisaron que son inadecuadas (bajo) y el 12.66%, equivalente a 10 trabajadores percibieron que son adecuadas (alto).

Resultados de la variable productividad

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la variable Productividad:

Tabla 20

Estadística descriptiva por frecuencia de la variable productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	27	34.2	34.2	34.2
	MEDIO	32	40.5	40.5	74.7
	ALTO	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS

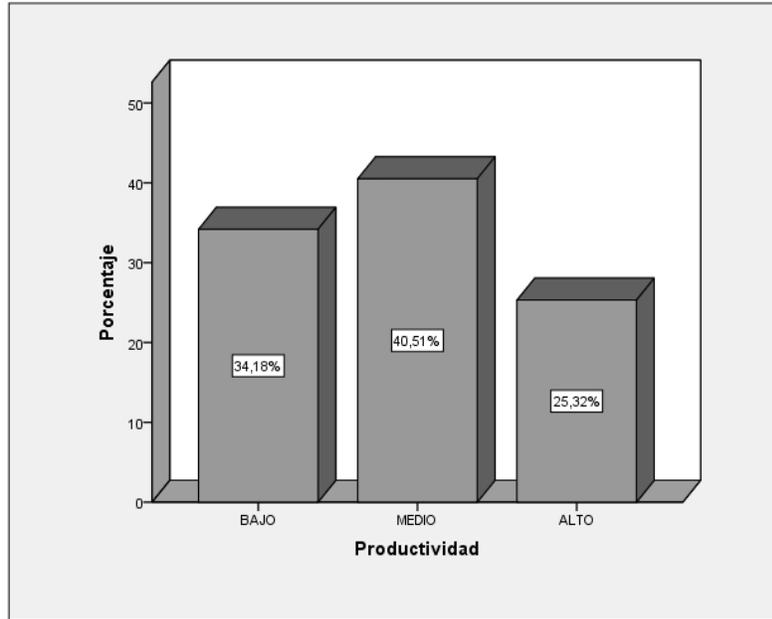


Figura 6: Distribución porcentual, según la variable productividad.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la variable materia de estudio, indican que el 40.51%, equivalente a 32 encuestados, consideraron que la productividad es moderada (medio), así mismo el 34.18%, equivalente a 27 encuestados, precisaron que es inadecuada (bajo) y el 25.32%, equivalente a 20 encuestados, percibieron que es adecuada (alto).

Resultados de la dimensión compromiso

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la dimensión compromiso de la productividad:

Tabla 21

Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	28	35.4	35.4	35.4
	MEDIO	40	50.6	50.6	86.1
	ALTO	11	13.9	13.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS

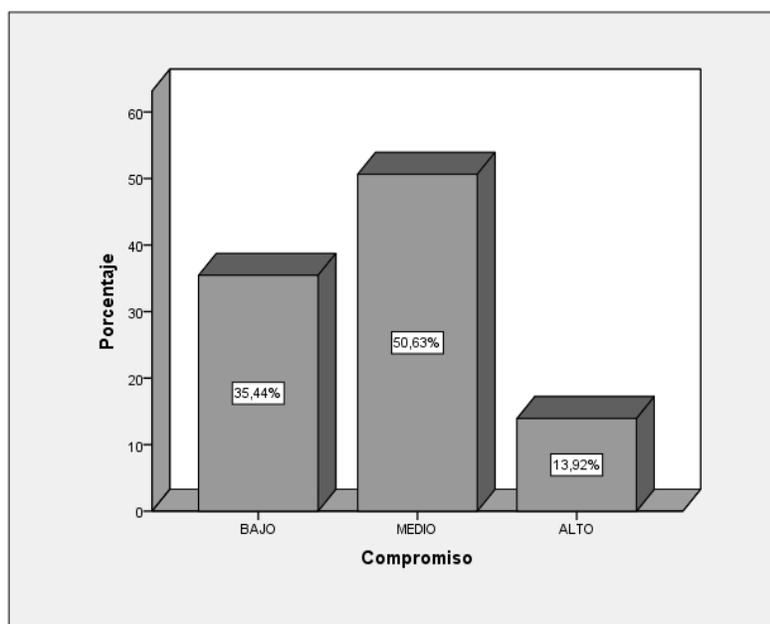


Figura 7: Distribución porcentual, según la dimensión compromiso.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la dimensión materia de estudio, indican que el 50.63%, equivalente a 40 trabajadores, consideraron que el compromiso es moderado (medio), así mismo el 34.18%, equivalente a 27 trabajadores, precisaron que es inadecuado (bajo) y el 13.92%, equivalente a 11 trabajadores, perciben que la empresa Procesadora Catalina S.A.C., tiene compromisos adecuados (alto).

Resultados de la dimensión conocimiento

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la dimensión conocimiento de la productividad:

Tabla 22

Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	43	54.4	54.4	54.4
	MEDIO	33	41.8	41.8	96.2
	ALTO	3	3.8	3.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS

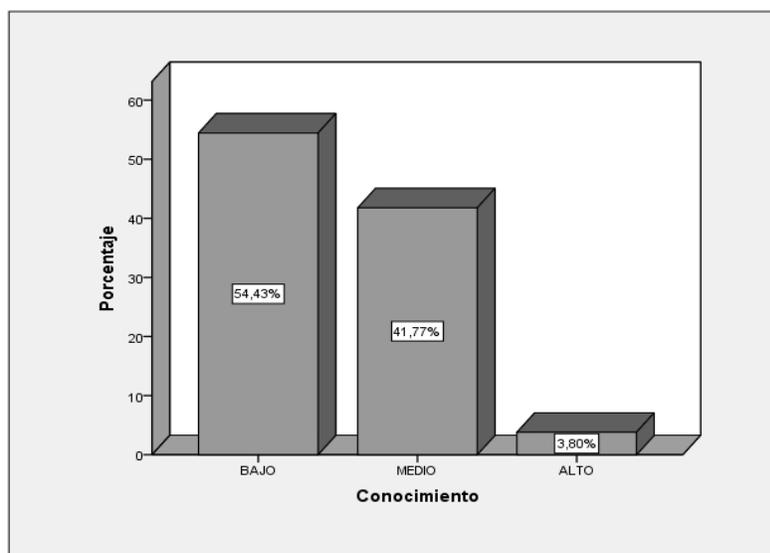


Figura 8: Distribución porcentual, según la dimensión conocimiento.
Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la dimensión materia de estudio, indican que el 54.43%, equivalente a 43 encuestados, precisaron que el conocimiento es inadecuado (bajo), así mismo el 41.77%, equivalente a 33 encuestados, consideraron que son moderados (medio) y el 3.80%, equivalente a 3 encuestados, percibieron que tienen conocimientos adecuados (alto).

Resultados de la dimensión resultado

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la dimensión resultado de la productividad:

Tabla 23

Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión resultado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	17.7	17.7	17.7
	MEDIO	49	62.0	62.0	79.7
	ALTO	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS

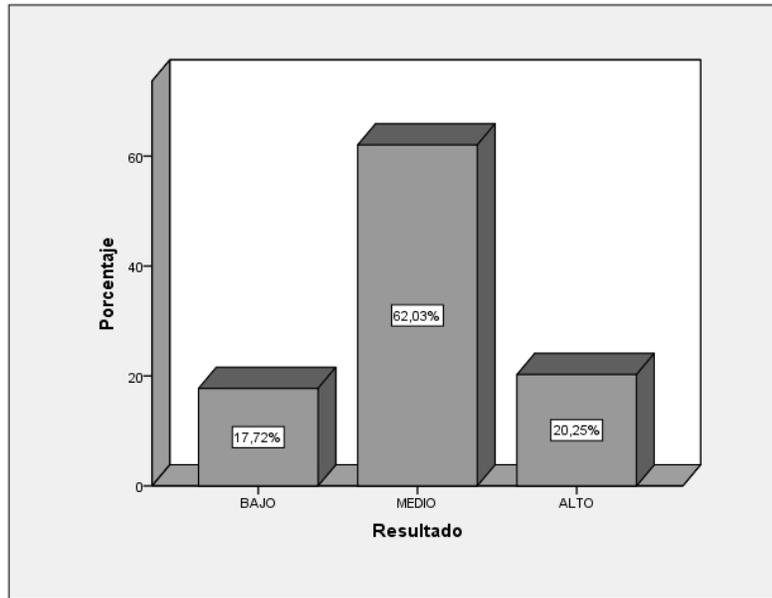


Figura 9: Distribución porcentual, según la dimensión resultado.
Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la dimensión materia de estudio, indican que el 62.03%, equivalente a 49 encuestados, consideraron que los resultados son moderados (medio), así mismo el 20.25%, equivalente a 16 trabajadores, perciben que los resultados son adecuados (alto) y el 17.72%, equivalente a 14 encuestados, precisan que son inadecuados (bajo).

Resultados de la dimensión manejo racional de los recursos

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la dimensión manejo racional de los recursos de la productividad:

Tabla 24

Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión manejo racional de los recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	33	41.8	41.8	41.8
	MEDIO	40	50.6	50.6	92.4
	ALTO	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS

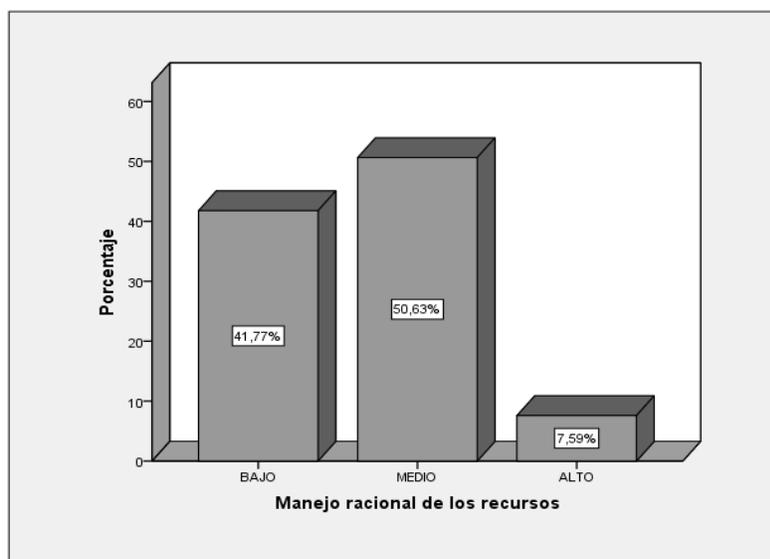


Figura 10: Distribución porcentual, según la dimensión manejo racional de recursos.
Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la dimensión materia de estudio, indican que el 50.63%, equivalente a 40 trabajadores, consideraron que el manejo racional de los recursos es moderado (medio), así mismo el 41.77%, equivalente a 33 trabajadores, precisaron que es inadecuado (bajo) y 7.59%, equivalente a 6 trabajadores, percibieron que la empresa Procesadora Catalina S.A.C., tiene adecuado (alto) manejo racional de los recursos.

Resultados de la dimensión contribución

Las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la dimensión contribución de la productividad:

Tabla 25

Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión contribución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	25	31.6	31.6	31.6
	MEDIO	48	60.8	60.8	92.4
	ALTO	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS

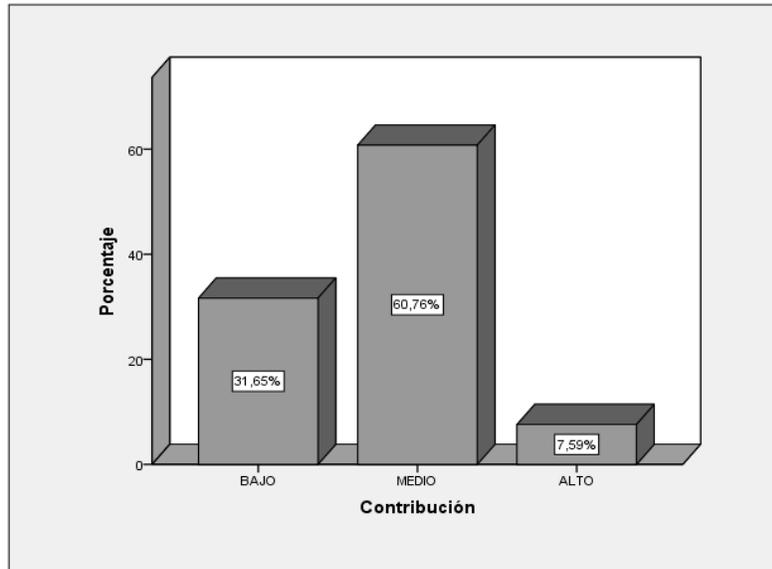


Figura 11: Distribución porcentual, según la dimensión contribución.
Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

En el análisis de los resultados de frecuencias de la dimensión materia de estudio, indican que el 60.76%, equivalente de 48 trabajadores, consideraron que la contribución es moderada (medio), así mismo el 31.65%, equivalente a 25 trabajadores, precisaron que es inadecuada (bajo) y el 7.59%, equivalente a 6 trabajadores, percibieron que es adecuada (alto).

Resultados de la dimensión retribución

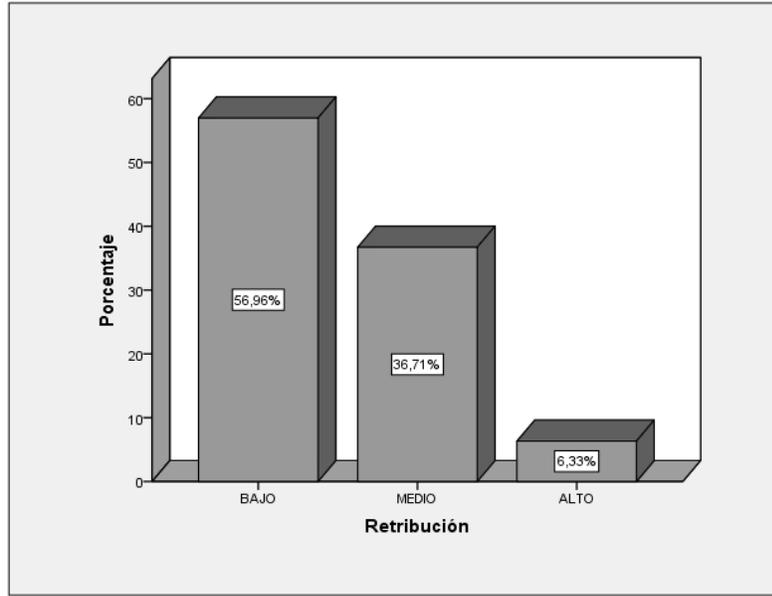
Las encuestas realizadas por los colaboradores de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., arrojaron los siguientes resultados con respecto a la dimensión retribución de la productividad:

Tabla 26

Estadística descriptiva por frecuencia de la dimensión retribución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	45	57.0	57.0	57.0
	MEDIO	29	36.7	36.7	93.7
	ALTO	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS



*Figura 12: Distribución porcentual, según la dimensión retribución.
Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.*

Los resultados de frecuencias de la dimensión materia de estudio, indican que el 56.96%, equivalente a 45 encuestados, precisaron que la retribución es inadecuada (bajo), así mismo el 36.71%, equivalente a 29 encuestados, consideraron que es moderada (medio) y el 6.33%, equivalente a 5 encuestados, percibieron que es adecuada (alto).

IV. DISCUSIÓN

Según indica González K. (2013), en su investigación sobre los “Factores del Capital Humano que Influyen en la Productividad de los Asesores Comerciales de Helm Bank de la Oficina World Trade Center”, aplico una encuesta a una población de 12 trabajadores del área de ventas. En los resultados analizados por el investigador, se evidencia que la productividad aumenta cuando los trabajadores se encuentran motivados y que el ser humano busca ser reconocido por sus esfuerzos. Los resultados obtenidos en la investigación realizada no se asemejan a lo antes descrito, porque el 56.96%, equivalente a 50 trabajadores, califican como inadecuada la retribución en la empresa, ya que, nunca hay reconocimiento por los logros obtenidos, no hay compensaciones equitativas y casi nunca brindan oportunidades a los trabajadores (Ver tabla 32); sin embargo, el autor Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999), reconoce que la dimensión de retribución, forma parte de las claves para que una organización llegue a tener una permanente productividad, por encontrarse relacionada a la motivación que el trabajador debe tener frente al trabajo que desempeña.

Torres R. (2015), en su tesis de Magister “Satisfacción y productividad laboral en la micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015, aplico una encuesta a una población de 40 trabajadores de farmacias. Concluye su investigación, precisando que la satisfacción laboral influye satisfactoriamente en la productividad laboral, a medida que sus dimensiones (ambiente físico, valoración del trabajo, motivación y clima laboral) no sean aplicadas y/o mejoradas en el desarrollo de las actividades, se generará insatisfacción en los trabajadores. En el análisis de resultados realizado a la productividad, obtenemos que un 40.51%, equivalente a 32 trabajadores, manifiestan que la productividad es moderada, resultado que se asemeja con lo descrito anteriormente, sin embargo, para el 34.18%, equivalente a 27 trabajadores, es inadecuada, (Ver tabla 26), lo cual nos da a conocer que existen falencias que se deben de corregir en la empresa, para poder llegar a cumplir con los objetivos empresariales propuestos, ya que, el autor Siliceo, A., Casares, D. y Gonzáles, J. (1999), precisa que la productividad es toda actividad realizada con

compromiso y conocimiento, para lograr un mejor resultado, donde serán beneficiados la empresa y los trabajadores.

V. CONCLUSIÓN

En el presente estudio se llevó a cabo una investigación sobre la relación entre la variable cultura organizacional y la variable productividad, del mismo se llegaron a las siguientes conclusiones en base al objetivo general y específicos propuestos en este estudio:

- Se estableció la relación de la cultura organizacional y la productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017. Según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,987, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo. (Ver tabla 9)

- Se estableció la relación entre la Cultura Organizacional y el compromiso de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017, según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,983, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo. (Ver tabla 11)

- Se estableció la relación entre la Cultura Organizacional y el conocimiento de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017. Según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,966, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo. (Ver tabla 13)

- Se estableció la relación entre la Cultura Organizacional y el resultado de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017. Según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,967, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo. (Ver tabla 15)

- Se estableció la relación entre la Cultura Organizacional y el manejo racional de los recursos de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017. Según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,972, que representa una correlación

positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo. (Ver tabla 17)

- Se estableció la relación entre la Cultura Organizacional y la contribución de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017. Según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,962, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo. (Ver tabla 19)

- Se estableció la relación entre la Cultura Organizacional y la retribución de la empresa Procesadora Catalina S.A.C., en el distrito de Ate Vitarte, 2017. Según la correlación de Pearson se obtuvo un 0,964, que representa una correlación positiva y muy fuerte entre las variables, así mismo $p = 0,000$ en el nivel 0.01 siendo altamente significativo. (Ver tabla 21)

VI. RECOMENDACIONES

A continuación, se detallan las recomendaciones a la empresa materia de estudio, para que mejore la productividad de sus trabajadores y cumplan con los objetivos propuestos:

- Se recomienda a los gerentes, que fomenten el compromiso de los trabajadores, valorando el trabajo que realizan y brindándoles la confianza suficiente para que puedan ejercer su labor con mayor responsabilidad, lo cual permitirá que desarrollen sus actividades con un mejor desempeño laboral.

- A los directivos de la empresa, se les recomienda programar capacitaciones permanentes, entrenamientos, entre otros, que les permita a sus trabajadores un crecimiento profesional, mediante convenios educativos con diferentes instituciones y/o inversión directa de la empresa; a efectos de que estos conocimientos adquiridos, puedan ser aplicados en el día a día, mejorando así la productividad del personal.

- Se recomienda a los gerentes, fomentar la competitividad entre los trabajadores de la empresa, con líderes proactivos, los cuales apoyarían a los trabajadores a tener un mejor desempeño laboral y cumplir con las metas empresariales establecidas, generando mayor rentabilidad lo cual beneficiaría a la empresa y a los trabajadores.

- A la gerencia de recursos humanos, se recomienda evaluar el manejo racional de los recursos según la labor que desempeñan los trabajadores, programando reuniones de trabajo, a efectos de recopilar la percepción y comentarios de los mismos, para poder organizar los tiempos y tareas; existiendo así un uso eficaz y responsable de los recursos otorgados para el desarrollo de sus actividades.

- A la gerencia de recursos humanos, se recomienda fomentar la contribución; es decir, practicar la responsabilidad social, la solidaridad, entre otros, llevando a cabo talleres para los trabajadores, donde se refuercen los valores, logrando así apoyar al compañero que cuente con dificultades personales y/o profesionales, a que pueda desempeñarse mejor en las labores encomendadas.

- Se recomienda a los directivos, reconocer el trabajo de sus colaboradores, a través de felicitaciones, logro al mérito y/o retribuciones económicas, así mismo, realizar actividades recreacionales, entre otros, para fomentar la integración en cada una de las áreas, a efectos de lograr que el colaborador se sienta satisfecho y realice un trabajo en equipo para alcanzar las metas propuestas.

VII. REFERENCIAS

Bernal, C. (2010), *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Education.

Carazas J. (2017) *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2017*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú, Recuperado por:
http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6e8a409ac3cbcd53b1837294d519bff2

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (2a ed.)*. México, D.F.: Ediciones Mc Graw Hill

Fuentes S. (2012) *Satisfacción Laboral y su influencia en la Productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Tesis para obtener el grado académico de Licenciada de Psicóloga Industrial/Organizacional, en la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Recuperado por: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, A. (2011). *Productividad y Reducción de Costos: Para a pequeña y mediana industria (2a ed.)*. México: Editorial Trillas.

González K. (2013) *Factores del Capital Humano que Influyen en la Productividad de los Asesores Comerciales de Helm Bank de la Oficina World Trade Center*. Tesis para obtener el título Profesional de Administración de Empresas en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Buenaventura, Bogotá, Colombia. Recuperado por:
<http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/77739.pdf>

Hernández, R., Fernández., C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación (6a ed.)*. México: McGraw Hill.

- Lanas G. (2014) *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito*. Tesis para obtener el título de Psicóloga Industrial en la Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera de Psicología Industrial, Quito, Ecuador. Recuperado por: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3671>
- Medianero, D. (2017). *Productividad Total: Teoría y métodos de medición*. Surquillo, Lima, Perú. Editora Macro EIRL.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (13ava ed.)*. México: Pearson Education Inc.
- Roca S. (2012) *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii*. Tesis para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación en la Facultad de Educación Unidad de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1689/1/Roca_gs.pdf
- Sánchez, G. (2011). *Administración de Empresas*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Siliceo, A., Casares, D. y González J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional: Hacia una organización competitiva*. McGraw-Hill Companies. Recuperado de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Especialidad/TecnologiaEducativaG12/Modulo05/PDF/Cultura_organizacional_y_liderazgo.pdf
- Soto E. y Schrader M. (2014). *Cultura Organizacional en docentes del nivel primario y secundario en la institución educativa pública Peruano Suizo, Comas-Lima-2012*. Tesis para obtener el grado de Magister en Educación con mención en

Docencia y Gestión en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.

Tamayo M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4a ed.) México: Editorial Limusa SA.

Torres R. (2015) “*Satisfacción y productividad laboral en la micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015*”. Tesis para obtener el grado de Magister en Administración en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Perú. Recuperado por: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/859>

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TABLAN° 01

Matriz de consistencia

PREGUNTA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL						
¿Cuál es la relación de la Cultura Organizacional y la Productividad de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016?	Establecer la relación de la Cultura Organizacional y la Productividad de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.	La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la productividad de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.	CULTURA ORGANIZACIONAL	La Cultura Organizacional puede definirse como un sistema de creencias y valores compartidos que desencadenan normas, conductas y actitudes comunes entre los miembros de la organización. (Sánchez, 2011 p.78).	La Cultura Organizacional tiene como elementos los artefactos, valores y creencias, que mediante sus indicadores nos permitirán formular una serie de preguntas, para lo cual utilizaremos como instrumento el cuestionario, tipo encuesta, lo que conllevará a que la empresa se desarrolle de la mejor manera.	Artefactos	<p>Ambiente Físico</p> <p>Vestimenta de sus miembros</p> <p>Lenguaje utilizado</p> <p>Usos y Costumbres</p>	Nominal Ordinal
						Valores	<p>Lo que es correcto o incorrecto</p> <p>Lo que es justo o injusto</p> <p>Situación de incertidumbre o conflicto</p> <p>Supuestos inconscientes de percibir</p> <p>Supuestos inconscientes de pensar</p>	
¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional y el compromiso de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016?	Establecer la relación entre la Cultura Organizacional y el compromiso de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.	La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el compromiso de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.	PRODUCTIVIDAD	La productividad es toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa. (Siliceo, 1999 p.156)	La productividad se medirá tomando en cuenta sus dimensiones: Compromiso, conocimiento, resultado, manejo de los recursos, contribución y retribución, las cuales permitirán la elaboración de los instrumentos, tipo encuesta, con la finalidad de conocer los resultados de las mismas y plantear acciones de mejora para la empresa.	Compromiso	<p>Supuestos inconscientes de sentir</p> <p>Supuestos inconscientes de actuar</p> <p>Conmigo mismo</p> <p>Con valores</p> <p>Con una misión</p>	Nominal Ordinal
						Conocimiento	<p>Capacitación permanente</p> <p>Desarrollo permanente</p> <p>Entrenamiento</p>	
¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional con los resultados de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016?	Establecer la relación entre la Cultura Organizacional y el resultado de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.	La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el resultado de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.				Resultado	<p>Modelos de calidad total</p> <p>Competitividad</p> <p>Rentabilidad</p>	Nominal Ordinal
¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional con el manejo racional de los recursos de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016?	Establecer la relación entre la Cultura Organizacional y el manejo racional de los recursos de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.	La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el manejo racional de los recursos de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.				Manejo racional de los recursos	<p>Aprovechamiento</p> <p>Uso eficaz</p> <p>Responsable de los recursos físicos</p>	
¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional con la contribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016?	Establecer la relación entre la Cultura Organizacional y la contribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.	La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la contribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.				Contribución	<p>Motivación de aportar</p> <p>Construir</p> <p>Ser responsable</p>	Nominal Ordinal
¿Qué relación tiene la Cultura Organizacional con la retribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016?	Establecer la relación entre la Cultura Organizacional y la retribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.	La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la retribución de la empresa Procesadora Catalina SAC en el distrito de Ate Vitarte,2016.				Retribución	<p>Reconocimiento</p> <p>Compensación Equitativa</p> <p>Satisfacción</p>	

ANEXO 2: Cuestionario de la variable cultura organizacional

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA PROCESADORA CATALINA S.A.C., EN EL DISTRITO ATE VITARTE, 2016									
Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas detalladas a continuación y marque con una aspa (X) la opción que usted crea conveniente. Responder con la mayor precisión posible. La encuesta es anónima y confidencial, los datos obtenidos serán utilizados con fines académicos.									
DATOS INFORMATIVOS				Escala de respuestas: 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre					
SEXO	MASCULINO	()							
	FEMENINO	()							
EDAD									
FECHA									
PREGUNTAS				RESPUESTAS					
CULTURA ORGANIZACIONAL									
DIMENSIONES	No	INDICADORES			1	2	3	4	5
ARTEFACTOS	AMBIENTE FISICO								
	1	La empresa posee una infraestructura ideal, lo cual satisface al colaborador para desarrollarse sus actividades.							
	VESTIMENTA DE SUS MIEMBROS								
	2	La empresa brinda fotocheck y uniforme al personal de todas las áreas, para el desarrollo de sus actividades.							
	3	El uniforme que utilizan los colaboradores es consensuado, pues es el resultado de sugerencias.							
	LENGUAJE UTILIZADO								
	4	Durante el proceso de inducción se ejerce un lenguaje ideal, que permite al colaborador adaptarse a las políticas de la empresa.							
	5	Los colaboradores ejercen el lenguaje ideal con palabras alturadas, para desarrollar sus actividades.							
	6	Las bromas, mejoran el ánimo en el área de trabajo pero se cuida el lenguaje utilizado.							
USOS Y COSTUMBRES									
7	Los usos y costumbres de los colaboradores se respetan en el área, predomina la tolerancia.								
8	Reconociendo que los colaboradores tienen procedencia y arraigo diferentes, se valora sus costumbres regionales.								
9	La Gerencia, de acuerdo a la zona de la empresa y a la procedencia de los colaboradores gestiona actividades recreativas-integracionistas para valorar su cultura.								
VALORES	LO QUE ES CORRECTO O INCORRECTO								
	10	La empresa brinda facilidades para que los colaboradores se reúnan para identificar sus fortalezas y debilidades.							
	LO QUE ES JUSTO O INJUSTO								
	11	La naturaleza del servicio brindado genera que los colaboradores expresen con libertad cuando una situación es justa o injusta							
	12	Si un colaborador es nuevo, es aceptado en el área con agrado y con trato cordial.							
SITUACIÓN DE INCERTIDUMBRE O CONFLICTO									
13	Cuando se da un conflicto en el área de trabajo, los colaboradores reaccionan con tolerancia.								
14	Los jefes intervienen adecuadamente ante un conflicto generado por los colaboradores.								

**CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA
 PROCESADORA CATALINA S.A.C., EN EL DISTRITO ATE VITARTE, 2016**

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas detalladas a continuación y marque con una aspa (X) la opción que usted crea conveniente. Responder con la mayor precisión posible. La encuesta es anónima y confidencial, los datos obtenidos serán utilizados con fines académicos.

DATOS INFORMATIVOS			Escala de respuestas:	RESPUESTAS					
SEXO	MASCULINO	()		1.- Nunca					
	FEMENINO	()		2.- Casi Nunca					
EDAD				3.- A veces					
FECHA			4.- Casi siempre						
			5.- Siempre						
PREGUNTAS			RESPUESTAS						
CULTURA ORGANIZACIONAL									
DIMENSIONES	No	INDICADORES	1	2	3	4	5		
CREENCIAS	SUPUESTOS INCONSCIENTES DE PERCIBIR								
	15	En el área se percibe que los colaboradores tienen creencias religiosas diferentes, los cuales son aceptados por la empresa.							
	SUPUESTOS INCONSCIENTES DE PENSAR								
	16	La Gerencia planifica las actividades recreacionales, que se ejecutaran durante el año para atender las propuestas de los colaboradores en función a sus gustos y creencias.							
	SUPUESTOS INCONSCIENTES DE SENTIR								
	17	Los colaboradores tienen deversidad cultural, lo que genera diferentes propuestas ante una actividad recreacional que realiza la empresa.							
SUPUESTOS INCONSCIENTES DE ACTUAR									
18	Existen actividades o eventos, como el aniversario de la empresa, el día del trabajador y otros donde los colaboradores protagonizan bailes o manifestaciones artísticas.								

ANEXO 3: Cuestionario de la variable productividad

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA PROCESADORA CATALINA S.A.C., EN EL DISTRITO ATE VITARTE, 2016							
<p>Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas detalladas a continuación y marque con una aspa (X) la opción que usted crea conveniente. Responder con la mayor precisión posible. La encuesta es anónima y confidencial, los datos obtenidos serán utilizados con fines académicos.</p>							
DATOS INFORMATIVOS			Escala de respuestas:	1.- Nunca			
SEXO	MASCULINO	()		2.- Casi Nunca			
	FEMENINO	()		3.- A veces			
EDAD				4.- Casi siempre			
FECHA			5.- Siempre				
PREGUNTAS			RESPUESTAS				
PRODUCTIVIDAD							
DIMENSIONES	No	INDICADORES	1	2	3	4	5
COMPROMISO	CONMIGO MISMO						
	19	Los colaboradores sienten un compromiso cuando son agradecidos por el buen desempeño laboral realizado.					
	CON VALORES						
	20	En el área se practican los valores de respeto y cordialidad entre todos.					
CONOCIMIENTO	CON UNA MISIÓN						
	21	Los colaboradores de acuerdo a su área, cumplen con su responsabilidad asignada, en busca de mejoras personales.					
	CAPACITACIÓN PERMANENTE						
	22	La empresa realiza una inducción para que los colaboradores tengan conocimiento de los objetivos de la empresa.					
RESULTADO	DESARROLLO PERMANENTE						
	23	La empresa promueve convenios educativos para el desarrollo profesional de sus colaboradores.					
	ENTRENAMIENTO						
MANEJO RACIONAL DE LOS RECURSOS	24	Se realizan entrenamientos de seguridad para prevenir los riesgos existentes en la empresa.					
	MODELOS DE CALIDAD TOTAL						
	25	La empresa ha implementando procesos de calidad total, para brindar un producto de calidad a sus clientes.					
	COMPETITIVIDAD						
MANEJO RACIONAL DE LOS RECURSOS	26	Los colaboradores se esfuerzan para competir laboralmente, porque de ello depende su ascenso en la empresa.					
	RENTABILIDAD						
	27	La gestión adecuada de los directivos de la empresa genera rentabilidad, pues controlan con constancia sus ingresos y egresos.					
MANEJO RACIONAL DE LOS RECURSOS	APROVECHAMIENTO						
	28	Los gerentes de la empresa aprovechan las festividades para homenajear y agradecer a los colaboradores destacados durante el mes?					
	USO EFICAZ						
MANEJO RACIONAL DE LOS RECURSOS	29	El buen manejo de los recursos optimiza los procesos internos de la empresa; por ello se controla la merma y la caducidad de los mismos.					
	RESPONSABLE DE LOS RECURSOS FÍSICOS						
30	Los recursos físicos que tiene cada área, son los adecuados y se implementan o modernizan de acuerdo al uso.						

**CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA
PROCESADORA CATALINA S.A.C., EN EL DISTRITO ATE VITARTE, 2016**

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas detalladas a continuación y marque con una aspa (X) la opción que usted crea conveniente. Responder con la mayor precisión posible. La encuesta es anónima y confidencial, los datos obtenidos serán utilizados con fines académicos.

DATOS INFORMATIVOS		Escala de respuestas:	RESPUESTAS				
SEXO	MASCULINO ()		1.- Nunca				
	FEMENINO ()		2.- Casi Nunca				
EDAD			3.- A veces				
FECHA		4.- Casi siempre					
		5.- Siempre					
PREGUNTAS		RESPUESTAS					
PRODUCTIVIDAD							
DIMENSIONES	No	INDICADORES	1	2	3	4	5
CONTRIBUCIÓN		MOTIVACIÓN DE APORTAR					
	31	Ante una ayuda social, los colaboradores se sienten motivados para aportar mediante el descuento de sus haberes.					
		CONSTRUIR					
	32	Los colaboradores desarrollan ideas para contribuir en los objetivos de la empresa.					
		SER RESPONSABLE					
	33	Los colaboradores tienen conocimiento de los procedimientos de la empresa, y desarrolla sus actividades con responsabilidad.					
RETRIBUCIÓN		RECONOCIMIENTO					
	34	El área responsable brinda reconocimiento a sus colaboradores por los logros obtenidos en el periodo.					
		COMPENSACIÓN EQUITATIVA					
	35	Los directivos realizan compensaciones equitativas, que satisfacen las expectativas de los colaboradores.					
		SATISFACCIÓN					
	36	Las oportunidades educativas que brinda la empresa, satisface las expectativas de los colaboradores.					

ANEXO 4: Validación de expertos



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Cronjales M T Sierra
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Subdirector de Metodología
- 1.3 Especialidad del validador: Metodología
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5 Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA PROCESADORA CATALINA SAC, EN EL DISTRITO ATE VITARTE, 2016
- 1.6 Autor del Instrumento: ANTHONY ZABALON, ARACELY ANGELA ALEXANDRA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				/	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				/	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				/	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				/	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				/	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				/	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					100%	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 65 % V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Firma del Experto Informante.

DNI. N° _____ Teléfono N° _____

25728455

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. COJAL LOPEZ B.
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DIRECTOR HCV
 1.3 Especialidad del validador: ECONOMISTA
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: CUESTIONARIO
 1.5 Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA PROCESADORA CATAUNA SAC, EN EL DISTRITO ATE VITARTE, 2016
 1.6 Autor del Instrumento: ANGELA ALEXANDRA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1			
Item 2			
Item 3			
Item 4			
Item 5			
Item 6			
Item 7			
Item 8			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1			
Item 2			
Item 3			
Item 4			
Item 5			
Item 6			
Item 7			
Item 8			
Item 9			
Item 10			
Item 11			
Item 12			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


Firma del Experto Informante.

DNI. N° 1789806 Teléfono N° 966547895

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. COSTILLA CASTILLO, PEDRO
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: FACULTAD ADMINISTRACIÓN
- 1.3 Especialidad del validador: _____
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: QUESTIONARIO
- 1.5 Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA
- 1.6 Autor del Instrumento: ANTHONY ZABARDOL, ADRIANA ANGELA ALEXANDRA PROCESADORA CATANA SAC, EN EL DISTRITO ATE VITARTE, 2016

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				/	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				/	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				/	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				/	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				/	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				/	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:
Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(X) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 15 JUNIO 2017

Firma del Experto Informante:

DNI. N° 09925834 Teléfono N° 975207785

ANEXO 5: Resultados por pregunta según el cuestionario elaborado

1. La empresa posee una infraestructura ideal, lo cual satisface al colaborador para desarrollarse sus actividades.

Tabla 27

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	22	27.8	27.8	27.8
	CASI NUNCA	10	12.7	12.7	40.5
	A VECES	12	15.2	15.2	55.7
	CASI SIEMPRE	18	22.8	22.8	78.5
	SIEMPRE	17	21.5	21.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

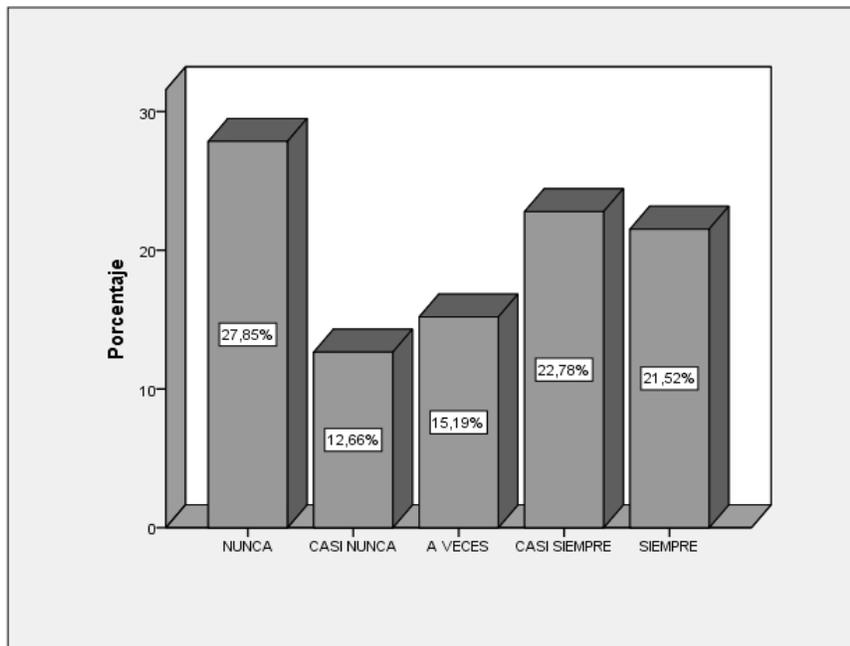


Figura 13: Distribución porcentual, según la pregunta 1.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que existen ideas compartidas entre los trabajadores, ya que, el 27.85%, equivalente a 22 trabajadores, considero que la empresa no tiene una infraestructura adecuada para el desarrollo sus actividades, pero el 22.78%, equivalente a 18 trabajadores, preciso que casi siempre se sienten satisfechos en el ambiente físico que le otorgan.

2. La empresa brinda fotocheck y uniforme al personal de todas las áreas, para el desarrollo de sus actividades.

Tabla 28

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	13.9	13.9	13.9
	CASI NUNCA	18	22.8	22.8	36.7
	A VECES	30	38.0	38.0	74.7
	CASI SIEMPRE	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

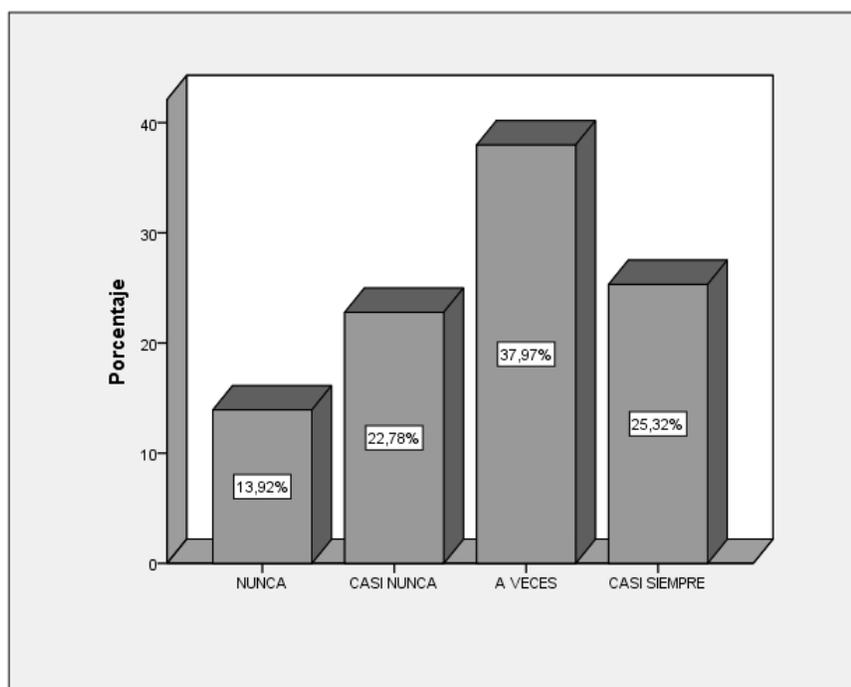


Figura 14: Distribución porcentual, según la pregunta 2.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 37.97%, equivalente a 30 trabajadores, manifestaron que la empresa brinda fotocheck y uniforme para el desarrollo de sus actividades, pero existe un 13.92% y 22.78%, equivalente a 11 y 18 trabajadores respectivamente, precisaron que casi nunca se les otorga vestimenta e identificación a sus miembros.

3. El uniforme que utilizan los colaboradores es consensuado, pues es el resultado de sugerencias.

Tabla 29

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	23	29.1	29.1	29.1
	CASI NUNCA	15	19.0	19.0	48.1
	A VECES	25	31.6	31.6	79.7
	CASI SIEMPRE	12	15.2	15.2	94.9
	SIEMPRE	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

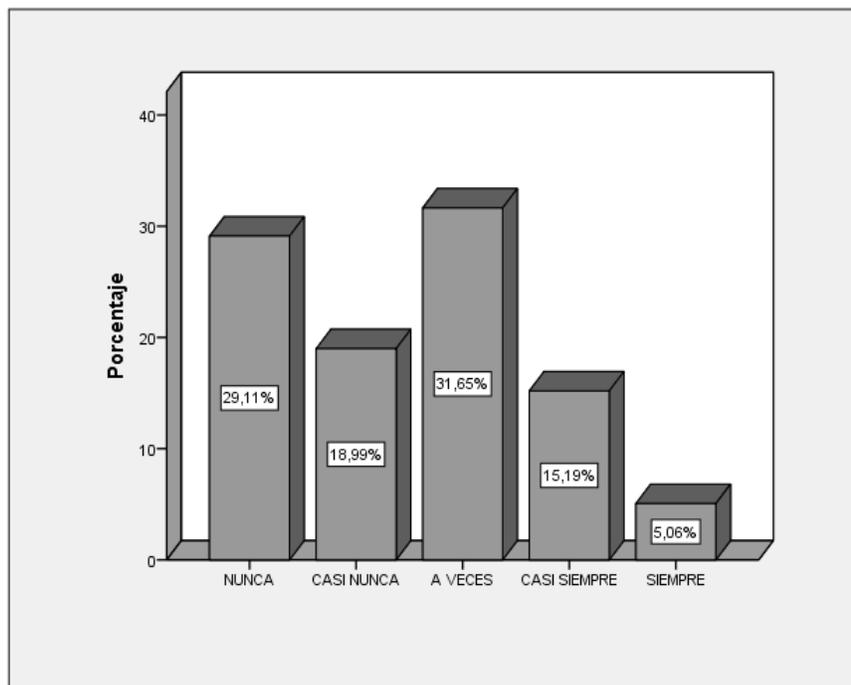


Figura 15: Distribución porcentual, según la pregunta 3.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 31.65%, equivalente a 25 trabajadores, consideraron que la empresa brinda uniformes, de acuerdo a las sugerencias de los trabajadores, pero existe un 29.11%, equivalente a 23 trabajadores, manifestaron que nunca se realizada este consenso.

4. Durante el proceso de inducción se ejerce un lenguaje ideal, que permite al colaborador adaptarse a las políticas de la empresa.

Tabla 30

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	6.3	6.3	6.3
	CASI NUNCA	13	16.5	16.5	22.8
	A VECES	28	35.4	35.4	58.2
	CASI SIEMPRE	21	26.6	26.6	84.8
	SIEMPRE	12	15.2	15.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

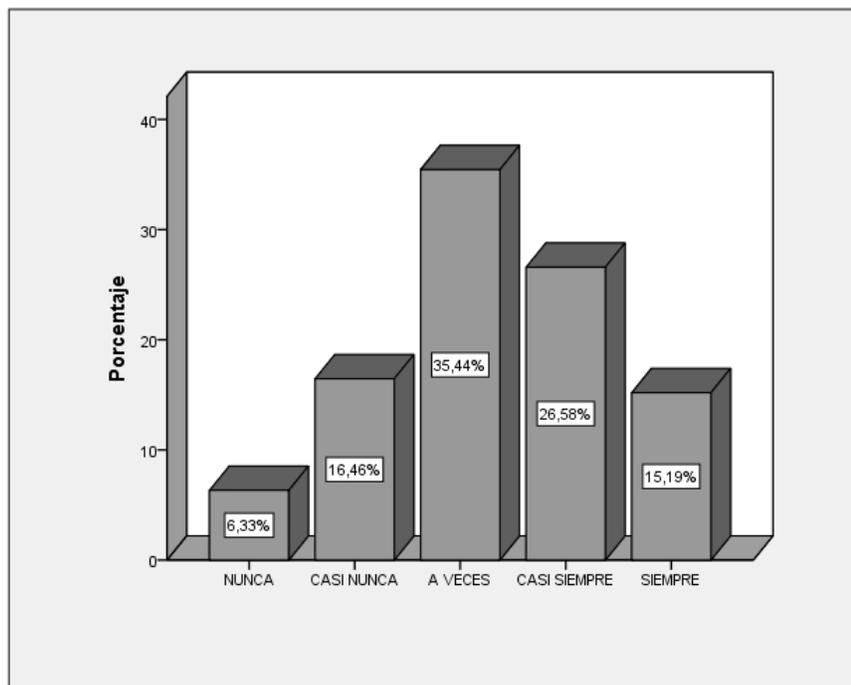


Figura 16: Distribución porcentual, según la pregunta 4.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que el 35.44%, equivalente a 28 trabajadores, indicaron que existe un proceso de inducción con el lenguaje adecuado para los nuevos trabajadores de la empresa.

5. Los colaboradores ejercen el lenguaje ideal con palabras alturadas, para desarrollar sus actividades.

Tabla 31

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	21.5	21.5	21.5
	CASI NUNCA	10	12.7	12.7	34.2
	A VECES	19	24.1	24.1	58.2
	CASI SIEMPRE	24	30.4	30.4	88.6
	SIEMPRE	9	11.4	11.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

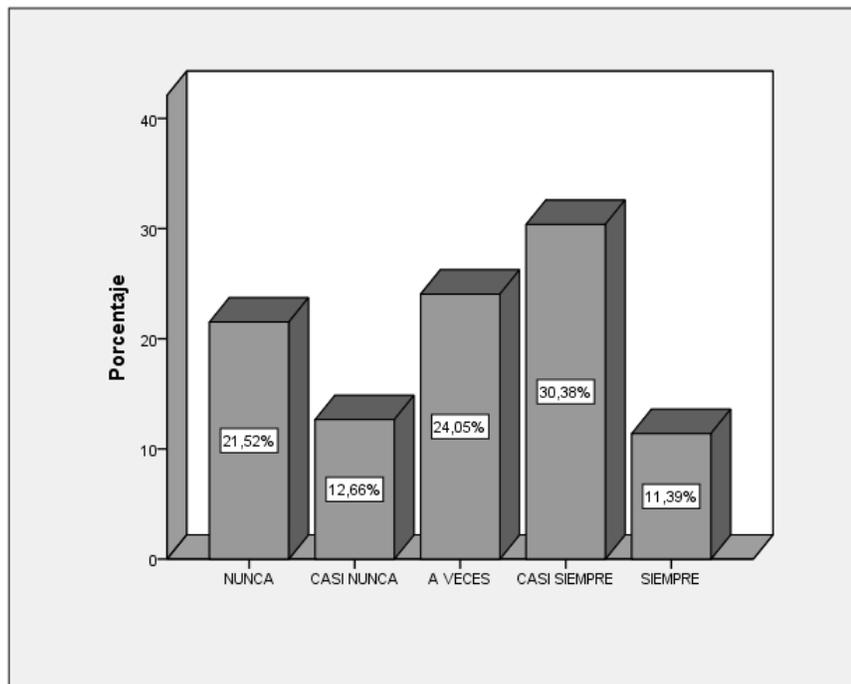


Figura 17: Distribución porcentual, según la pregunta 5.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 30.38%, equivalente a 24 trabajadores indicaron que existe un lenguaje ideal para el desarrollo de actividades, pero existe un 21.52%, equivalente a 17 trabajadores, que manifestaron que es inadecuado el lenguaje que se utiliza.

6. Las bromas, mejoran el ánimo en el área de trabajo, pero se cuida el lenguaje utilizado.

Tabla 32

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	6.3	6.3	6.3
	CASI NUNCA	14	17.7	17.7	24.1
	A VECES	10	12.7	12.7	36.7
	CASI SIEMPRE	26	32.9	32.9	69.6
	SIEMPRE	24	30.4	30.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

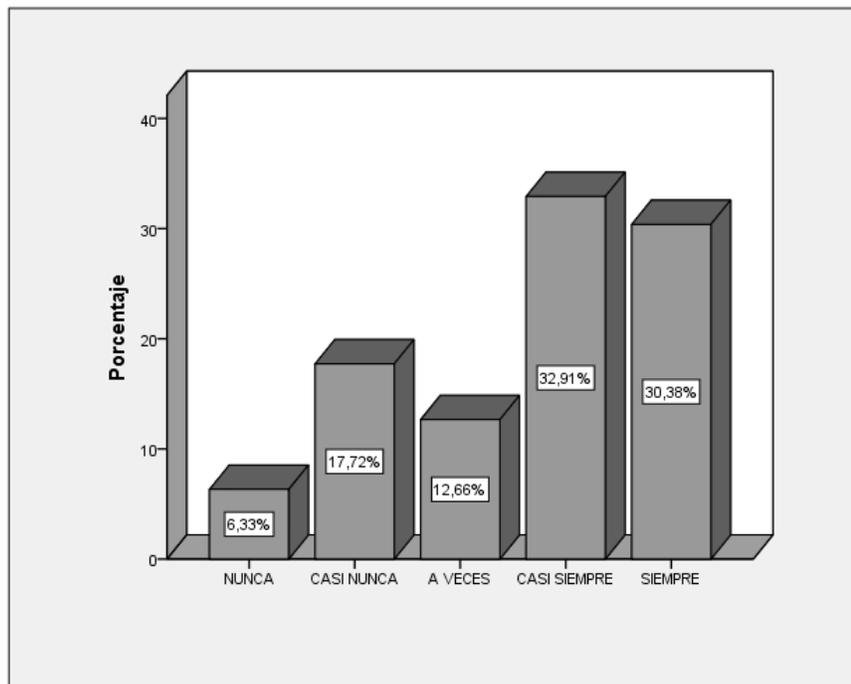


Figura 18: Distribución porcentual, según la pregunta 6.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 32.91%, equivalente a 26 trabajadores, precisaron que las bromas mejoran el ambiente laboral, cuidando siempre el lenguaje utilizado.

7. Los usos y costumbres de los colaboradores se respetan en el área, predomina la tolerancia.

Tabla 33

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	6.3	6.3	6.3
	CASI NUNCA	15	19.0	19.0	25.3
	A VECES	15	19.0	19.0	44.3
	CASI SIEMPRE	23	29.1	29.1	73.4
	SIEMPRE	21	26.6	26.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

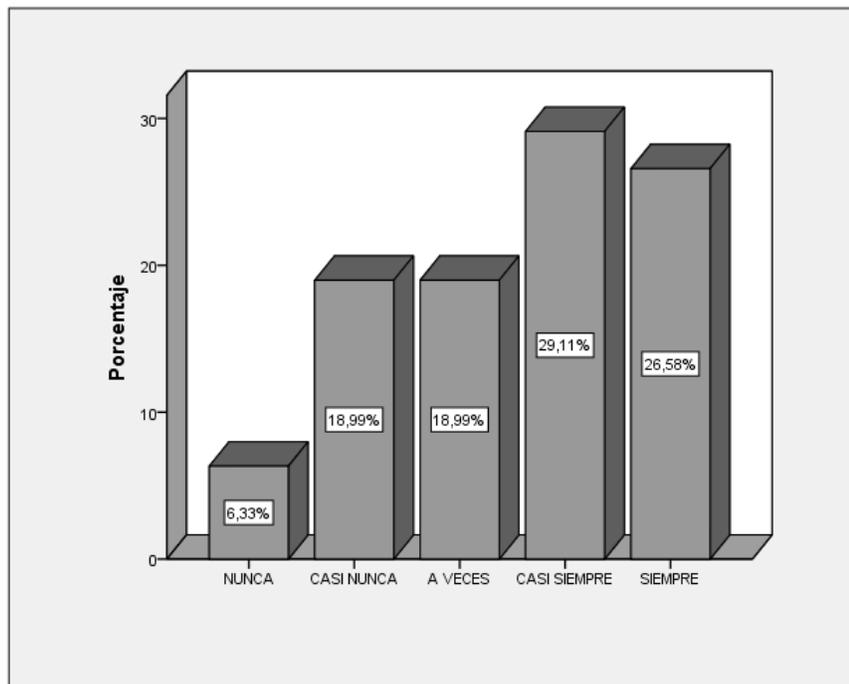


Figura 19: Distribución porcentual, según la pregunta 7.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 29.11% y 26.58%, equivalente a 23 y 21 trabajadores respectivamente, manifestaron que respetan los usos y costumbres de los trabajadores.

8. Reconociendo que los colaboradores tienen procedencia y arraigo diferentes, se valora sus costumbres regionales.

Tabla 34

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	20.3	20.3	20.3
	CASI NUNCA	8	10.1	10.1	30.4
	A VECES	31	39.2	39.2	69.6
	CASI SIEMPRE	15	19.0	19.0	88.6
	SIEMPRE	9	11.4	11.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

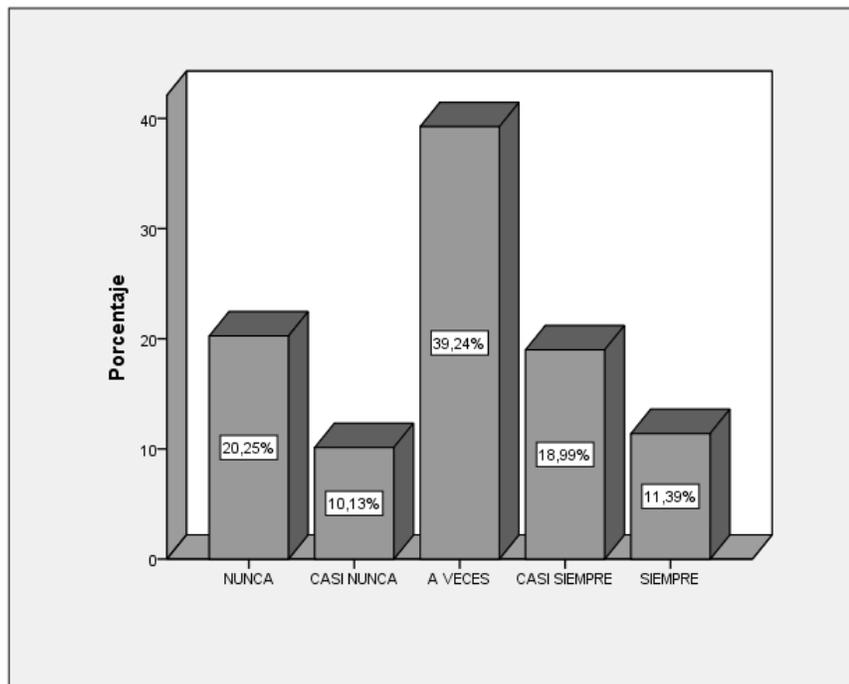


Figura 20: Distribución porcentual, según la pregunta 8.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 39.24%, equivalente a 31 trabajadores, indicaron que reconocen la procedencia de los colaboradores se valora sus costumbres regionales.

9. La Gerencia, de acuerdo a la zona de la empresa y a la procedencia de los colaboradores gestiona actividades recreativas-integracionistas para valorar su cultura.

Tabla 35

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	49	62.0	62.0	62.0
	CASI NUNCA	15	19.0	19.0	81.0
	A VECES	12	15.2	15.2	96.2
	CASI SIEMPRE	3	3.8	3.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

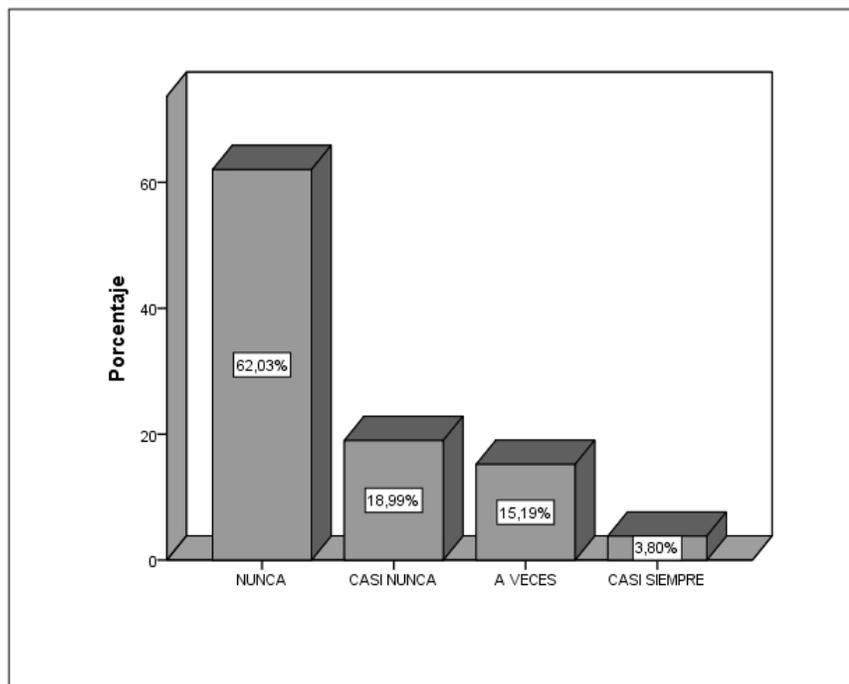


Figura 21: Distribución porcentual, según la pregunta 9.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 62.03% de los trabajadores, que precisaron que la empresa no realiza actividades recreativas-integradoras, que fomenten valorar su cultura según la procedencia de cada uno de los trabajadores.

10. La empresa brinda facilidades para que los colaboradores se reúnan para identificar sus fortalezas y debilidades.

Tabla 36

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	46	58.2	58.2	58.2
	CASI NUNCA	19	24.1	24.1	82.3
	A VECES	12	15.2	15.2	97.5
	CASI SIEMPRE	1	1.3	1.3	98.7
	SIEMPRE	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

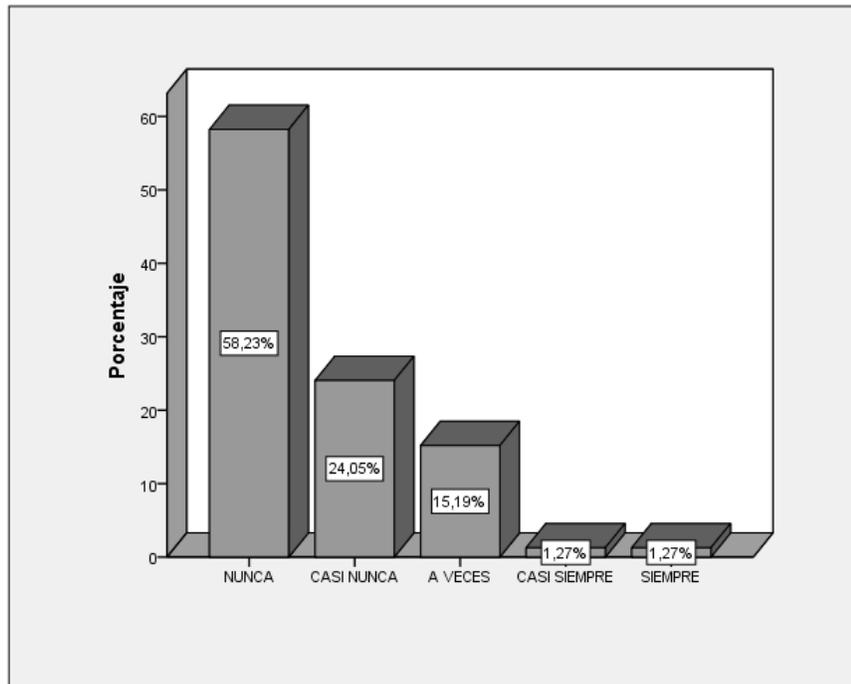


Figura 22: Distribución porcentual, según la pregunta 10.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 58.23%, equivalente a 46 trabajadores, que manifestaron que la empresa no reúne a los colaboradores para identificar sus fortalezas y debilidades.

11. La naturaleza del servicio brindado genera que los colaboradores expresen con libertad cuando una situación es justa o injusta.

Tabla 37

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	17.7	17.7	17.7
	CASI NUNCA	25	31.6	31.6	49.4
	A VECES	29	36.7	36.7	86.1
	CASI SIEMPRE	8	10.1	10.1	96.2
	SIEMPRE	3	3.8	3.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

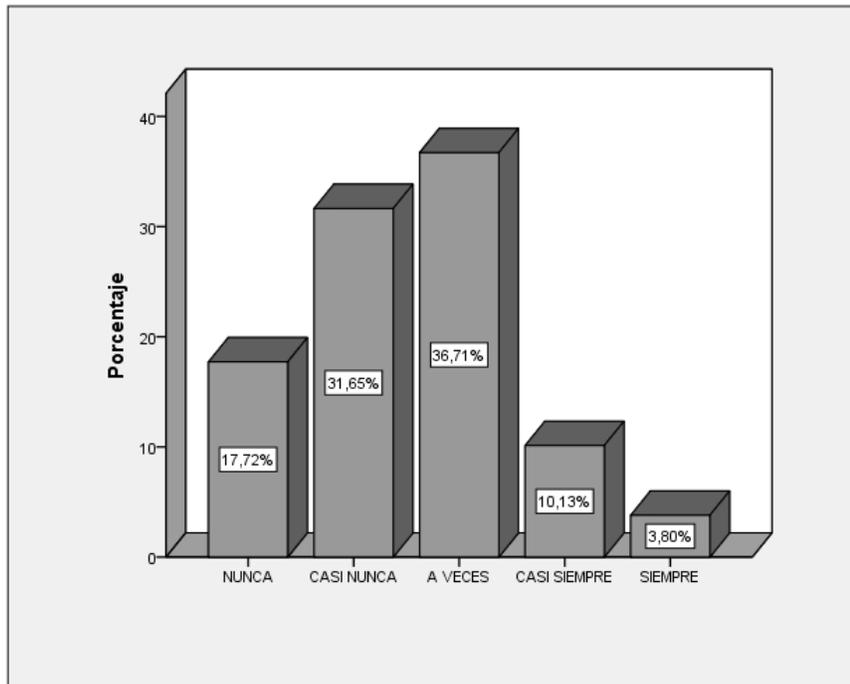


Figura 23: Distribución porcentual, según la pregunta 11.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 36.71% y 31.65%, equivalente a 29 y 25 trabajadores respectivamente, manifestaron que los colaboradores a veces o casi nunca pueden expresarse con libertad ante una situación justa y/o injusta.

12. Si un colaborador es nuevo, es aceptado en el área con agrado y con trato cordial.

Tabla 38

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	6.3	6.3	6.3
	CASI NUNCA	8	10.1	10.1	16.5
	A VECES	8	10.1	10.1	26.6
	CASI SIEMPRE	30	38.0	38.0	64.6
	SIEMPRE	28	35.4	35.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

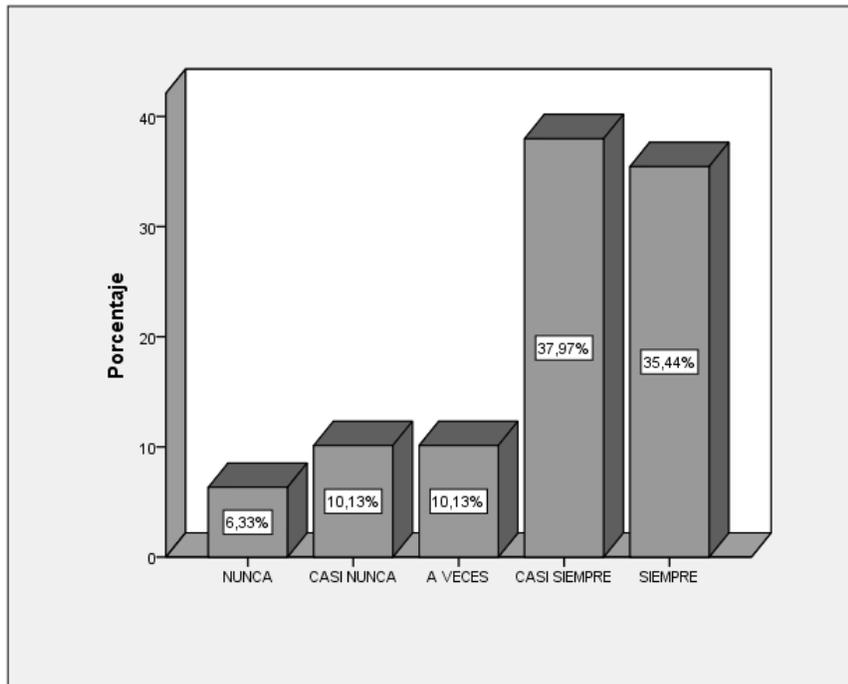


Figura 24: Distribución porcentual, según la pregunta 12.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 37.97% y 35.44%, equivalente a 30 y 28 trabajadores, precisaron que, al haber un trabajador nuevo, siempre existe un tratado agradable y cordial.

13. Cuando se da un conflicto en el área de trabajo, los colaboradores reaccionan con tolerancia.

Tabla 39

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
	CASI NUNCA	18	22.8	22.8	26.6
	A VECES	33	41.8	41.8	68.4
	CASI SIEMPRE	21	26.6	26.6	94.9
	SIEMPRE	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

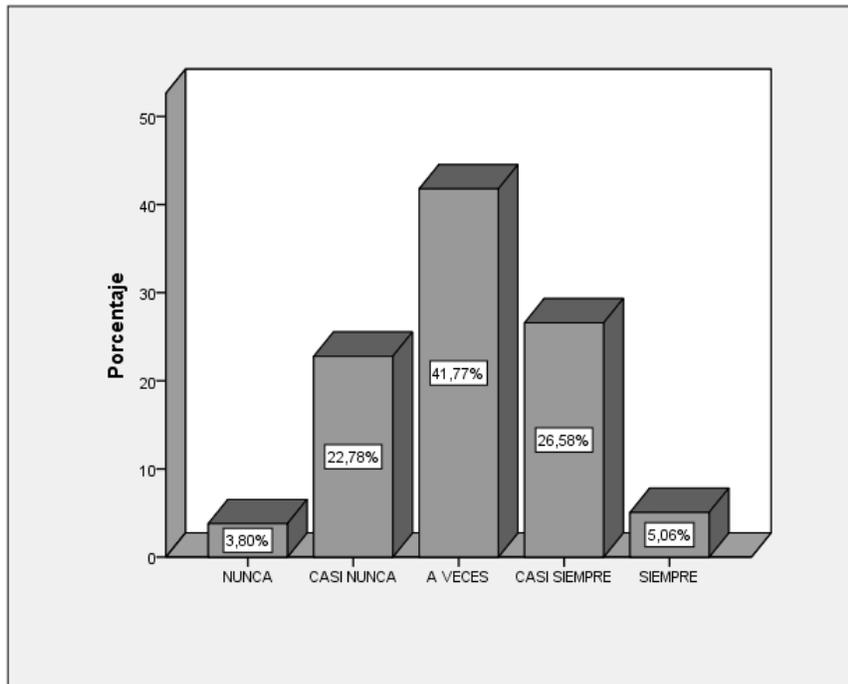


Figura 25: Distribución porcentual, según la pregunta 13.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 41.77%, equivalente a 33 trabajadores, consideraron que a veces reaccionan con tolerancia ante un conflicto en el área de trabajo.

14. Los jefes intervienen adecuadamente ante un conflicto generado por los colaboradores.

Tabla 40

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	32	40.5	40.5	40.5
	CASI NUNCA	15	19.0	19.0	59.5
	A VECES	19	24.1	24.1	83.5
	CASI SIEMPRE	9	11.4	11.4	94.9
	SIEMPRE	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

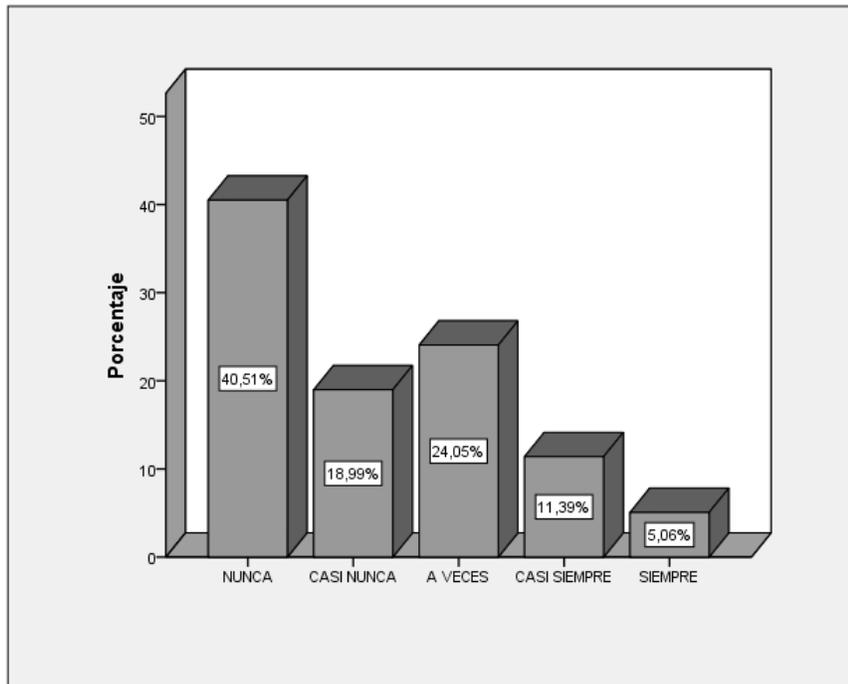


Figura 26: Distribución porcentual, según la pregunta 14.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 40.51%, equivalente a 32 trabajadores, consideraron que los jefes no intervienen ante un conflicto generado por los trabajadores.

15. En el área se percibe que los colaboradores tienen creencias religiosas diferentes, los cuales son aceptados por la empresa.

Tabla 41

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	12.7	12.7	12.7
	CASI NUNCA	1	1.3	1.3	13.9
	A VECES	14	17.7	17.7	31.6
	CASI SIEMPRE	18	22.8	22.8	54.4
	SIEMPRE	36	45.6	45.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

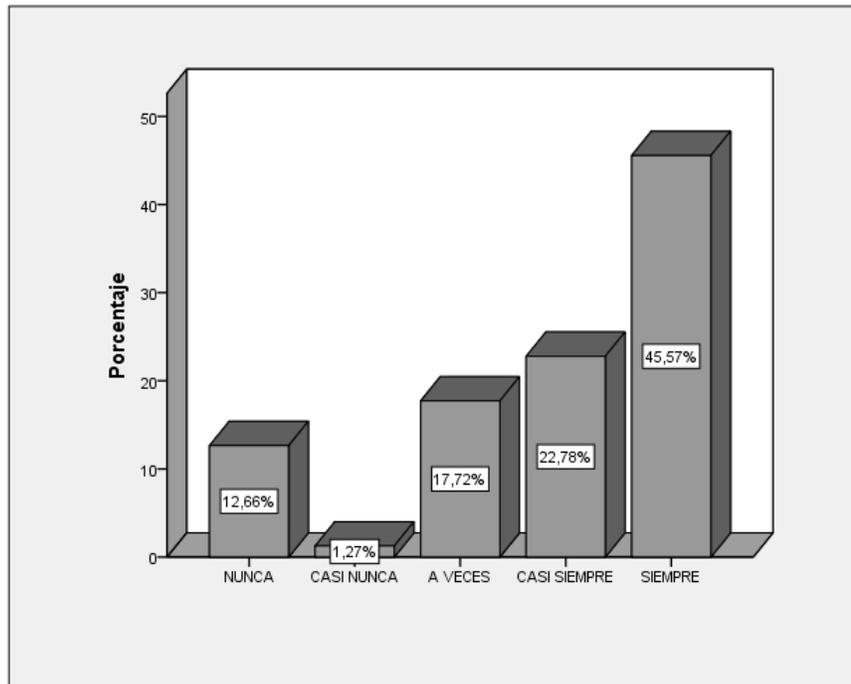


Figura 27: Distribución porcentual, según la pregunta 15.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 45.57%, equivalente a 33 trabajadores, indicaron que los colaboradores con creencias religiosas diferentes son siempre aceptados por la empresa.

16. La Gerencia planifica las actividades recreacionales, que se ejecutaran durante el año para atender las propuestas de los colaboradores en función a sus gustos y creencias.

Tabla 42

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	55	69.6	69.6	69.6
	CASI NUNCA	13	16.5	16.5	86.1
	A VECES	10	12.7	12.7	98.7
	CASI SIEMPRE	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

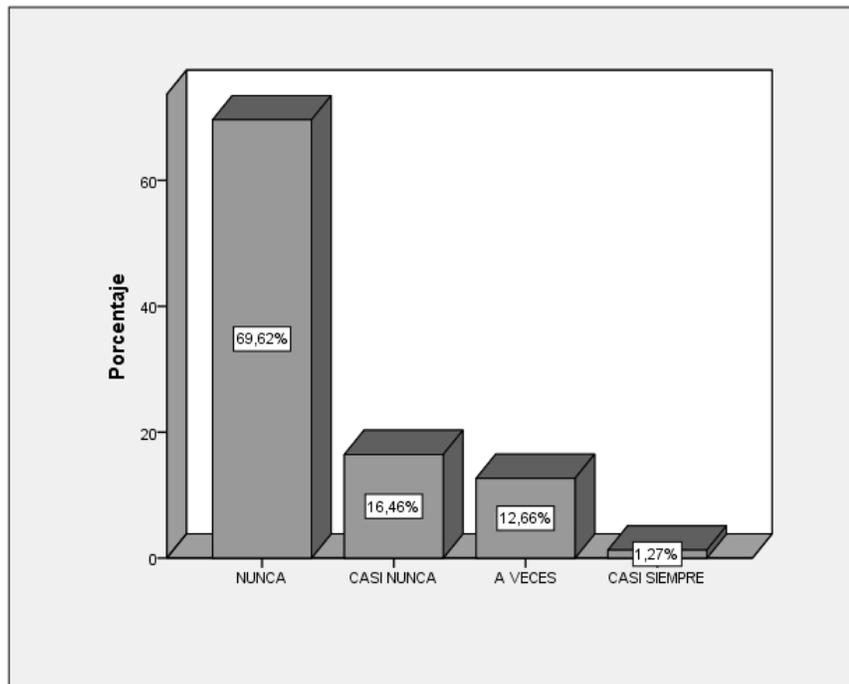


Figura 28: Distribución porcentual, según la pregunta 16.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 69.62%, equivalente a 55 trabajadores, precisaron que la Gerencia no planifica actividades recreacionales para los colaboradores de la empresa.

17. Los colaboradores tienen diversidad cultural, lo que genera diferentes propuestas ante una actividad recreacional que realiza la empresa.

Tabla 43

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	41	51.9	51.9	51.9
	CASI NUNCA	14	17.7	17.7	69.6
	A VECES	16	20.3	20.3	89.9
	CASI SIEMPRE	7	8.9	8.9	98.7
	SIEMPRE	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

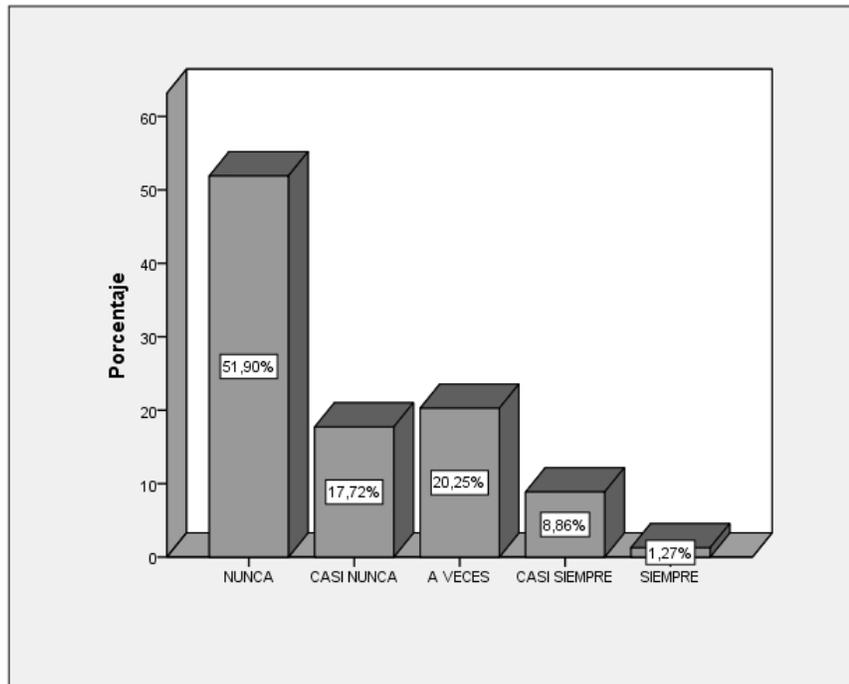


Figura 29: Distribución porcentual, según la pregunta 17.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 51.90%, equivalente a 41 trabajadores, precisaron que nunca hay actividades recreacionales; por ende, no se valora la diversidad cultural que existe entre los trabajadores de la empresa.

18. Existen actividades o eventos, como el aniversario de la empresa, el día del trabajador y otros donde los colaboradores protagonizan bailes o manifestaciones artísticas.

Tabla 44

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	58	73.4	73.4	73.4
	CASI NUNCA	15	19.0	19.0	92.4
	A VECES	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

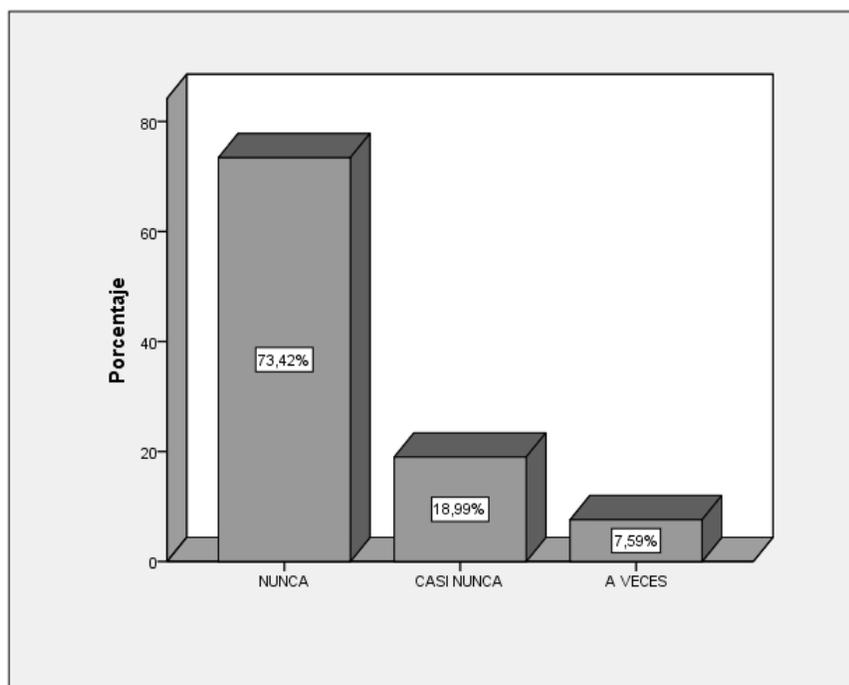


Figura 30: Distribución porcentual, según la pregunta 18.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 73.42%, equivalente a 58 trabajadores, manifestaron que nunca existen actividades o eventos para el aniversario de la empresa, por el día del trabajador y/u otra fecha conmemorable.

19. Los colaboradores sienten un compromiso cuando son agradecidos por el buen desempeño laboral realizado.

Tabla 45

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	19.0	19.0	19.0
	CASI NUNCA	22	27.8	27.8	46.8
	A VECES	13	16.5	16.5	63.3
	CASI SIEMPRE	23	29.1	29.1	92.4
	SIEMPRE	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

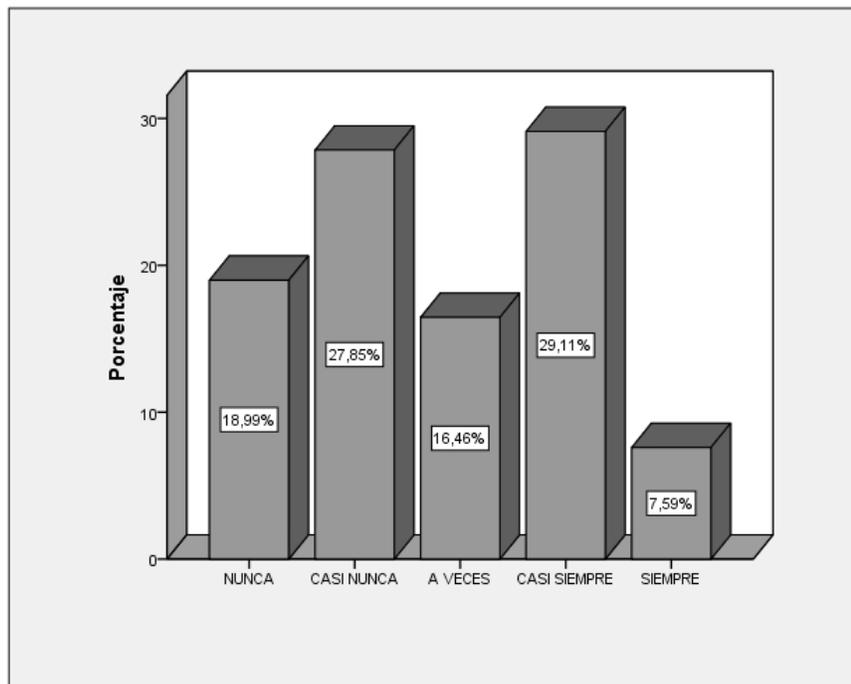


Figura 31: Distribución porcentual, según la pregunta 19.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 29.11%, equivalente a 23 trabajadores, indicaron que los colaboradores sienten un mayor compromiso cuando son agradecidos por el desempeño laboral realizado; sin embargo, el 27.85%, equivalente a 22 trabajadores, manifiestan que casi nunca sienten ese compromiso.

20. En el área se practican los valores de respeto y cordialidad entre todos.

Tabla 46

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	5.1	5.1	5.1
	CASI NUNCA	19	24.1	24.1	29.1
	A VECES	19	24.1	24.1	53.2
	CASI SIEMPRE	17	21.5	21.5	74.7
	SIEMPRE	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

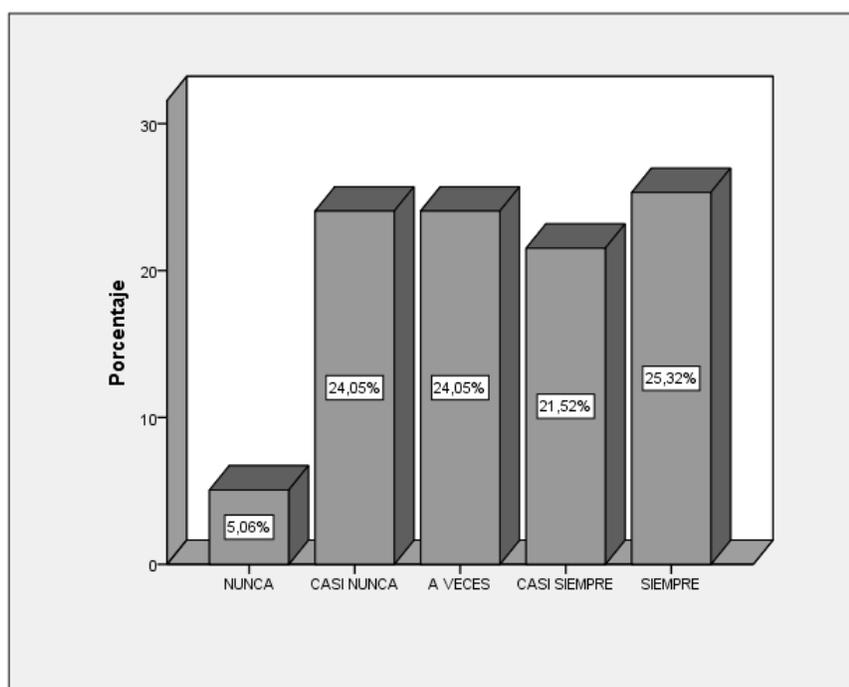


Figura 32: Distribución porcentual, según la pregunta 20.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 25.32%, equivalente a 20 trabajadores, manifestaron, que en el área de trabajo se practican valores de respeto y cordialidad entre todos; sin embargo, existen valores similares que manifiestan que a veces o casi nunca se practica el respeto y cordialidad.

21. Los colaboradores de acuerdo a su área cumplen con su responsabilidad asignada, en busca de mejoras personales.

Tabla 47

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	8	10.1	10.1	12.7
	A VECES	15	19.0	19.0	31.6
	CASI SIEMPRE	24	30.4	30.4	62.0
	SIEMPRE	30	38.0	38.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

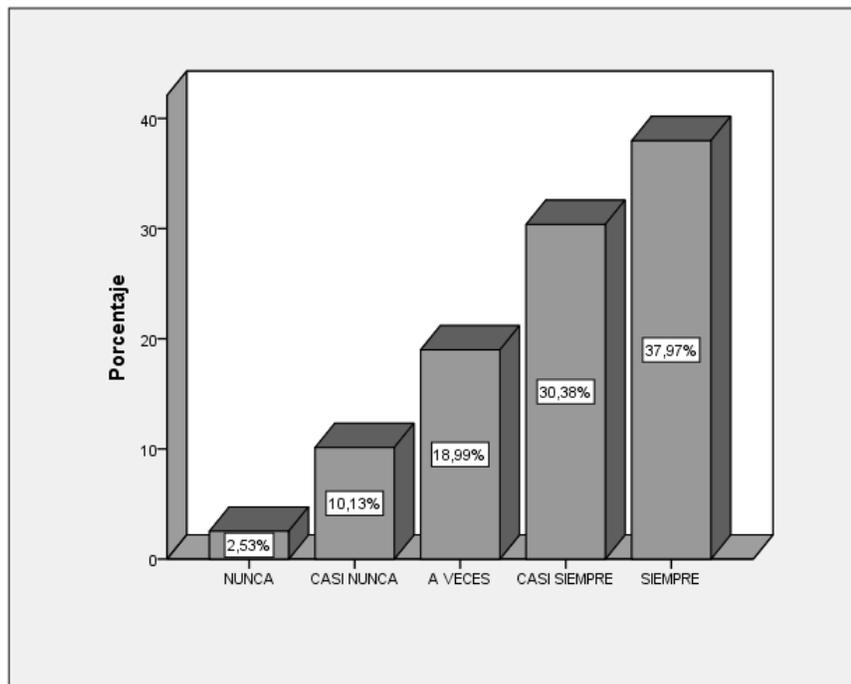


Figura 33: Distribución porcentual, según la pregunta 21.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 37.97%, equivalente a 30 trabajadores, indicaron que los colaboradores cumplen con responsabilidad sus labores asignadas, en busca de mejoras personales.

22. La empresa realiza una inducción para que los colaboradores tengan conocimiento de los objetivos de la empresa.

Tabla 48

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	23	29.1	29.1	29.1
	CASI NUNCA	22	27.8	27.8	57.0
	A VECES	15	19.0	19.0	75.9
	CASI SIEMPRE	17	21.5	21.5	97.5
	SIEMPRE	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

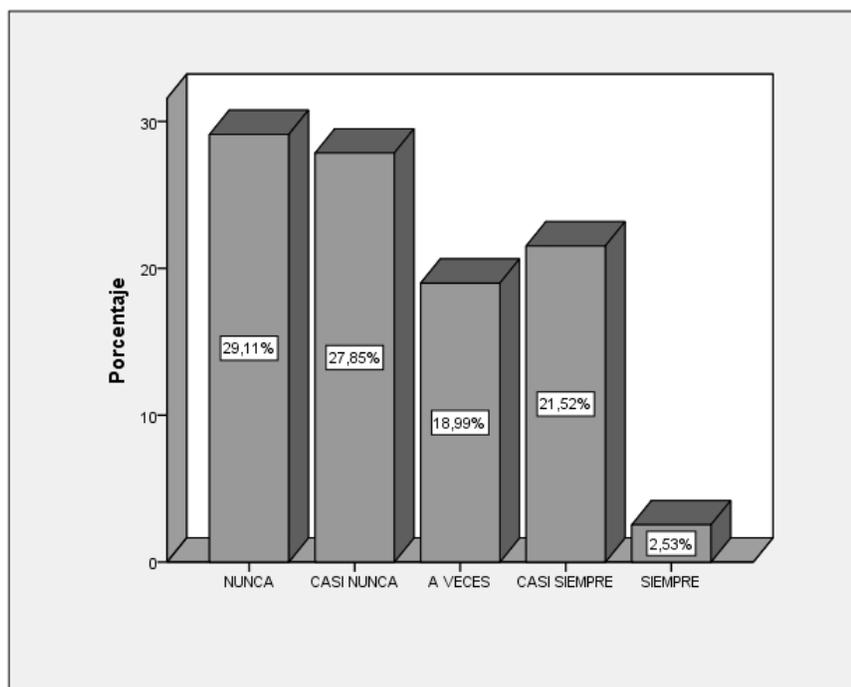


Figura 34: Distribución porcentual, según la pregunta 22.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 29.11% y 27.85%, equivalente a 23 y 22 trabajadores, indicaron que la empresa nunca realiza una inducción, para que los trabajadores tengan conocimiento de los objetivos de la empresa.

23. La empresa promueve convenios educativos para el desarrollo profesional de sus colaboradores.

Tabla 49

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	42	53.2	53.2	53.2
	CASI NUNCA	12	15.2	15.2	68.4
	A VECES	25	31.6	31.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

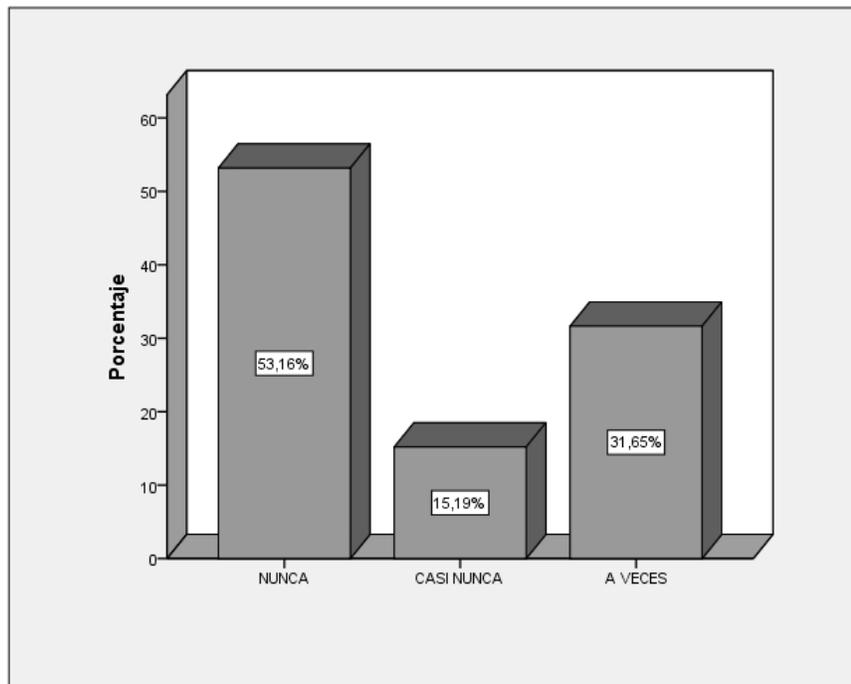


Figura 35: Distribución porcentual, según la pregunta 23.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 53.16%, equivalente a 42 trabajadores, precisaron que la empresa nunca promueve convenios educativos para el desarrollo profesional de los trabajadores.

24. Se realizan entrenamientos de seguridad para prevenir los riesgos existentes en la empresa.

Tabla 50

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	25.3	25.3	25.3
	CASI NUNCA	21	26.6	26.6	51.9
	A VECES	31	39.2	39.2	91.1
	CASI SIEMPRE	3	3.8	3.8	94.9
	SIEMPRE	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

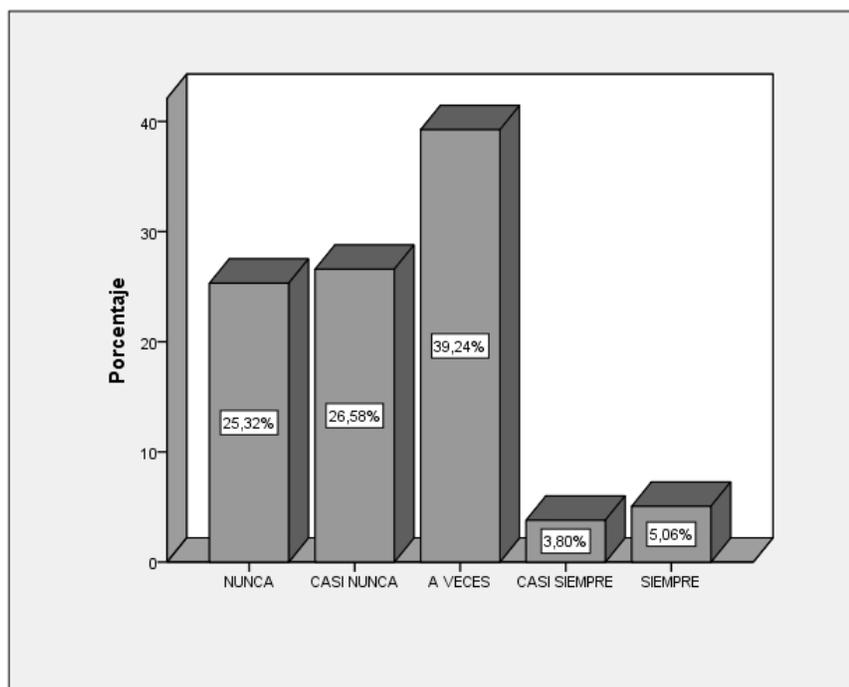


Figura 36: Distribución porcentual, según la pregunta 24.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 39.24%, equivalente a 31 trabajadores, precisaron que a veces se realizan entrenamientos de seguridad para prevenir riesgos existentes en la empresa.

25. La empresa ha implementado procesos de calidad total, para brindar un producto de calidad a sus clientes.

Tabla 51

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	12.7	12.7	12.7
	CASI NUNCA	5	6.3	6.3	19.0
	A VECES	14	17.7	17.7	36.7
	CASI SIEMPRE	27	34.2	34.2	70.9
	SIEMPRE	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

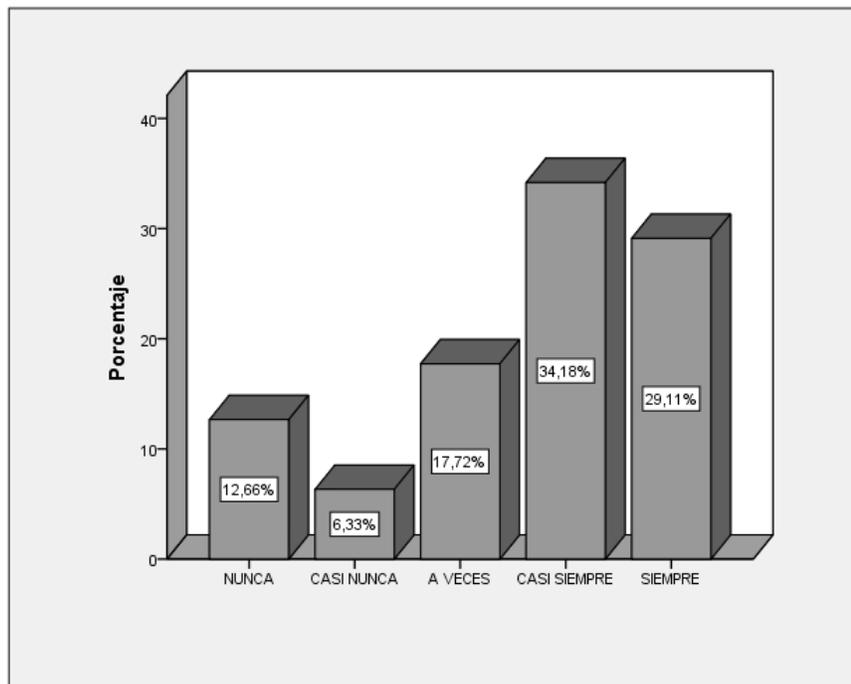


Figura 37: Distribución porcentual, según la pregunta 25.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 34.18% y 29.11%, equivalente a 27 y 23 trabajadores respectivamente, precisaron que la empresa tiene procesos de calidad, y brinda productos de calidad a sus clientes.

26. Los colaboradores se esfuerzan para competir laboralmente, porque de ello depende su ascenso en la empresa.

Tabla 52

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	18	22.8	22.8	22.8
	CASI NUNCA	8	10.1	10.1	32.9
	A VECES	14	17.7	17.7	50.6
	CASI SIEMPRE	20	25.3	25.3	75.9
	SIEMPRE	19	24.1	24.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

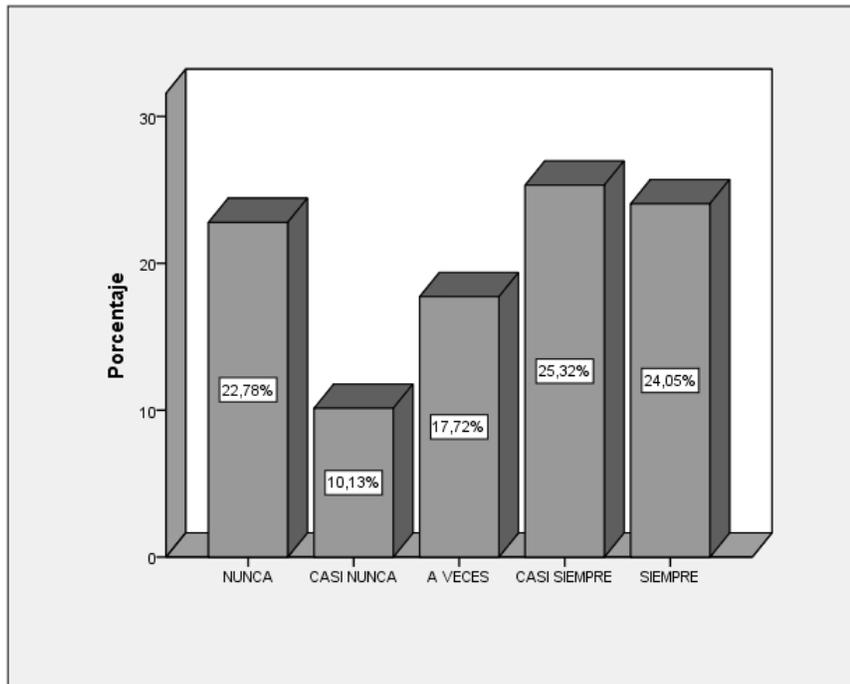


Figura 38: Distribución porcentual, según la pregunta 26.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 25.32% y 24.05%, equivalente a 20 y 19 trabajadores respectivamente, precisaron que se esfuerzan para competir laboralmente, ya que, desean obtener un ascenso; sin embargo, el 22.78%, equivalente a 18 trabajadores, nunca se esfuerzan para obtener su ascenso en la empresa.

27. La gestión adecuada de los directivos de la empresa genera rentabilidad, pues controlan con constancia sus ingresos y egresos.

Tabla 53

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 27

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8.9	8.9	8.9
	CASI NUNCA	8	10.1	10.1	19.0
	A VECES	12	15.2	15.2	34.2
	CASI SIEMPRE	28	35.4	35.4	69.6
	SIEMPRE	24	30.4	30.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

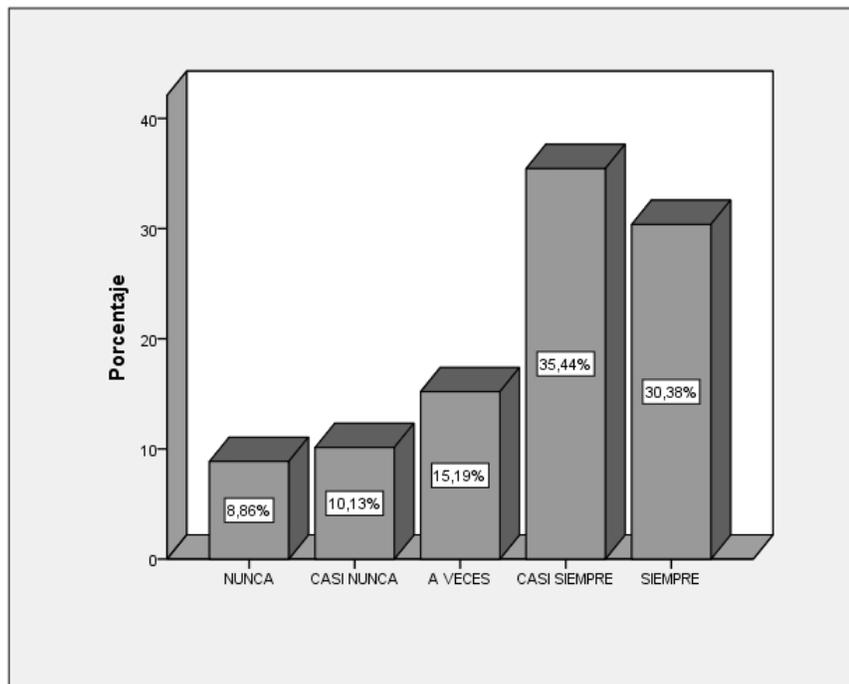


Figura 39: Distribución porcentual, según la pregunta 27.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 35.44% y 30.38%, equivalente a 28 y 24 trabajadores respectivamente, indicaron que los directivos de la empresa tienen una gestión adecuada, ya que controlan con constancia sus ingresos y egresos.

28. Los gerentes de la empresa aprovechan las festividades para homenajear y agradecer a los colaboradores destacados durante el mes.

Tabla 54

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 28

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	66	83.5	83.5	83.5
	CASI NUNCA	6	7.6	7.6	91.1
	A VECES	7	8.9	8.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

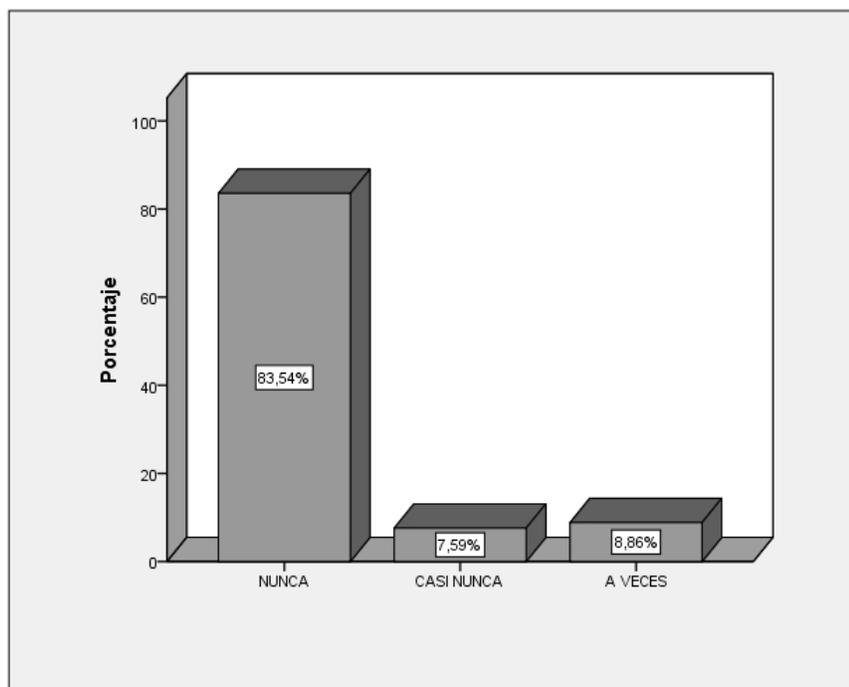


Figura 40: Distribución porcentual, según la pregunta 28.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 83.54%, equivalente a 66 trabajadores, indican que nunca los gerentes de la empresa realizan festividades para homenajear y agradecer a sus colaboradores por el desempeño realizado.

29. El buen manejo de los recursos optimiza los procesos internos de la empresa; por ello se controla la merma y la caducidad de los mismos.

Tabla 55

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 29

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	21.5	21.5	21.5
	CASI NUNCA	16	20.3	20.3	41.8
	A VECES	12	15.2	15.2	57.0
	CASI SIEMPRE	21	26.6	26.6	83.5
	SIEMPRE	13	16.5	16.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

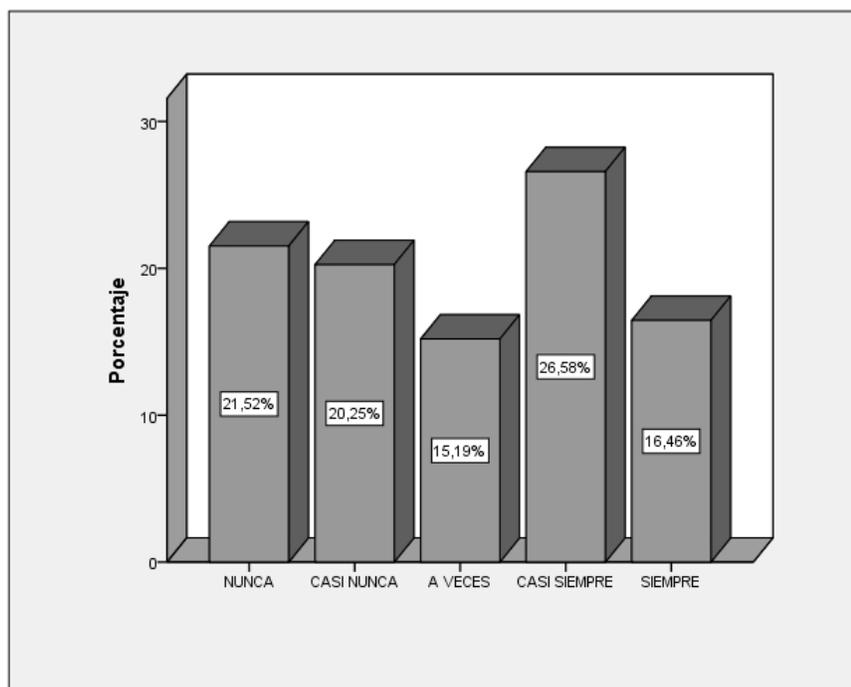


Figura 41: Distribución porcentual, según la pregunta 29.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 26.58%, equivalente a 21 trabajadores, indicaron que casi siempre existe un buen manejo de los recursos optimiza los procesos internos de la empresa, controlado así la merma y la caducidad de los mismos; sin embargo, 21.52% y 20.25%, equivalente a 17 y 16 trabajadores, precisaron que nunca existe un buen manejo de los recursos.

30. Los recursos físicos que tiene cada área, son los adecuados y se implementan o modernizan de acuerdo al uso.

Tabla 56

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 30

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	19.0	19.0	19.0
	CASI NUNCA	19	24.1	24.1	43.0
	A VECES	27	34.2	34.2	77.2
	CASI SIEMPRE	12	15.2	15.2	92.4
	SIEMPRE	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

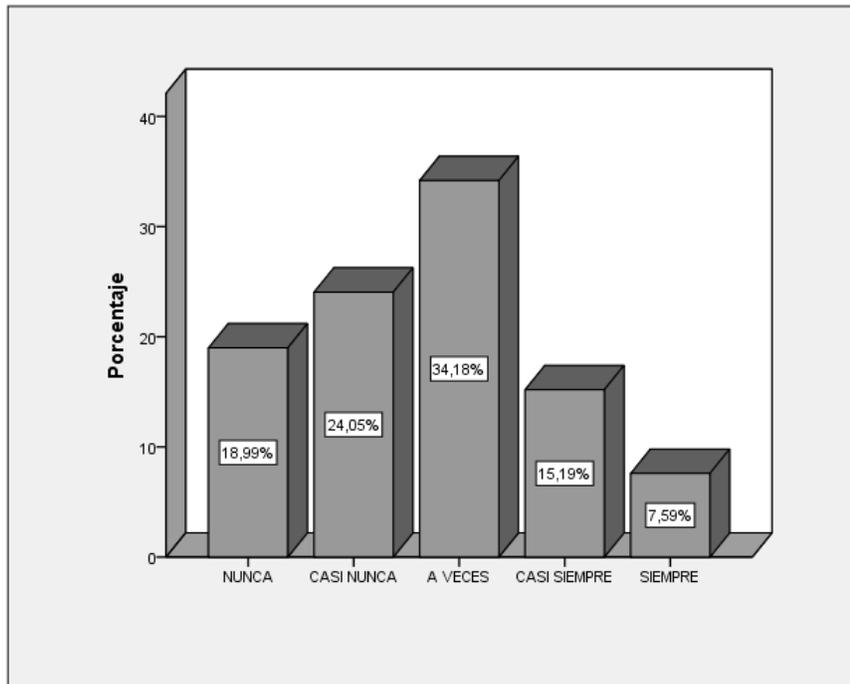


Figura 42: Distribución porcentual, según la pregunta 30.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 34.18%, equivalente a 27 trabajadores, manifestaron que los recursos físicos que tienen cada área son los adecuados y se implementan o modernizan de acuerdo al uso.

31. Ante una ayuda social, los colaboradores se sienten motivados para aportar mediante el descuento de sus haberes.

Tabla 57

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 31

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	24	30.4	30.4	30.4
	CASI NUNCA	7	8.9	8.9	39.2
	A VECES	32	40.5	40.5	79.7
	CASI SIEMPRE	6	7.6	7.6	87.3
	SIEMPRE	10	12.7	12.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

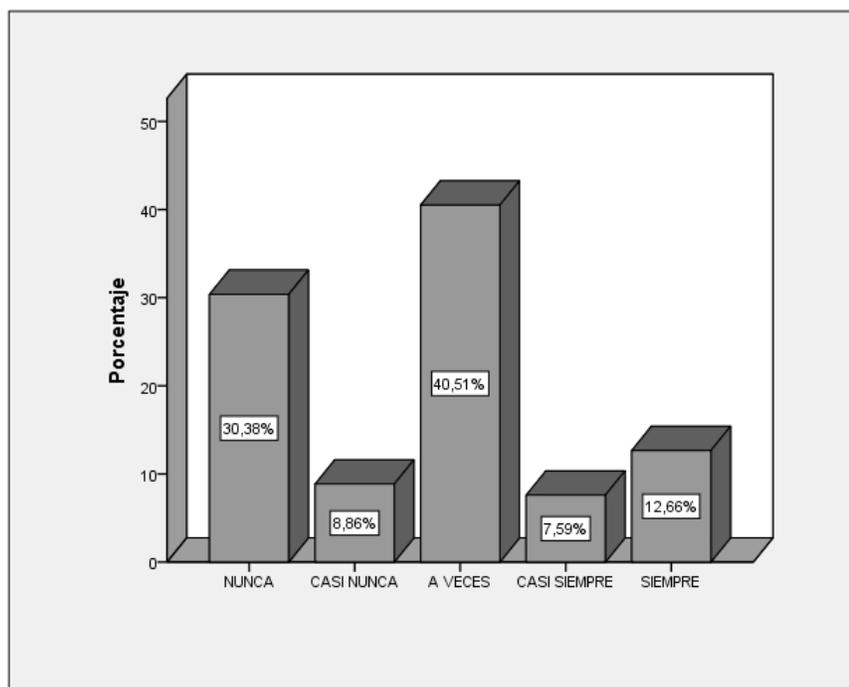


Figura 43: Distribución porcentual, según la pregunta 31.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 40.51%, equivalente a 32 trabajadores, precisaron que ante una ayuda social existe motivación para realizar un aporte, mediante el descuento de sus haberes.

32. Los colaboradores desarrollan ideas para contribuir en los objetivos de la empresa.

Tabla 58

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 32

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	17.7	17.7	17.7
	CASI NUNCA	16	20.3	20.3	38.0
	A VECES	19	24.1	24.1	62.0
	CASI SIEMPRE	24	30.4	30.4	92.4
	SIEMPRE	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

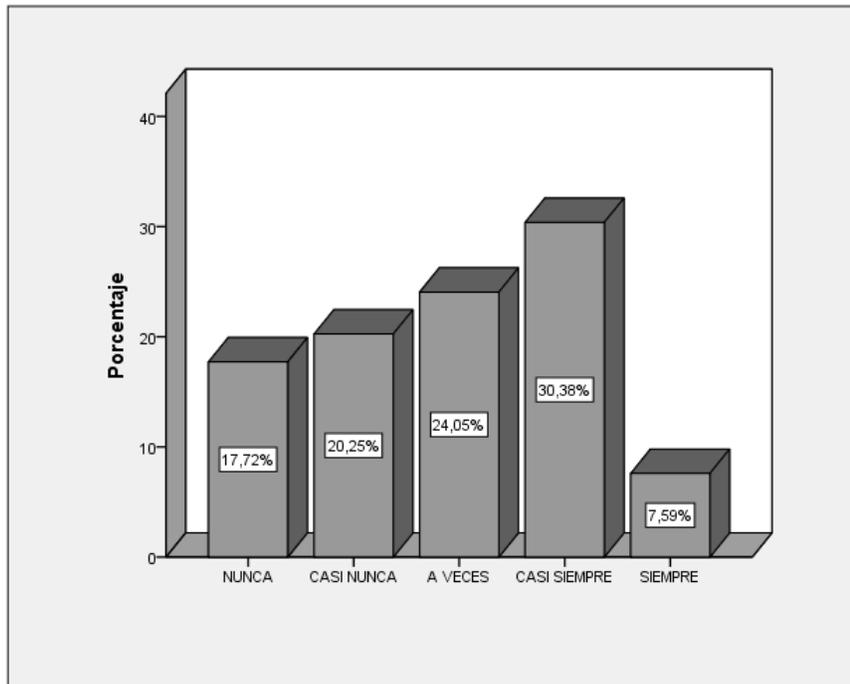


Figura 44: Distribución porcentual, según la pregunta 32.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 30.38%, equivalente a 24 trabajadores, indicaron que los colaboradores desarrollan ideas para contribuir en los objetivos de la empresa; sin embargo, hay un 24.05%, equivalente a 19 trabajadores, quienes precisaron que casi nunca se da este aporte a la empresa.

33. Los colaboradores tienen conocimiento de los procedimientos de la empresa, y desarrolla sus actividades con responsabilidad.

Tabla 59

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 33

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	19	24.1	24.1	24.1
	CASI NUNCA	9	11.4	11.4	35.4
	A VECES	16	20.3	20.3	55.7
	CASI SIEMPRE	26	32.9	32.9	88.6
	SIEMPRE	9	11.4	11.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

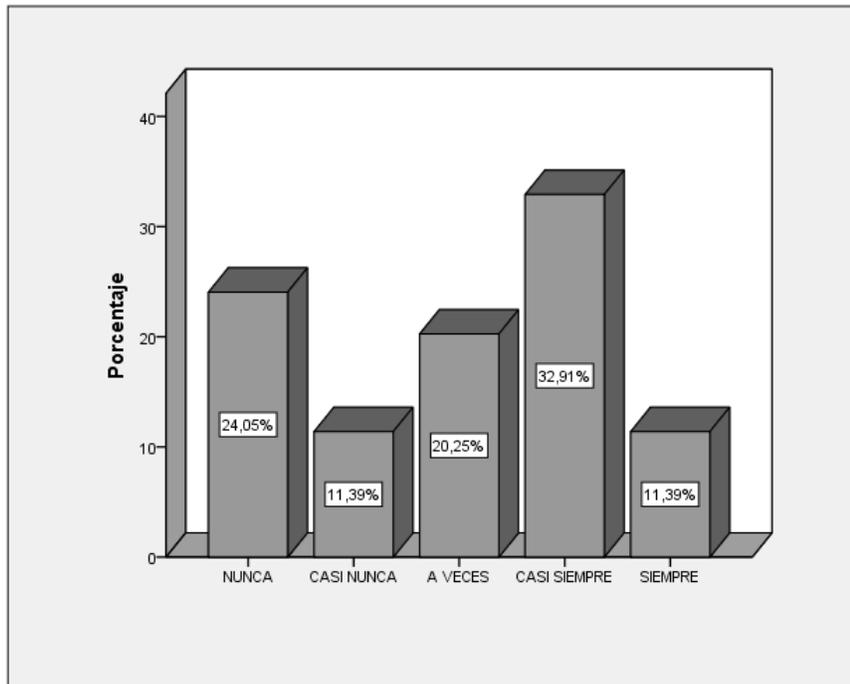


Figura 45: Distribución porcentual, según la pregunta 33.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que hay un 32.91%, equivalente a 26 trabajadores, tienen conocimiento de los procedimientos de la empresa, desarrollando sus actividades con responsabilidad; sin embargo, el 24.05%, equivalente a 19 trabajadores, indican que nunca les hacen de conocimiento los procedimientos de la empresa.

34. El área responsable brinda reconocimiento a sus colaboradores por los logros obtenidos en el periodo.

Tabla 60

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 34

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	42	53.2	53.2	53.2
	CASI NUNCA	27	34.2	34.2	87.3
	A VECES	10	12.7	12.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

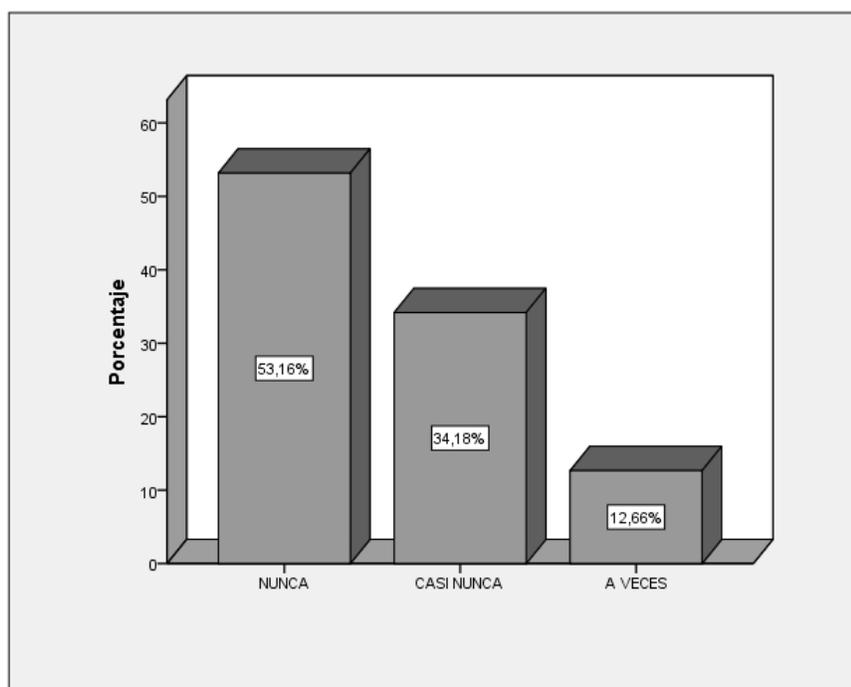


Figura 46: Distribución porcentual, según la pregunta 34.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que el 53.16%, equivalente a 42 trabajadores, precisaron que nunca se les brinda reconocimiento a los colaboradores por los logros obtenidos en el periodo.

35. Los directivos realizan compensaciones equitativas, que satisfacen las expectativas de los colaboradores.

Tabla 61

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 35

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	40	50.6	50.6	50.6
	CASI NUNCA	12	15.2	15.2	65.8
	A VECES	11	13.9	13.9	79.7
	CASI SIEMPRE	11	13.9	13.9	93.7
	SIEMPRE	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

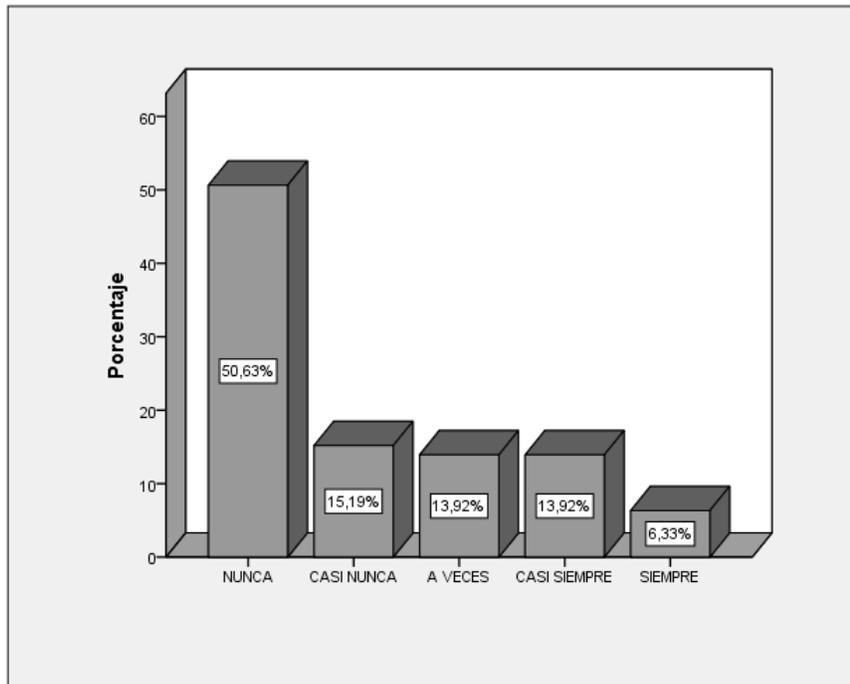


Figura 47: Distribución porcentual, según la pregunta 35.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que el 50.63%, equivalente a 40 trabajadores, manifestaron que nunca los directivos realizan compensaciones equitativas.

36. Las oportunidades educativas que brinda la empresa, satisface las expectativas de los colaboradores.

Tabla 62

Estadística descriptiva por frecuencia de la pregunta 36

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	29	36.7	36.7	36.7
	CASI NUNCA	38	48.1	48.1	84.8
	A VECES	12	15.2	15.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

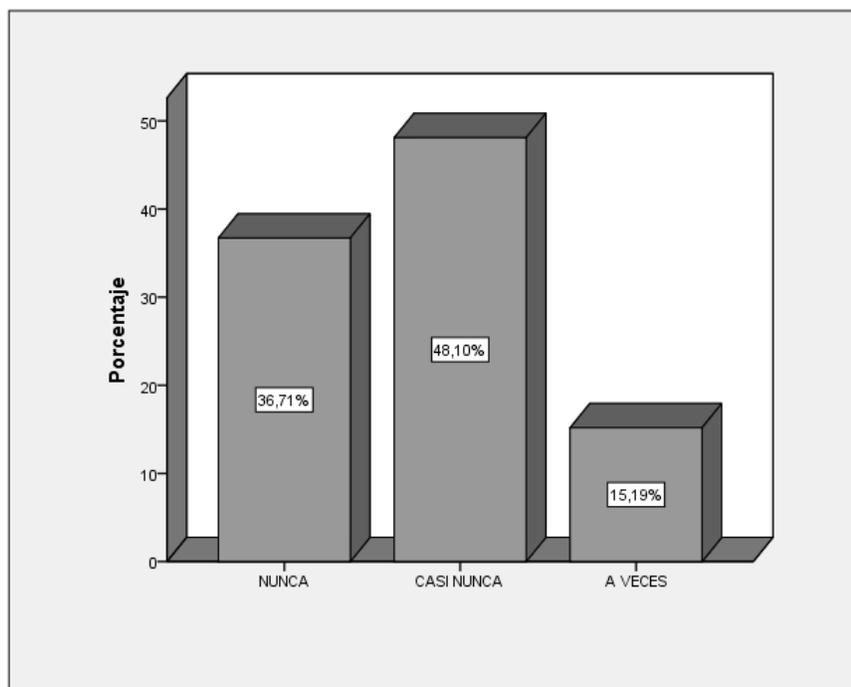


Figura 48: Distribución porcentual, según la pregunta 36.

Fuente: Tomada de Reportes de SPSS.

El análisis realizado, nos dio a conocer que el 48.10%, equivalente a 38 trabajadores, indicaron que casi nunca la empresa brinda oportunidades educativas a los trabajadores.