



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA CON LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DECORACIONES MENOCAL SRL. DEL
DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
ANGELICA GRACIELA PECHO AGUILAR

ASESOR:
AUGUSTO LEON LESSNER

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ
(2017)

PÁGINA DEL JURADO

Díaz Saucedo Antonio

Presidente

León Espinoza Lessner

Secretario

Saucedo Narciso Fernando

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, mis padres, hija por el apoyo continuo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi asesor Dr. León Lessner, Augusto por su esfuerzo y por transmitirme su sabiduría, experiencia; a 3 amigos que me enseñaron el significado de la amistad y el apoyo continuo y sobre todo a mi hija que viene a ser mi motivación e inspiración cada día de mi vida.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Angelica Graciela Pecho Aguilar, con DNI 73088956, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, escuela de Administración de Empresas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son atenticos 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 Cesar Vallejo.

Lima, Julio del 2017

Angelica Graciela Pecho Aguilar

DNI N° 73088956

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “La Cultura Organizacional y su Influencia con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. del distrito del Callao – año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

La presente investigación está orientada a determinar la Cultura Organizacional de los trabajadores a través de la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal del Callao.

El presente capítulo consta de cuatro capítulos que son:

CAPÍTULO I: Problema de investigación

CAPITULO II: Marco teórico.

CAPITULO III: Marco metodológico

CAPITULO IV: Resultados

CAPÍTULO V: Conclusiones

CAPÍTULO VI: Recomendaciones

CAPITULO VII: Referencias bibliográficas

Se están incluyendo también las conclusiones y sugerencias, a partir del análisis de resultados y algunas evidencias de resultados.

INDICE

GENERALIDADES

Título

Autor

Asesor

Autora

Línea de investigación

Localidad

Duración de la Investigación

I. INTRODUCCION

6

1.1 Realidad Problemática

6

1.2 Trabajos previos

6

1.2.1 Internacional

6

1.2.2 Nacionales

7

1.3 Teorías relacionadas al tema

9

1.3.1 Teorías relacionadas a la Cultura Organizacional

9

1.3.2 Teorías relacionadas con la Productividad

14

1.4 Formulación del problema

18

1.5 Justificación del Estudio

18

1.6 Objetivos

19

1.7 Hipótesis

II. METODO

20

2.1 Diseño de la Investigación

20

2.2 Variable, Operacionalizacion

22

2.3 Población y Muestra

25

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

25

2.5 Metodos de Análisis de Datos

27

2.6 Aspectos Éticos

III. RESULTADOS

IV DISCUSIÓN

V CONCLUSION

RECOMENDACIÓN

REFERENCIAS

ANEXOS

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada: La Cultura Organizacional y su influencia con la productividad de la empresa Decoraciones Menocal, del distrito del callao, año 2017. La cual tuvo como objetivo general determinar La Cultura Organizacional y su influencia con la productividad. Con un tipo de investigación aplicada, explicativo, diseño no experimental transeccional, método deductivo. La población de estudio estuvo conformada por 200 personas y después de aplicar la formula correspondiente dio como resultado una muestra de 100 personas, a las que se les aplicó una encuesta. Después de procesar los datos e interpretarlos, se concluyó que, si existe influencia de la variable independiente en la variable dependiente. Entonces, existe influencia del Cultura Organizacional en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal, del distrito del Callao, año 2017. Palabras claves: Influencia, Cultura Organizacional, Productividad.

ABSTRACT

The present work of research titled: The Organizational Culture and its influence with the productivity of the company Decorations Menocal, of the district of the callao, year 2017. The one that had as general objective to determine The Organizational Culture and its influence with the productivity. With a type of applied research, explanatory, non-experimental transectional design, deductive method. The study population consisted of 200 people and after applying the corresponding formula gave a sample of 100 people, to whom a survey was applied. After processing the data and interpreting them, it was concluded that, if there is influence of the independent variable in the dependent variable. Then, there is influence of the Organizational Culture in the Productivity of the company Decoraciones Menocal, from the district of Callao, year 2017. Keywords: Influence, Organizational Culture, Productivity.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

La globalización de la Cultura Organizacional está teniendo múltiples y variados efectos sobre las organizaciones, el modo en que laboramos, los hábitos de trabajo, los valores, las costumbres en relación con las expectativas profesionales, pero sobre todo está impactando de forma generalizada en los modelos de gestionar las empresas. Nos encontramos en una fase en la que es preciso superar el modelo tradicional de las compañías, para alcanzar uno nuevo basado en la integración de las actividades de la empresa y cuyo eje central sea la visión productiva.

Hoy en día en el aspecto laboral se requiere un buen ambiente laboral con cultura, valores organizacionales, costumbre que ayuden a un orden en la organización y con relaciones interpersonales poder llegar a tener una productividad competitiva.

Al Respecto Robbins y Coulter (2010) define:

A la cultura organizacional como un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Sostiene que existen siete características básicas que, en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización: (a) innovación y correr riesgos; (b) minuciosidad; (c) orientación a los resultados; (d) orientación a las personas; (e) orientación a los equipos; (f) agresividad; y (g) estabilidad (p.78-79).

Siguiendo con la búsqueda de autores referentes a la Productividad adjuntado por Smith (1999, citado por Laza, S. ,2006) “sostiene que la productividad aumenta a medida que se incrementa la división del trabajo. La productividad, considerada como la capacidad de producir una cierta cantidad de bienes con un conjunto de recursos dados, será mayor si el trabajo se divide entre especialistas que cumplan funciones definidas”. (s/n)

La empresa Decoraciones Menocal S.R.L., es una empresa dedicada a la decoración de vidrio y loza. Teniendo como clientes Potenciales a Unique, Ferran, Gloria, La Caravedo. Es importante resaltar que en esta se ha detectado un desfavorable embalsamiento y una disminución en la productividad debido al mal

manejo de una Cultura Organizacional y un líder potencial; pero se debe recalcar que hay trabajadores con muchos años dedicados a esta empresa más por costumbre que por pasión a su trabajo; entonces esto nos invitara a investigar la influencia que puede tener una Cultura Organizacional con la productividad, de tal forma que se reajusten métodos, valores, costumbres, hábitos que incrementen beneficiosamente la productividad de la mano con la satisfacción del empleado.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Calderón (2013) “la Cultura Organizacional en la Estabilidad Laboral” Tesis realizada en la Universidad Rafael Landívar de la facultad de Humanidades para Obtener Grado de Psicóloga Industrial/Organizacional en la ciudad de Quetzaltenango - Guatemala.

Concluye que “La cultura organizacional que se trasmite dentro de la organización no permite a los colaboradores sentirse parte de ella, no se sienten identificados y con ello no logran llegar a las metas y al mismo tiempo tienen poca participación en la resolución de problemas dentro de la organización”.

Según mi punto de vista, para que un trabajador logre sus propias metas y las de la empresa este tiene que sentirse parte de ella; sentirse identificado con los valores y la cultura de la misma.

Libreros (2011) “Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el Bienestar Laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca” para obtener el grado de Mg. En Administración, de Manizales- Colombia.

Como una de sus conclusiones mencionan que “Las organizaciones son sistemas formados por personas, quienes cooperan y se agrupan para la existencia y cumplimiento de los objetivos de la misma; al estar inmersas en un contexto global, experimentan cambios constantes que generan impactos en las personas que la integran y a la vez en la sociedad de una forma dialéctica y de manera permanente”.

Mi opinión en mención a la presente tesis es que: en las organizaciones trabajan en equipo y sobre todo para cumplir los objetivos planteados, sobre todo que esto no se lograría si no hay una comunicación inmersa y de manera permanente.

Salazar (2013) EN su Trabajo de investigación titulada como: "Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala" para obtener el grado de Psicóloga Industrial / Organizacional en el grado académico de Licenciada en la ciudad de Quetzaltenango - Guatemala.

Concluyó que "Con respecto a la cultura organizacional se encontró que el tipo de cultura es el que domina el primer lugar y este está relacionado con la relación de tipo familiar, tradición, trabajo en equipo, autodirección, ayuda mutua y cooperación. Esto contribuye a que la institución alcance sus objetivos con el recurso humano, recursos físicos y materiales con los que cuenta."

En mención a la tesis opino que tienen una cultura Organizacional fuerte debido a que se sienten identificados con la Institución.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Lay (2008-2012) en su investigación titulada Implicancias de la Cultura Organizacional en la Sostenibilidad de una organización de la sociedad civil una aproximación desde el caso de la asociación cultural arena y esteras; para obtener el Título Profesional de Licenciado en Gestión Social – Perú.

"En relación con la capacidad operacional, la cultura organizacional ha permitido asegurar el factor crítico para el desarrollo de sus actividades, el capital humano, ya que ha fomentado compromiso e identidad de los miembros con la organización y favoreció su permanencia en Arena y Esteras. No obstante, la inestabilidad salarial puede comprometer la continuidad del equipo permanente".

En mi opinión no basta con que el trabajador tenga una identidad marcada con la organización, si esta no va acompañada con la motivación, el reconocimiento y la estabilidad salarial.

Destacando el estudio de Anccana y Quispe (2012), En su tesis titulada “Plan de Cultura Organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa INCMENA S.A.C., Villa el Salvador - Perú.

Mencionan que “al aplicar el plan de Cultura Organizacional se lograra cumplir con el objetivo principal de determinar la relación que existe entre la cultura y la satisfacción laboral. Como también determinar los efectos positivo.s sobre la satisfacción laboral que genera un plan de cultura organizacional”.

En esta tesis se evidencia los efectos positivos de la Satisfacción Laboral mediante un buen manejo de una Cultura Organizacional.

Requejo (2013), en su tesis para obtener título de Economista Su problema es: Productividad Laboral y Protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo - Perú.

Entre sus conclusiones menciona que “las Mypes que tienen un mayor número de trabajadores, tienden a tener una mayor productividad laboral y por ende se tienen una mayor inversión en capacitación y activos fijos, es por eso que cuando se tiende a contratar un trabajador más, la productividad laboral aumenta en un promedio de un 30 %”.

En otras palabras, si las Organizaciones desean tener mayor productividad deben de invertir en capacitar y orientar a los colaboradores.

Alva y Juárez (2014), para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración. Teniendo como titulo la “Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria s.a del distrito de Trujillo” - Perú.

“La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad”.

Ello quiere decir que si la empresa no pone las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan ser eficaces no pueden tener expectativas de mayor productividad.

1.3 Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1 Teoría de la Cultura Organizacional

Chiavenato, I. (2007) Menciona que:

“La cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo. En forma más específica, la cultura organizacional incluye: formas rutinarias de comunicarse, normas que comparten individuos y equipos, valores dominantes, filosofía que guía las políticas y la toma de decisiones, las reglas del juego para llevarse bien y el sentimiento o clima que se transmite en una organización por la disposición física y la forma que los integrantes interactúan con clientes, proveedores y otras instancias externas” (p. 45).

Es grato resaltar que La Cultura Organizacional es el conjunto de valores creencias y principios de una organización que a un largo plazo es sumamente trascendente para poder expresarlo y accionarlo en los ambientes laborales.

1.3.2 Variable Independiente: Cultura Organizacional

Ahora bien, Zapata, L. (2007) define la cultura organizacional como “un esquema de referencia para patrones de información, comportamiento y actitudes que compartimos con otros en el trabajo y que determinan el grado de adaptación laboral; en esta medida representan un aprendizaje continuo en el cual la cultura organizacional se enriquece con los aportes de los individuos, se perpetúa a través de ellos a la vez que las personas enriquecen sus entornos”.

Aquí se puede observar la cultura de una manera que se adapta al escenario y se cohesionan al interior en la cual los colaboradores aportan y reciben patrones no sólo de conducta sino de principios y normas corporativamente compartidas.

Es importante resaltar que, para Morales, A. (2009): “es el proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área. Sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual” (p. 2).

Chiavenato (2009) sustenta que:

“significa un modo de vida, un sistema de creencias y valores organizacionales, una forma aceptada de interacción y de relaciones típicas de determinada organización; una atmósfera psicológica constituida por características que distinguen a una organización de otra y que influyen en el comportamiento de las personas en la organización, y el resultado de aspectos formales e informales de la estructura como los sistemas de control, las reglas, las normas y las relaciones interpersonales” (p.89).

Según Gracia, M. (2007) resalta que:

“Las escuelas institucionalistas, interaccionismo simbólico y la etnometodología hacen referencia de la cultura como una ordenación de interpretaciones, significantes y significados compartidos por los integrantes del grupo que se comportan según las percepciones del marco referencial de la cultura en la cual se desenvuelven”. De esta manera se puede colegir que la cultura organizacional moldea la identidad de la empresa haciéndola única e irrepetible”(p.2).

Podemos apreciar que la Cultura Organizacional no es más que un conjunto de significados e interpretaciones que se pueda tener en el área donde se desenvuelven.

Nos indica Ralph, D. citado por Barón, M. (2006) señala que:

“la cultura organizacional es “el conjunto de creencias, costumbres, prácticas y formas de pensar que un grupo de personas han llegado a compartir por medio de su convivencia y trabajo a un nivel visible la

cultura de un grupo de personas toma forma en los comportamientos, símbolos, mitos, ritos y artefactos". De esta manera se moldean los esquemas mentales de la empresa y su funcionamiento en cada uno de los colaboradores" (p.5).

Al compartir símbolos, mitos, ritos y artefactos la convivencia en el trabajo se hace más rígida y repercute en el funcionamiento de cada colaborador.

1.3.2.1 Dimensiones de La Cultura Organizacional:

1.3.2.1.1 Valores Organizacionales:

A mi percepción Los Valores Organizacionales son la dirección en la que un individuo elige en una organización; sea esta elección buena o mala.

Según Jiménez (2008) "Los valores organizacionales son la convicción que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad y la confianza" (p.11).

De esta forma para Chiavenato (2008) "el conocer que piensan los empleados en una organización, permitirá desarrollar una cultura arraigada en sus cimientos en base al esfuerzo común de sus empleados para alcanzar sus objetivos" (p.54).

Eficiencia

Según Robbins y Coulter (2005) la eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión".

Para Da Silva, R. (2007) la eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada" (s/n).

La confianza

Sergi González y Navarro (2005), Nos indica que "Quien lo concibe como un sentimiento, un comportamiento, una reacción o una función facilitadora de las relaciones" (p.16).

Mientras que para Kanter, R. (2011) “La confianza es el nexo que une las expectativas con el rendimiento, las inversiones con los resultados; es el elemento que hace sencillo tomar el control de las circunstancias” (p.12).

1.3.2.1.2 Relaciones Interpersonales:

Para Fernández (2007) sin embargo:

“trabajar en un clima laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” “Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo” (p.54).

Clima laboral

La identidad se puede analizar en las dimensiones personal y social. La identidad personal, se encuentra en el núcleo de la identidad social, está conformado por la internalización de los elementos básicos y cruciales, durante los primeros años de vida del ser humano.

Según Palma, S. (2011): “El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”(p.80).

El clima laboral, se entiende como el conjunto de relación, malestares o diagnósticos sean estos positivos o negativos relacionados al ambiente laboral.

Álvarez, M. (2006) se refiere al:

“Clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación,

liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”(p.1).

Desempeño

Considero que es la acción de cada colaborador que tiene para lograr o culminar cada objetivo.

Según Chiavenato, I. (2005). Define el desempeño, como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

1.3.3 Teoría de la Productividad

Laza, S. (2007) citando Smith, A. (1999) sostiene que:

“la productividad aumenta a medida que se incrementa la división del trabajo”. La productividad, considerada como la capacidad de producir una cierta cantidad de bienes con un conjunto de recursos dados, será mayor si el trabajo se divide entre especialistas que cumplan funciones definidas. Si bien no lo vamos a reproducir aquí, es famoso el ejemplo de Smith sobre la fábrica de alfileres. A la división del trabajo, producida al interior de la fábrica, Smith la llama división técnica del trabajo. Si se demuestra que la división técnica del trabajo puede aumentar la productividad en un establecimiento, esto también puede ser cierto para una nación entera, razonaba Smith, denominándola división social del trabajo. Habría un ahorro de tiempo, y por ende más y mejores bienes. La riqueza de esa comunidad habrá sin duda aumentado con respecto a la de un hipotético mundo sin división del trabajo” (s/n).

Se puede analizar que si existe división de trabajo es decir empowerment la producción incrementara y se esa forma la organización saldría beneficiada.

1.3.4 Variable Dependiente: Productividad

Para Martínez (2007) “la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado” (p.22).

Se resalta que la Productividad refleja el uso adecuado de los recursos tanto en bienes o servicios siendo los Recursos Humanos una de las áreas más importantes.

Siguiendo en la búsqueda el autor Núñez, M. (2007), menciona lo siguiente:

“el concepto de productividad ha evolucionado a través del tiempo y en la actualidad son diversas las definiciones que se ofrecen sobre la misma, así mismo de los factores que la conforman, sin embargo, hay ciertos elementos que se identifican como constantes, estos son: la producción, el hombre y el dinero. La producción, porque en definitiva a través de esta se procura interpretar la efectividad y eficiencia de un determinado proceso de trabajo en lograr productos o servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad, en el que necesariamente intervienen siempre los medios de producción, los cuales están constituidos por los más diversos objetos de trabajo que deben ser transformados y los medios de trabajo que deben ser accionados” (p.15).

Según Schroeder y McGraw (2009) atribuyen que “Es la relación que existe entre los insumos y los productos de un sistema productivo, a menudo es conveniente medir esta relación como el cociente de la producción entre los insumos. ‘Mayor producción, mismos insumos, la productividad mejora’ o también se tiene que ‘Menor número de insumos para misma producción, productividad mejora” (s/n).

Nos menciona que la relación que pueda existir entre productos y producción es de suma importancia ya que, si se produce más, pero con los mismos insumos se incrementara la productividad.

1.3.4.1 Dimensiones de la Productividad:

1.3.4.1.1 Eficacia:

Para Da Silva (2009), la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado"

Según Samuelson y Nordhaus, (2009), eficiencia "significa utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos".

Y para Thompson (2008) En esencia, "la eficacia es el cumplimiento de objetivos y la eficiencia es el logro de objetivos con el empleo de la mínima cantidad de recursos".

Nos menciona que la eficacia es llegar al objetivo mencionado o indicado por la empresa, pero utilizando menos recursos.

Objetivos:

Según Herrera (2006) "Objetivo es la categoría que refleja el propósito o intencionalidad de la investigación (el para qué), lo que debe lograrse, de modo que se transforme el objeto y se solucione el problema" (p.29).

Según Koontz (2010) "los objetivos de la organización son aquellos aspectos materiales, económicos, comerciales y sociales, en dirección a los cuales las organizaciones dirigen sus energías y sus recursos, esos aspectos son utilidades, rentabilidad, buena imagen, responsabilidad social, productividad, productos o servicios de calidad, buena percepción del cliente, etc"(s/n).

Según Ortiz, O. (2011) "El objetivo es la aspiración, el propósito, que presupone el objeto transformado, la situación propia del problema superado".

Según mi apreciación él es propósito adonde quiere llegar el individuo con el objeto transformado.

1.3.4.1.2 Producción:

A su vez, Chiavenato (2008) "Menciona que es aquella formula que desarrolla los métodos más adecuados para la elaboración de los productos al suministrar y coordinar la mano de obra, equipo, instalaciones, materiales y herramientas requeridos".(p.29).

Pérez y Merino (2012) Nos hacen mención que "la producción está definida como la creación y el procesamiento de bienes y mercancías. El proceso abarca la concepción, el procesamiento y la financiación, entre otras etapas. La producción constituye uno de los procesos económicos más importantes y es el medio a través del cual el trabajo humano genera riqueza" (s/n).

"Existen diversas formas de llevar a cabo una determinada producción en el marco de una sociedad, determinadas por los vínculos de producción que los individuos establecen en el contexto laboral. Por medio de las relaciones de producción, el trabajo individual se convierte en una parte del trabajo social".

Elaboración:

Según López (2005) menciona que es "la capacidad del individuo para formalizar las ideas, para planear, desarrollar y ejecutar proyectos. Es la actitud para convertir las formulaciones en soluciones prometedoras y acciones decisivas, es la exigencia de llevar el impulso creativo hasta su realización"(p.12).

Es el proceso por el que pasa un trabajador para tener el producto terminado con creatividad en todas las etapas.

Coordinar:

Según Castañer y Camerino (2006) mencionan que un "movimiento es coordinado cuando se ajusta a los criterios de precisión, eficacia, economía y armonía".

Narváez (2009) "Coordinar es establecer la armonía entre todos los actos de una empresa, de manera de facilitar su funcionamiento y procurar el éxito; es sincronizar los recursos y las acciones en las proporciones adecuadas, con el objetivo de subordinar los medios a los fines" (p.181).

Según lo leído puedo resaltar que coordinar es realizar acciones en conjunto para procurar el éxito de la empresa, pero de manera responsable y sincronizando los recursos.

1.4 Formulación del Problema

Problema General.

¿Cómo influye la Cultura Organizacional en la productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017?

Problemas Específicos

¿Como influyen Los Valores Organizacionales en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017?

¿En qué forma influyen las Relaciones Interpersonales en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017?

1.5 Justificación del estudio

La justificación básica de este estudio es evidenciar la falta de cultura que puede existir en una organización y que en la mayoría de los casos influye de una manera negativa en la productividad ya que no se establecen valores principios organizacionales y parámetros que seguir.

El cliente global demanda a las empresas una visión cultural, caracterizada una preocupación sostenida en el tiempo ofreciéndole no solo un producto o servicio si no también le brinda confianza y seguridad en vinculación con un buen potencial en su servicio tangible es porque necesitamos construir una cultura organizacional

que no solo sea buen servicio, sino seguridad confianza y que noten una empresa integrada con ganar que competir en el mercado productivamente.

Se pretende generar un instrumento de Recolección de datos que facilite la información requerida, a partir de la identificación de variables a evaluar, sus dimensiones e indicadores.

La investigación permitirá diseñar una mejora en la cultura de la organización, acorde a las teorías que se adaptaron de diferentes autores, así mismo permitirá el mejoramiento en la productividad, de cada uno de los colaboradores, por ende, en la productividad de la organización.

El presente trabajo será de gran utilidad para la gerencia de la organización, porque ayudará a entender la importancia que tiene, la motivación, la identidad, el talento humano, la innovación sobre todo el fortalecimiento de la cultura organizacional. Esto les dará la posibilidad de percibir las dificultades que puedan presentarse al momento de poner en práctica sus ideas.

Con respecto a la productividad, nos ayudará a mejorar el desempeño que tiene cada uno de los colaboradores, fortaleciendo la eficacia y sobre todo la eficiencia al desarrollar sus actividades. Se pretende resolver un tema de Competitividad, productividad, rentabilidad, que llevará a la organización al cumplimiento de los objetivos u metas y posteriormente al éxito.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la cultura organizacional en la productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L, año 2017.

Objetivos Específicos

Determinar la influencia de los Valores Organizacionales en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao.

Determinar la influencia de las relaciones Interpersonales en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao.

1.7 Hipótesis

Hipótesis General

La cultura Organizacional tiene influencia significativa en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L, Provincia Constitucional del Callao, año 2017

Hipótesis Específicos

Existe una influencia significativa en Valores Organizacionales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

Existe una influencia significativa en las Relaciones Interpersonales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

II METODO

Método Hipotético deductivo

Según Fernández y Baptista, (2010) El Método Hipotético Deductivo es aquel que parte de los datos general aceptados como válidos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir, parte de verdades previamente establecidas como principios generales para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. (p.155)

Este método repetitivo nos ayuda a examinar específicamente la hipótesis, para esclarecer y ver la confiabilidad de la teoría ya plateada.

2.1 Diseño de la Investigación

Nuestra Investigación se ubicó en el diseño no experimental según Kerlinger (2007) nos refiere que:

“la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa sobre la variación simultánea de las variables independiente y dependiente” (s/n).

La investigación es no experimental porque, se sustentará la influencia existente entre sus variables, sin intervención alguna.

Así mismo Hernández, Fernández y Baptista (2007) nos indica que “lo diseños de investigación transaccional o transversal 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.51).

Se logran recolectar los datos e información a través del instrumento (cuestionario tipo Likert).

Tipo de Investigación

La Investigación de tipo aplicada; Según Ñaupes, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) mencionan que “ el tipo aplicado formula problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad”(p.93-94).

Nivel de Investigación

Según Hernández, S. (2004); “la Investigación correlacional tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular. En ocasiones solo se realiza la relación entre dos variables, pero frecuentemente se ubican en el estudio relaciones entre tres variables”.

Mide el grado de relación de variables, en un contexto en particular, es decir, en una investigación.

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) menciona que “Describen relaciones entre dos categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa efecto” (p.5).

Este tipo de investigación nos indica que su única misión es buscar relación entre las variables si existiera.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Definición Conceptual

Variable Independiente: Cultura Organizacional

Chiavenato (2009) sustenta que : “significa un modo de vida, un sistema de creencias y valores organizacionales, una forma aceptada de interacción y de

relaciones típicas de determinada organización; una atmósfera psicológica constituida por características que distinguen a una organización de otra y que influyen en el comportamiento de las personas en la organización, y el resultado de aspectos formales e informales de la estructura como los sistemas de control, las reglas, las normas y las relaciones interpersonales”(p.84)

Variable Dependiente: Productividad

Para Martínez (2007) “la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficacia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado” (p.22).

2.2.2 Definición Operacional

V.I Cultura Organizacional

La Cultura Organizacional, como anteriormente he mencionado significa para mi la integración y empatía que logran cada uno de los trabajadores, de esta manera conforman equipos de trabajo eficientes y logran los objetivos satisfactoriamente.

V.D Productividad

La productividad, según mi percepción se refleja en los resultados que las organizaciones logran, a través del desempeño y desarrollo de cada uno de los colaboradores, siendo la eficiencia y eficacia un pilar muy importante para lograr las metas y objetivos de la organización.

2.2.3 Operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO	ESCALA		
VI Cultura Organizacional	Chiavenato (2009) sustenta que : "significa un modo de vida, un sistema de creencias y valores organizacionales, una forma aceptada de interacción y de relaciones típicas de determinada organización; una atmósfera psicológica constituida por características que distinguen a una organización de otra y que influyen en el comportamiento de las personas en la organización, y el resultado de aspectos formales e informales de la estructura como los sistemas de control, las reglas, las normas y las relaciones interpersonales"(p.84)	La Cultura Organizacional, como anteriormente he mencionado significa para mí la integración y empatía que logran cada uno de los trabajadores, de esta manera conforman equipos de trabajo eficientes y logran los objetivos satisfactoriamente.	Valores Organizacionales	Eficiencia	1-2-3-4-5	Cuestionario Tipo Likert	Razón		
				La confianza			Razón		
			Relaciones Interpersonales	Clima Laboral	6-7-8-9-10		1	Nunca	Razón
				Desempeño			2	Casi Nunca	Razón
							3	A Veces	
							4	Casi Siempre	
5	Siempre								
VD Productividad	Para Martínez (2007) "la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficacia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado"(p.22).	La productividad, según mi percepción se refleja en los resultados que las organizaciones logran, a través del desempeño y desarrollo de cada uno de los colaboradores, siendo la eficiencia y eficacia un pilar muy importante para lograr las metas y objetivos de la organización.	Eficacia	Objetivos	11-12-13-14-15		Razón		
			Producción	Elaboración	16-17-18-19-20		Razón		
				Coordinar			Razón		

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Tamayo (2004) definen la población como la:

“totalidad del fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación”.

De acuerdo a la empresa a Investigar se tomará como población 100 trabajadores que nos facilitará la obtención de datos y así poder concluir con nuestro proyecto satisfactoriamente.

2.3.2 Muestra

Balestrini, M. (2006), señala que: “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible”.

Castro, S. (2003) “La muestra no probabilística, es la elección de los miembros para el estudio que dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional u opinática y muestra accidentada o sin norma”.

Ramírez, L. (2004) afirma “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Nos indica Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una a más variables a medir”(p.217).

Refiere Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) “un escalamiento de Likert consiste en un conjunto de ítem presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”. (p.238).

La técnica y el instrumento para la presente investigación que se aplicara será:

Técnica: Encuesta La cual estará dirigida a los trabajadores de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L., Callao.

Instrumento: Cuestionario tipo Likert.

Validez: Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.

Jueces Validadores	
Doctor	Lozano Lozano, Juvenal
Magister	López Ruiz, Mariano
Magister	García Palacios, Carlos

Confiabilidad: Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Se trabajaron la validez y la confiabilidad de este instrumento mediante la validación de jueces expertos. Posteriormente, se aplicó una prueba piloto conformada por 100 colaboradores de la Empresa Decoraciones Menocal S.R.L. El análisis se realizó a través del programa SPSS, dando un resultado en el Alfa de Cronbach una fiabilidad de $\alpha = 0,956$ por lo que se concluye que el instrumento es válido y de fuerte confiabilidad.

Coeficiente Alfa Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K** : El número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- S_T²** : Varianza de la suma de los Ítems
- α** : Coeficiente de Alfa de Cronbach

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad valores:

No es confiable 0,

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75,

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89,

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	10

El criterio de confiabilidad es del valor ALTA CONFIABILIDAD por haber obtenido un 0,906

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	10

El criterio de confiabilidad es del valor ALTA CONFIABILIDAD por haber obtenido un 0,927

2.5 Métodos de Análisis de datos

El análisis estadístico se realizará con el paquete mediante:

El estadístico SPSS V23

Validación de instrumento: Juicio de expertos

Confiabilidad de instrumento: Alfa De Combrach

a. prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov – Smirnov: para determinar el tipo de distribución de los datos.

b. Prueba de hipótesis: Rho de Spearman:

2.6 Aspectos éticos:

Se tendrá en cuenta la veracidad de resultados; el respeto por la propiedad intelectual; el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales; respeto por el medio ambiente y la biodiversidad; responsabilidad social, política, jurídica y ética; respeto a la privacidad de los trabajadores de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L que fueron encuestados de manera efectiva sin incomodar ni interrumpir sus labores.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

El análisis de los resultados se dio con 100 encuestas realizadas al personal de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L.; del distrito del Callao en el año 2017. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL

TABLA: CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	5,0	5,0	5,0
	AVECES	51	51,0	51,0	56,0
	CASI SIEMPRE	36	36,0	36,0	92,0
	SEMPRE	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

fuentes: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados, notamos que el 51% de los encuestados que representa a 51 personas, respondieron que “ a veces” ; por otro lado se observa que el 36% de los encuestados que representa a 36 personas, respondieron “ casi siempre”; asimismo se observa que el 8 % de los encuestados que representa 8 personas, respondieron “siempre”; mientras que el 5% de los encuestados que representa 5 personas, respondieron “casi nunca” en relación a la variable estudiada titulada Cultura Organizacional, perteneciente a la empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del callao, 2017.

Dimensión N°1: Valores Organizacionales

TABLA: VALORES ORGANIZACIONALES (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	3,0	3,0	3,0
	AVECES	35	35,0	35,0	38,0
	CASI SIEMPRE	42	42,0	42,0	80,0
	SIEMPRE	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

fuentes: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados, notamos que el 42% de los encuestados que representa a 42 personas, respondieron que “casi siempre”; por otro lado se observa que el 35% de los encuestados que representa a 35 personas, respondieron “a veces”; asimismo se observa que el 20 % de los encuestados que representa 20 personas, respondieron “siempre”; mientras que el 3% de los encuestados que representa 3 personas, respondieron “casi nunca” en relación a la dimensión estudiada llamada Valores Organizacionales, perteneciente a la empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del callao, 2017.

Dimensión N°2: Relaciones Interpersonales

TABLA: RELACIONES INTERPERSONALES (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	3,0	3,0	3,0
	AVECES	31	31,0	31,0	34,0
	CASI SIEMPRE	48	48,0	48,0	82,0
	SIEMPRE	18	18,0	18,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

fuentes: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados, notamos que el 48% de los encuestados que representa a 48 personas, respondieron que “casi siempre” ; por otro lado se observa que el 31% de los encuestados que representa a 31 personas, respondieron “a veces”; asimismo se observa que el 18 % de los encuestados que representa 18 personas, respondieron “siempre”; mientras que el 3% de los encuestados que representa 3 personas, respondieron “casi nunca” en relación a la dimensión estudiada llamada Relaciones Interpersonales, perteneciente a la empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del callao, 2017.

VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD

TABLA: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	6	6,0	6,0	6,0
AVECES	51	51,0	51,0	57,0
CASI SIEMPRE	28	28,0	28,0	85,0
SIEMPRE	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

fuentes: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados, notamos que el 51% de los encuestados que representa a 51 personas, respondieron que “a veces” ; por otro lado se observa que el 28% de los encuestados que representa a 28 personas, respondieron “casi siempre”; asimismo se observa que el 15% de los encuestados que representa 15 personas, respondieron “siempre”; mientras que el 6% de los encuestados que representa 6 personas, respondieron “casi nunca” en relación a la variable estudiada titulada Productividad, perteneciente a la empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del callao, 2017.

Dimensión N°1: Eficacia

TABLA: EFICACIA (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	7,0	7,0	7,0
	AVECES	37	37,0	37,0	44,0
	CASI SIEMPRE	36	36,0	36,0	80,0
	SIEMPRE	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

fuentes: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados, notamos que el 37% de los encuestados que representa a 37 personas, respondieron que “a veces”; por otro lado se observa que el 36% de los encuestados que representa a 36 personas, respondieron “casi siempre”; asimismo se observa que el 20% de los encuestados que representa 20 personas, respondieron “siempre”; mientras que el 7% de los encuestados que representa 7 personas, respondieron “casi nunca” en relación a la dimensión estudiada llamada Eficacia, perteneciente a la empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del callao, 2017.

Dimensión N°2: Producción

TABLA: PRODUCCION (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	7,0	7,0	7,0
	AVECES	45	45,0	45,0	52,0
	CASI SIEMPRE	31	31,0	31,0	83,0
	SIEMPRE	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

fuentes: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados, notamos que el 45% de los encuestados que representa a 45 personas, respondieron que “a veces” ; por otro lado se observa que el 31% de los encuestados que representa a 31 personas, respondieron “casi siempre”; asimismo se observa que el 17% de los encuestados que representa 17 personas, respondieron “siempre”; mientras que el 7% de los encuestados que representa 7 personas, respondieron “casi nunca” en relación a la dimensión estudiada llamada Producción , perteneciente a la empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del Callao, 2017.

3.2 Análisis Inferencial

3.2.1 Prueba de hipótesis

Según el contraste para realizar las pruebas de hipótesis, se corroboró que las variables y dimensiones en investigación no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicó las pruebas no paramétricas.

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

Hipótesis general

H_g . - La cultura Organizacional tiene influencia significativa en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L, Provincia Constitucional del Callao, año 2017

H₀ . – No existe una influencia significativa en La cultura Organizacional con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

H₁ . – Si existe una influencia significativa en La cultura Organizacional con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

TABLA: Correlación de Cultura Organizacional y Productividad

		CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)	PRODUCTIVIDAD (agrupado)
CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,729**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Correlación de Pearson	,729**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,729 lo que nos indica que existe una correlación positiva media de acuerdo al cuadro de correlación. (VER TABLA)

Además, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia 0,00 que viene a ser menor de lo que nos piden (0,05) por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; concluyendo que La cultura Organizacional si influye significativamente en la Productividad de la Empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del Callao, año 2017.

TABLA DE CORRELACION

+1.00	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante)
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.50	Correlación positiva media
+0.25	Correlación positiva débil
+0.10	Correlación positiva muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
-0.10	Correlación negativa muy débil
-0.25	Correlación negativa débil

-0.50	Correlación negativa media
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-1.00	Correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".

Hipótesis específica N° 1

H_{E1}. – Existe una influencia significativa en Valores Organizacionales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2107

H₀. – No existe una influencia significativa en Valores Organizacionales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2107

H₁. – Si existe una influencia significativa en Valores Organizacionales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2107

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H₀

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H₀

TABLA: Correlación de Valores Organizacionales y Productividad

		VALORES ORGANIZACIONALES (agrupado)	PRODUCTIVIDAD (agrupado)
VALORES ORGANIZACIONALES (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,740 lo que nos indica que existe una correlación positiva media de acuerdo al cuadro de correlación. (VER TABLA)

Además, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia 0,00 que viene a ser menor de lo que nos piden (0,05) por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; concluyendo que Los Valores Organizacionales si influyen significativamente en la Productividad de la Empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del Callao, año 2017.

Hipótesis específica N° 2

H_{E1}. – Existe una influencia significativa en las Relaciones Interpersonales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

H₀ . – Si existe una influencia significativa en las Relaciones Interpersonales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

H₁. – No existe una influencia significativa en las Relaciones Interpersonales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

TABLA: Correlación de Relaciones Interpersonales y Productividad

		RELACIONES INTERPERSONALES (agrupado)	PRODUCTIVIDAD (agrupado)
RELACIONES INTERPERSONALES (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,692**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Correlación de Pearson	,692**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,692 lo que nos indica que existe una correlación positiva media de acuerdo al cuadro de correlación. (VER TABLA)

Además, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia 0,00 que viene a ser menor de lo que nos piden (0,05) por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; concluyendo que Las Relaciones Interpersonales si influyen significativamente en la Productividad de la Empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del Callao, año 2017.

3.3 Prueba de Influencia

3.3.1 Hipótesis General

Hipótesis General

H_g . - La cultura Organizacional tiene influencia significativa en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L, Provincia Constitucional del Callao, año 2017

H₀ . – No existe una influencia significativa en La Cultura Organizacional con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2107

H₁. – Si existe una influencia significativa en La Cultura Organizacional con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

TABLA: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,729 ^a	,531	,527	,56587

a. Predictores: (Constante), CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 53,1% indicando que La Cultura Organizacional está explicada por la Productividad, según la tabla de porcentajes esta variación es moderada.

Porcentajes estandarizados

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Fuente: Rivero, 2005, p.240

TABLA: ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	35,580	1	35,580	111,113	,000 ^b
	Residuo	31,380	98	,320		
	Total	66,960	99			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Predictores: (Constante), CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)

Interpretación:

Se observa que la significancia es 000, siendo ($000 < 005$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir La Cultura Organizacional Influye significativamente en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL, del distrito del Callao, año 2017.

TABLA: Coeficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	,619	,281		2,204	,030
CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)	,836	,079	,729	10,541	,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

Interpretación:

La Significancia de T de Studen que vale 10,541 y la significancia es 0,000 menor a 0,005 ($0,00 < 0,05$) lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna por lo tanto La Cultura Organizacional si influye significativamente en la productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL , distritito del Callao, año 2017; así ismo cumpliendo la “Hipótesis General”.

Hipótesis específica N° 1

H_{E1}. – Existe una influencia significativa en Valores Organizacionales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2107

H₀. – No existe una influencia significativa en Valores Organizacionales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2107

H₁. – Si existe una influencia significativa en Valores Organizacionales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2107

TABLA: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,740 ^a	,548	,543	,55578

a. Predictores: (Constante), VALORES ORGANIZACIONALES (agrupado)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 54,8% indicando que Los Valores Organizacionales está explicada por la Productividad, según la tabla de porcentajes esta variación es moderada.

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	36,688	1	36,688	118,773	,000 ^b
	Residuo	30,272	98	,309		
	Total	66,960	99			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Predictores: (Constante), VALORES ORGANIZACIONALES (agrupado)

Interpretación:

Se observa que la significancia es 000, siendo ($000 < 005$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir Los Valores Organizacionales Influyen significativamente en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL, del distrito del Callao, año 2017.

TABLA: Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	,618	,272		2,273	,025
	VALORES ORGANIZACIONALES (agrupado)	,766	,070	,740	10,898	,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

Interpretación:

La Significancia de T de Studen que vale 10,898 y la significancia es 0,000 menor a 0,005 ($0,00 < 0,05$) lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna

por lo tanto Los Valores Organizacionales si influyen significativamente en la productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL, distritito del Callao, año 2017; así ismo cumpliendo la “Hipótesis General”.

Hipótesis específica N° 2

H_{E1}. – Existe una influencia significativa en las Relaciones Interpersonales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

H₀. – Si existe una influencia significativa en las Relaciones Interpersonales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

H₁. – No existe una influencia significativa en las Relaciones Interpersonales con la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal S.R.L. Provincia Constitucional del Callao, año 2017

TABLA: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,692 ^a	,478	,473	,59694

a. Predictores: (Constante), RELACIONES INTERPERSONALES (agrupado)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 47,8% indicando que Las Relaciones Interpersonales está explicada por la Productividad, según la tabla de porcentajes esta variación es moderada.

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	32,039	1	32,039	89,910	,000 ^b
	Residuo	34,921	98	,356		
	Total	66,960	99			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Predictores: (Constante), RELACIONES INTERPERSONALES (agrupado)

Se observa que la significancia es 000, siendo ($000 < 005$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir Las Relaciones Interpersonales Influyen significativamente en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL, del distrito del Callao, año 2017.

TABLA: Coeficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	,673	,306		2,200	,030
RELACIONES INTERPERSONALES (agrupado)	,747	,079	,692	9,482	,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

Interpretación:

La Significancia de T de Studen que vale 9,482 y la significancia es 0,000 menor a 0,005 ($0,00 < 0,05$) lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna por lo tanto Las Relaciones Interpersonales si influyen significativamente en la productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL, distritito del Callao, año 2017; así ismo cumpliendo la “Hipótesis General”.

IV. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta la tesis presentada, se llegó a determinar lo siguiente:

Objetivos e Hipótesis General:

Se tuvo como objetivo determinar la influencia de “La Cultura Organizacional y la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal, Distrito del Callao, año 2017”. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 72,9 % lo cual nos indica que es una correlación positiva media por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe influencia en las variables dependiente(Productividad) e independiente(Cultura Organizacional) y manifestar

que tomando en cuenta la prueba de regresión lineal que 53.1% de la variación de la Cultura Organizacional se encuentra explicada en la Productividad según el coeficiente de determinación R(cuadrado) Indicando que La Cultura Organizacional tiene influencia significativa en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del callao, año 2017.

Entonces, Calderón (2013) en su tesis titulada como “la Cultura Organizacional en la Estabilidad Laboral”. Se llego a concluir que La cultura organizacional que se trasmite dentro de la organización no permite a los colaboradores sentirse parte de ella, no se sienten identificados y con ello no logran llegar a las metas y al mismo tiempo tienen poca participación en la resolución de problemas dentro de la organización. Esto nos permite indicar que La Cultura Organizacional es de suma importancia para que los colaboradores se sientas contento y puedan trabajar saludablemente.

Objetivo e Hipótesis Específico 1:

Se tuvo como objetivo determinar la influencia de “Los Valores Organizacionales y la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal, Distrito del Callao, año 2017”. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 74.0 % lo cual nos indica que es una correlación positiva media por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe influencia en las variables dependiente(Productividad) e independiente(Valores Organizacionales) y manifestar que tomando en cuenta la prueba de regresión lineal que 54.8% de la variación de los Valores Organizacionales se encuentra explicada en la Productividad según el coeficiente de determinación R(cuadrado) Indicando que La Los Valores Organizacionales tienen influencia significativa en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del callao, año 2017.

Por otro lado, Libreros (2011), en su tesis titulada “Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el Bienestar Laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca” de Manizales- Colombia; del cual se llegó a concluir que Las organizaciones son sistemas formados por personas, quienes

cooperan y se agrupan para la existencia y cumplimiento de los objetivos de la misma; al estar inmersas en un contexto global, experimentan cambios constantes que generan impactos en las personas que la integran y a la vez en la sociedad de una forma dialéctica y de manera permanente. Esto nos indica con claridad la importancia de la cultura y valores que debe de haber en una organización para poder llegar a cumplir todos los objetivos trazados por la empresa.

Objetivo e Hipótesis Específico 2:

Se tuvo como objetivo determinar la influencia de “Las Relaciones Interpersonales y la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal, Distrito del Callao, año 2017”. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 69,2.0 % lo cual nos indica que es una correlación positiva media por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe influencia en las variables dependiente(Productividad) e independiente(Relaciones Interpersonales) y manifestar que tomando en cuenta la prueba de regresión lineal que 47.8% de la variación de las Relaciones Interpersonales se encuentra explicada en la Productividad según el coeficiente de determinación R(cuadrado) Indicando que La Los Valores Organizacionales tienen influencia significativa en la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL, distrito del callao, año 2017

Prosiguiendo, Salazar (2013) En su Trabajo de investigación titulada como: "Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala"; se llegó a la conclusión que con respecto a la cultura organizacional se encontró que el tipo de cultura es el que domina el primer lugar y este está relacionado con la relación de tipo familiar, tradición, trabajo en equipo, autodirección, ayuda mutua y cooperación. Esto contribuye a que la institución alcance sus objetivos con el recurso humano, recursos físicos y materiales con los que cuenta. Esto nos permite inferir que Las relaciones interpersonales si influyen en la productividad ya que a través de la relación que se pueden formar en el trabajo esto va a contribuir en la mayoría de las cosas a mejorar los objetivos y con consiguiente incrementar la productividad.

V. CONCLUSION

De acuerdo a los objetivos y la contrastación de las hipótesis de formularon las siguientes conclusiones:

Primera: Se Concluyo que, existe Influencia en La cultura Organizacional y la Productividad de la Empresa Decoraciones Menocal, teniendo en cuenta ya los resultados obtenido en la investigación; por lo tanto, concluiremos que una buena Cultura Organizacional permitirá elaborar técnicas, estrategias y métodos, para que de esta manera incrementemos la productividad.

Segunda: Se Concluyo que, existe Influencia en Los Valores Organizacionales y la Productividad de la empresa Decoraciones Menocal, dados los resultados en la investigación; por lo tanto, concluimos que con los valores presentes en la organización como eficiencia y sobre todo la confianza podemos incrementar la productividad de la empresa, pero con un ambiente favorable para cada uno de ellos.

Tercera: Se Demostró que, existe influencia en Las Relaciones Interpersonales y la Productividad de la Empresa Decoraciones Menocal, dados los resultados en la investigación, por lo tanto, concluimos que Las relaciones Interpersonales son de suma importancia porque ello puede mejorar el ambiente laboral y así puedan llegar todos los colaboradores como equipo a sus objetivos organizacionales.

VI. Recomendaciones

Ya habiendo analizado los resultados obtenidos en la investigación se propone a continuación las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda métodos que puedan ayudar a incrementar valores a la Organización de tal modo que los colaboradores de esta se sientan cómodos para poder trabajar con eficiencia para poder mejorar la producción a corto o largo plazo.

Segunda: Se recomienda, incentivar a los trabajadores a realizar juegos pre-laborales para que con esto logren sentirse relajados y sentir confianza en ellos para realizar sus obligaciones motivados y con ganas de crecer junto a la empresa.

Tercera: Se recomienda unificar más al equipo de trabajo en los refrigerios si existiesen dos), en tanto puedan sentir más conexión y así conocer más sus debilidades y cualidades de cada uno de ellos para poder trabajar mejor en equipo y así poder mejorar el clima laboral de la empresa.

Cuarta: Es importante recomendar también a los jefes o coordinadores de los colaboradores, trazar objetivos a corto y largo plazo para poder sentir motivación y llegar a la meta destinada por etapas(tiempo); si bien es cierto es de suma importancia llegar a la producción requerida, es más aun trascendente que puedan lograrlo de manera eficiente.

Quinta: Es importante recomendar que la coordinación en equipo es importante, por eso hay que ser comunicativos con el trabajo en la organización, para que después no haya problemas laborales.

VI. REFERENCIAS

Robbins y Coulter (2010). Administración, (10ª edición) México: Pearson. (p. 79-89).

http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/BACH_TAEDG_U3A3R3.pdf

Editorial Mc Graw Hill; 2008, Economía Principios y Aplicaciones, Francisco Mochón Morcillo, 4ta edición. México.

<https://sosunnedrhc.files.wordpress.com/2013/06/monchc3b3n-y-beker-economc3ada-principios-y-aplicaciones.pdf>

Alva, y Juárez(2014), para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración. Teniendo como título la "Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria s.a del distrito de Trujillo" (Perú) Recuperado:

http://www.academia.edu/12477391/AGROPECUARIA_CHIMU

Calderón (2013), para obtener el Grado de: Psicólogo/ Industrial. Teniendo como título "la Cultura Organizacional en la Estabilidad Laboral" Quetzaltenango – (Guatemala)Recuperado:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>

Libreros (2011), para obtener el Grado de: Mg. En Administración teniendo como título la "Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el Bienestar Laboral de los servidores públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca" Manizales- (Colombia) Recuperado:

<http://www.bdigital.unal.edu.co/4202/1/7709012.2011.pdf>

Salazar (2013) para obtener el Grado de: Psicóloga Industrial / Organizacional en el grado académico de Licenciada Administración teniendo como título la "Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala en la ciudad de Quetzaltenango – (Guatemala(recuperado:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf>

Lay-Guerra, E. (2008-2012) Implicancias de la Cultura Organizacional en la Sostenibilidad de una organización de la sociedad civil una aproximación desde el caso de la

asociación cultural arena y esteras; para obtener el Título Profesional de Licenciado en Gestión Social. (Perú)

Ancana, y Quispe (2012), En su tesis titulada “Plan de Cultura Organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa INCMENA S.A.C., Villa el Salvador. (Perú). Recuperado: <http://es.slideshare.net/pedroespinovalgas/pedro-espino-valgas-y-la-tesis-plan-cultura-organizacional>

Requejo, O. (2013), en su tesis para obtener título de Economista Su problema es: Productividad Laboral y Protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo (Perú). Recuperado: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/172/1/TL_Requejo_Espinal_Os_car.pdf

Alva y Juárez (2014), en su tesis para obtener título de Economista Su problema es: “Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria s.a, para obtener el título de Licenciado en Administración del distrito de Trujillo” – (Perú) recuperado: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATIS_FACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf

Chiavenato (2007), “Administración de Recursos Humanos”.8ª Edición, México, Editora McGraw-Hill.

Revista de Teoría y Metodología para la evaluación del desempeño organizacional,(2009), bajado de internet, el 20 de abril del 2015 https://issuu.com/sandragomez72/docs/evaluaci_n_desempe

Chiavenato (2009), “Administración de Recursos Humanos”.2ª Edición, México, Editora McGraw-Hill.

Libros virtuales de La Cultura Organizacional,(2007), bajado de internet, el 12 de diciembre del 2010 <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/840/CULTURA%20ORGANIZACIONAL.htm>

Ralph, D. citado por Baron, M. (2006) Análisis de las experiencias de dos organizaciones en su objetivo de incorporar la dimensión del manejo de conflictos en la cultura

organizacional Tesis Universidad de los Andes Facultad de Administración.
Recuperado

[:http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Libro/Determinantes%20del%20 analisis%20y%20dise%C3%B1o%20organizacional.pdf](http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Libro/Determinantes%20del%20 analisis%20y%20dise%C3%B1o%20organizacional.pdf)

Jiménez (2008), en su tesis llamada "EFECTIVIDAD DE UN PROGRAMA DE VALORES ORGANIZACIONALES PARA AUMENTAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN LOS COLABORADORES DE CORPORACIÓN DEL AHORRO. “para obtener título de Licenciado. Recuperado: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Chavez-Linda.pdf>

Revista de CULTURA COMO EJE AXIOLOGICO DEL CAPITAL HUMANO, adjuntado del libro de Idalberto Chiavenato (2009), bajado de internet, el 11 de mayo del 2008, Recuperado:

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/viewArticle/475/1170>

Libros virtuales sobre administración, (2005), bajado de internet, el 20 de diciembre del 2012 recuperado:

<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>

Libros virtuales sobre administración del tiempo (2007), bajado de internet, en el año 2010 recuperado: <https://es.scribd.com/doc/46045187/Definicion-de-Eficiencia-eficacia-control-urgente-control-importante-agenda-ejecutiva-y-matriz-de-administracion-del-tiempo>

Gonzales y Navarro (2005), La confianza elemento dinamizador del éxito organizacional y empresarial en la perspectiva teórica del paradigma ecológico, florida – Colombia (2010) Recuperado: <https://issuu.com/canalbiblioteca/uta/docs/834>

Palma (2011), en su tesis llamada "estudio de diagnóstico de Clima laboral en una dependencia publica “para obtener grado de Magíster. Recuperado: https://www.academia.edu/28326636/Clima_laboral

Libros virtuales sobre definiciones de Clima Organizacional (2006), bajado de internet, en el año 2014 recuperado: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html

Libros virtuales sobre definiciones de Productividad (2007), Martínez, bajado de internet, en el año 2008- 2017 recuperado: <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>

Informes virtuales sobre economía, (2007), bajado de internet, en el año 2008 recuperado: <http://www.zonaeconomica.com/adamsmith>

Schroeder y McGraw (2009) Revista: “La productividad – Administración de operaciones”: Recuperado: <http://myblogastridmar.blogspot.pe/2010/05/productividad.html>

Libros virtuales sobre definiciones de Productividad (2007), Martínez, bajado de internet, en el año 2008- 2017 recuperado: <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>

Libros virtuales sobre definiciones de Productividad (2007), Martínez, bajado de internet, en el año 2008- 2017 recuperado: <https://es.scribd.com/doc/46045187/Definicion-de-Eficiencia-eficacia-control-urgente-control-importante-agenda-ejecutiva-y-matriz-de-administracion-del-tiempo>

Da Silva (2009), tesis virtuales, Administración del tiempo, bajado de internet, en el año 2009. Recuperado: <https://es.scribd.com/doc/46045187/Definicion-de-Eficiencia-eficacia-control-urgente-control-importante-agenda-ejecutiva-y-matriz-de-administracion-del-tiempo>

Thompson (2008), tesis virtuales, Administración del tiempo, bajado de internet, en el año 2009. Recuperado: <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-administracion.html>

Herrera (2006), tesis, ESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS SERVICIOS DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO (EPMAPAQ), bajado de internet, en el año 2013.

Recuperado: <http://docplayer.es/30996281-Universidad-tecnica-estatal-de-quevedo-facultad-de-ciencias-empresariales-carrera-de-gestion-empresarial.html>

revistas virtuales sobre objetivos de las organizaciones (2010), "koontz", bajado de internet, en el año 2010 recuperado: <http://psicologiayempresa.com/los-objetivos-de-las-organizaciones.html>

revistas virtuales sobre DIRECCIÓN GENERAL, PROCESO ADMINISTRATIVO, Y DEFINICIONES DE ADMINISTRACIÓN (2008), Chiavenato, recuperado: <http://nathan.webcindario.com/ani2.htm>

López (2005), Libro titulado "Elaboración de Proyecto a nivel mercadotecnia", 1ª edición, México, McGraw-Hill.

Morales, A. (2009) Procesos de Evaluación laboral. <http://www.redalyc.org/pdf/1814/181424691002.pdf>

Narvaez (2009), Libro titulado "Coordinación y control de las masas", 1ª edición, México, McGraw-Hill.

Fernández y Baptista (2010) "Metodología de la investigación "2ª Edición. (México).

Libros virtuales sobre Metodología de la investigación (2007), Kerlinger, bajado de internet, en el año 2013 - 2017 recuperado: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.pe/2013/08/disenos-no-experimentales.html>

Fernández y Baptista (2010) "Metodología de la investigación "2ª Edición. (México).

Fernández y Baptista (2007) "Metodología de la investigación "1ª Edición. (México).

Recuperado:

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/blanco_s_nl/capitulo3.pdf

Ñaupes, Mejía, Novoa y Villagómez(2013), tesis virtual enfocada a influencia, recuperado:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2282/1/Tesis%20de%20Chanam%C3%A9%20Piscoya%20y%20Gomero%20Martinez.pdf>

Sampieri, Fernández y Baptista (2006), libros virtuales, publicado en el año 2012, bajado de internet: recuperado: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lmk/fonseca_g_a/capitulo3.pdf

Tamayo (2004) “ El proceso de la investigación científica “. 4ª Edición. (México)

Castro, S. (2003) “Tesis de investigación”. Recuperado: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2012/01/poblacion-y-muestra.html>

Fernández y Baptista (2014) “Metodología de la investigación (México)

VII. ANEXOS

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO

N	1	Nunca
CN	2	Casi Nunca

Estimado(a) colaborador(a):

AV	3	A Veces
CS	4	Casi Siempre
S	5	Siempre

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer como la evaluación de desempeño influye en la generación de estrés laboral.

Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

ENUNCIADO						
	DIMENSIÓN 1: VALORES ORGANIZACIONALES	N	CN	AV	CS	S
01	La empresa practica valores organizacionales como: la lealtad, la confianza, la calidad .entre otros					
02	Siente Ud. confianza al momento de realizar su trabajo cotidiano					
03	Su jefe promueve los valores en la empresa					
04	Considera Ud. Que a su jefe puede mostrarle sus errores para mejorar					
05	Practica Ud. El valor de la Honestidad					
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES	N	CN	AV	CS	S
06	Cree Ud. Que el ambiente donde Ud. Se desempeña es agradable					
07	Cuando Ingreso Ud. A la compañía se sintió bienvenido					
08	Su jefe lo motiva a relacionarse con los compañeros de trabajo					
09	Se siente Ud. Con la libertad de aportar ideas sin ser cuestionado por sus compañeros o jefe					
10	Cree Ud. Que el ambiente en su trabajo optimiza sus resultados					

FUENTE:

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer como la evaluación de desempeño influye en la generación de estrés laboral.

Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole de antemano su colaboración.

N	1	Nunca
CN	2	Casi Nunca
AV	3	A Veces
CS	4	Casi Siempre
S	5	Siempre

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

ENUNCIADO						
DIMENSIÓN 1: EFICACIA		N	CN	AV	CS	S
01	Considera Ud. Que los objetivos de la empresa con desarrollados con efectividad					
02	Los miembros de la empresa cumplen con sus responsabilidades individuales, para alcanzar los objetivos					
03	El líder motiva y facilita alcanzar los objetivos en equipo					
04	Se establecen procedimientos que faciliten información sobre el cumplimiento de los objetivos					
05	Se desarrollan planes alternativos de trabajo para lograr los objetivos					
DIMENSIÓN 2: PRODUCCION		N	CN	AV	CS	S
06	Se desarrollan planes de elaboración en la empresa					
07	Los procesos de producción son elaborados por el equipo de trabajo conjuntamente con el líder					
08	La organización coordina de manera acertada el proceso de producción					
09	Coordinar Ud. Con su líder para mejorar en la producción					
10	Elaboran un sistema para agilizar la producción cuando hay demanda de trabajo					