



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Comportamiento organizacional y productividad laboral en la
empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en administración

AUTORAS:

Guillen Romo, Bianca Melanie (ORCID: 0000-0002-3722-5161)

Nuñez Fabian, Angela Patricia (ORCID: 0000-0002-2989-8956)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, por brindarme salud y otorgarme esa fuerza de voluntad de seguir adelante. A mis padres, a mis hermanos, a mis abuelos que son mi mayor inspiración y apoyo incondicional; a mi tía Yesica que en vida siempre creyó en mí y que ahora desde el cielo siempre me cuida, a toda mi familia por los consejos brindados y estar presentes en mi formación profesional. A mi segunda familia (Koco) por creer siempre en mí y en las ganas que tengo de superarme día a día.

Guillen Romo Bianca Melanie

Dedico esta tesis a mi papá que desde el cielo me derrama muchas bendiciones, a mi mamá y a mi hermano César Nuñez que siempre me apoyaron y motivaron durante todo este proceso para poder culminar con mi trabajo satisfactoriamente.

Nuñez Fabian Angela Patricia

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por guiar nuestro camino y darnos sabiduría para por culminar esta tesis. Además, manifestamos nuestro agradecimiento a la Universidad por el periodo formativo que recibimos, a la facultad, a la escuela de Administración por las grandes enseñanzas, a nuestro docente el Dr. Bardales Cárdenas Miguel, por su paciencia y apoyo en esta etapa de formación profesional. Finalmente agradecer a la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L. por respaldar nuestra tesis y darnos la oportunidad de cumplir con los objetivos que tanto hemos anhelado.

Índice de contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra.....	14
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	15
3.4.4. Confiabilidad	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIA	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Información de los expertos de la validación	16
Tabla 2 Valorización de expertos de la primera variable	16
Tabla 3 Valorización de expertos de la segunda variable	17
Tabla 4 Confiabilidad de las dos variables: Comportamiento organizacional y productividad laboral	18
Tabla 5 Confiabilidad de la variable uno: Comportamiento organizacional.....	18
Tabla 6 Confiabilidad de la variable dos: Productividad laboral	19
Tabla 7 Relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral	21
Tabla 8 Tabla cruzada de la dimensión cultura organizacional con la variable productividad laboral	23
Tabla 9 Tabla cruzada gestión del talento humano y productividad laboral.....	25
Tabla 10 Tabla cruzada capacitación y productividad laboral.....	27
Tabla 11 Prueba de normalidad de las dos variables: comportamiento organizacional y productividad laboral	29
Tabla 12 Prueba de hipótesis de correlación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral	30
Tabla 13 Prueba de hipótesis de correlación entre la cultura organizacional y productividad laboral	31
Tabla 14 Prueba de hipótesis de correlación entre gestión del talento humano y productividad laboral	32
Tabla 15 Prueba de hipótesis de correlación entre capacitación y productividad laboral	33

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre el comportamiento organizacional y productividad labora.....	21
Figura 2 Relación entre cultura organizacional y productividad laboral.....	25
Figura 3 Relación entre gestión del talento humano y productividad laboral.....	27
Figura 4 Relación entre capacitación y productividad laboral.....	27

RESUMEN

La investigación sostuvo como objetivo general determinar la relación significativa entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021. La investigación desarrollada fue de nivel correlacional de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo transversal. La población estuvo conformada por 60 colaboradores quienes fueron el objeto de estudio para la obtención de datos considerando como una muestra censal. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, se aplicó la validez de contenido con un resultado de 81% a través de la calificación del juicio de expertos. El análisis estadístico se expuso mediante el programa SPSS 25, el resultado de Alfa de Cronbach fue de 0.961, el cual indicó un nivel perfecto de la confiabilidad. Se obtuvo como resultado un Rho de Spearman = 0.733 indicando que existe un grado de correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, además de un nivel de significancia menor que 0,05%, indicando que si existe relación entre dichas variables. Por lo tanto, se concluyó que existe relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, productividad laboral, talento humano.

ABSTRACT

The research as a general objective to determine the significant between organizational behavior and labor productivity in the company Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021. The research developed was of a correlational level of applied type with a quantitative approach with a non-experimental descriptive transversal design. The population consisted of 60 collaborators who were the object of study to obtain data where the census statistics were used. The technique used to collect information was the survey and as an instrument the questionnaire, the content validity was applied with a result of 81% through the qualification of the expert judgment. The statistical analysis was exposed using the SPSS 25 program, the Cronbach's Alpha result was 0.961 which indicated a perfect level of reliability. As a result, a Spearman Rho = 0.733 was obtained, indicating that there is a very strong degree of positive correlation between both variables, in addition to a level of significance lower than 0.05%, indicating that there is a relationship between these variables. Therefore, it was concluded that there is a relationship between organizational behavior and labor productivity.

Keywords: Organizational behavior, labor productivity, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

El problema primordial de muchas empresas es la falta de productividad de trabajo que desarrollan los colaboradores. Ante esto, lo más importante es que los líderes de la organización determinarán e identifican los principales motivos por lo que un colaborador de cualquier área no logra obtener el resultado esperado, para que así se pueda indagar las soluciones correctas.

A nivel internacional, el comportamiento organizacional de los trabajadores para lograr la productividad en una empresa es una tarea de suma importancia dentro de cualquier organización. Según Consuelo et al. (2017), sostienen que el comportamiento organizacional debe de ser una aplicación de suma importancia para obtener un procedimiento adecuado y conocer las cualidades esenciales de nuestros colaboradores para poder obtener resultados exitosos en las organizaciones.

Por otro lado, Gracia et al. (2019), sostiene que la productividad laboral y la innovación tienen una influencia relativa en las industrias mexicanas, para el desarrollo de sus actividades que priorizan.

En el Perú las organizaciones aquejan del desarrollo del comportamiento organizacional porque no se llevó de una manera adecuada el desarrollo de la capacitación. Para Ríos y Loli (2019), manifiesta en su investigación que las empresas tienen como objetivo principal aumentar su producción basándose en la productividad de los colaboradores manteniendo un comportamiento frente a la organización asumiendo dificultades de desarrollo profesional o personal.

La empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., ubicada en el distrito de San Luis, dedicada a brindar servicios de Ingeniería de redes y telecomunicaciones, cuenta con más de diez años realizando servicios de mantenimiento e instalaciones, a través de la aplicación de nuevas tecnologías. La organización posee factores como el desempeño laboral que se ha mantenido dentro de lo requerido por la empresa; sin embargo, se identificó, la carga laboral, tensión y ansiedad en los colaboradores que ha venido incidiendo en la satisfacción laboral; asimismo la empresa debe poner en vigencia el MOF para precisar las labores de cada colaborador. Por ello se cree que es necesario la formulación de un plan organizacional que aporte a la consecución de metas y objetivos en compañía del

primordial factor: el capital humano. Esto permitirá mejorar el comportamiento organizacional, brindar mejores servicios y generar mayor productividad.

Consecutivamente se expuso el problema general del trabajo de investigación.

¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021?

De tal manera se presentó los problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021?

Se detalló los tipos de justificación en el trabajo: justificación teórica, se dio un aporte de conocimientos amplios con fuentes confiables del comportamiento organizacional y la productividad laboral tomando en cuenta su importancia en las empresas. Justificación práctica, brindar información de dichas variables para que las empresas puedan capacitar a sus colaboradores y obtengan resultados exitosos. Justificación metodológica, se mostró evidencia científica con un enfoque cuantitativo, obteniendo información mediante encuestas y cuestionarios que mantienen relación entre nuestras variables. Justificación social, realizaremos el proyecto de investigación ofreciendo conocimientos amplios de acorde a nuestro tema elegido para que más adelante estudiantes como nosotros puedan tener información verídica.

El trabajo de investigación sostuvo como objetivo general.

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

Se mencionaron los siguientes objetivos específicos.

- Identificar la relación entre la cultura organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

- Identificar la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

- Identificar la relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

Se dio a conocer la hipótesis general:

Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

Por último, se redactó la hipótesis específica:

- Existe relación entre la cultura organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

- Existe relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

- Existe relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron antecedentes internacionales:

De acuerdo ha Ramos (2017), mencionó que *“El comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño de los equipos de trabajo México”*, hizo su artículo para lograr el grado de maestro en administración en la universidad de Autónoma de Querétaro, presento como objetivo señalar los factores en una organización que influyeron en los individuos y su desempeño, además el clima que se vivió dentro de la misma; se empleó el método cuantitativo, realizando el análisis objetivo. Se concluyó que la metodología fue descriptiva correlacional y para la variable de obtuvo como resultado un nivel bajo del 65%, nivel medio del 24% y nivel alto 11%.

De igual manera Bravo (2016), a través de su investigación *“Diagnóstico del comportamiento organizacional de las empresas comercializadoras de productos lácteos en Portoviejo para la mejora de su Desempeño Empresarial- Ecuador”*, donde logro el grado de ingeniero comercial en administración, en la escuela superior politécnica, tuvo como finalidad determinar el comportamiento organizacional de las entidades dedicadas a comercializar productos lácteos, para colaborar con la mejoría del desempeño laboral. Para definir las falencias principales que perjudican el alto rendimiento de los colaboradores, se aplicó métodos deductivos, a través de una encuesta que comprobó el verdadero problema que existe en las organizaciones, aplicando el método inductivo, empleando una ficha observable, donde se estableció factores que dañan la conducta laboral. Se tuvo como población a los trabajadores de la organización, donde se empleó la encuesta realizando el cuestionario. Como conclusión se obtuvo que los componentes del Comportamiento Organizacional determinaron que fuese mejor la dedicación de los colaboradores, por ende, se identificó a dos empresas Lacycon y Pura, donde se aplicó la encuesta a los colaboradores. El resultado que se obtuvo de la variable comportamiento organizacional en el nivel alto fue del 20%, en el nivel medio 14% y el nivel bajo de 66%.

Para Moreira (2017), su tesis tuvo como título *“El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior públicas”*, en la provincia de Manabí Ecuador realizo dicho trabajo para obtener el

grado de doctor en ciencias empresariales en la universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo fue definir si existe relación entre la Institución Pública de la Provincia de Manabí, con respecto al ambiente laboral. Su metodología tuvo un nivel descriptivo transversal y fue de tipo aplicada, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,781 un nivel alto significativo, ya que se encontró correlación muy significativa de Rho Speaman ($r=0.856$). Se concluye con la existente relación de ambas variables mencionadas.

Según Padilla y González (2020), en su trabajo titulado “*Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hotelero de Zacatecas*” en México, el cual obtuvo el grado académico de doctorado en la universidad Guanajuato, su finalidad fue analizar a los colaboradores de empresas hoteleras, además de señalar la relación existente en dichas variables. Por lo cual como instrumento se aplicó un cuestionario donde la muestra fue de 212 trabajadores de diferentes hoteles de Zacatecas, el cual se utilizó técnicas tales como: Correlación de Spearman y Correlación Canónica. El resultado que se obtuvo fue que si hay vínculo entre la satisfacción laboral y la ejecución de conductas que interponen los intereses grupales. En conclusión, se destacó el papel de la satisfacción laboral el cual generó comportamientos organizacionales positivos en el sector hotelero.

Por otro lado Blandón y Blandón (2018), en su artículo titulado “*Estrategias para mitigar los Efectos del Clima Organizacional en la Productividad de las Organizaciones*” en Colombia, el cual hizo para la obtener el grado de administración y negocios en la universidad San Buenaventura Colombia, presento como fin el vínculo existente entre ambas variables. El trabajo tuvo un estudio cuantitativo, donde se empleó la matriz de correlación y de determinación, el cual midió el grado de impacto de dichas variables. Se concluyó con los resultados que dichas variables de estudio mostraron la evidencia de relación entre sí, además se indicó que el colaborador tuvo un rol muy importante dentro de esta, y por esta razón se plantearon estrategias que ayudaron a mejorar dichos factores.

En el ámbito nacional encontramos estos antecedentes:

Según, Macavilca (2018), en su tesis “*Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de*

Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018”, el cual lo realizo para que alcanzar el grado de maestría en gestión pública en la universidad César Vallejo; el propósito general del proyecto señalo la incidencia de lo antes planteado. Dicha investigación tiene una metodología de tipo aplicada, el diseño que presenta fue no experimental correlacional causal, teniendo un corte transversal, donde se ejecutó una confiabilidad de Alfa de Cronbach 0.733 que vendría ser aceptable para las dos variables. Se obtuvieron resultados significativos en su prueba de contraste ($p < 0,05$) teniendo un Rho de Spearman de 0.523 teniendo una correlación positiva fuerte, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que la variable uno predomina en la variable dos por la razón de verosimilitud del resultado estadístico.

Para, Flores (2018), el título de su tesis *“Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de una sección de matemáticas de una universidad privada del Perú, Lima – 2018”*, trabajo de investigación que desarrollo para obtener el grado de bachiller en la universidad Privada del Norte; donde el objetivo fue señalar la relación de sus dos variables planteadas. Su metodología tuvo un tipo descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo y presento un diseño no experimental transversal, donde se empleó un cuestionario de los cuales obtuvieron resultados de una confiabilidad del coeficiente del Alfa de Cronbach de 0,87 mostrando un alto grado de confiabilidad; se aplicó la correlación de Pearson de 0.843 muy alta, presento como producto una significancia de 0.000 menor a 0.01. En conclusión, rechazaron la hipótesis nula y aceptaron el vínculo de las dos variables.

Según, Querevalú (2018), el título de sus tesis fue *“Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un Consorcio de Alimentos de Trujillo”*, obtuvo el grado de maestro en dirección y gestión pública del talento humano en la universidad Privada del Norte; tuvo como finalidad determinar la relación entre sus dos variables, como metodología utilizó el no experimental, trasversal de tipo correlacional cualitativo teniendo una confiabilidad con el coeficiente de Alfa Cronbach (>0.08), tiene como resultado elevado con resultados de coeficientes de correlación entre las variables. En conclusión, identificaron que los colaboradores, el 88% con respecto al desempeño laboral es de excelencia y un 12% se encontraron en un nivel regular

Por su parte Zapata (2016), nos señaló en su tesis titulada “*Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016*”, donde obtuvo el grado de maestría en gestión de los servidores de gestión en la universidad César Vallejo; presento el propósito de exponer la relación que existente de sus variables, la metodología fue descriptiva correlacional, con un enfoque transversal y cuantitativo y como diseño no experimental. Se utilizaron instrumentos que fueron validados, como el Alfa Cronbach de 0.743 que es aceptable. En conclusión, si existió un vínculo significativo de las variables, el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta como valor .844 obteniendo una correlación positiva muy fuerte, se confirma la hipótesis alterna y por ende se rechaza la hipótesis nula exponiendo un nivel de significancia de $p < .05$.

Por otro lado, en su tesis Sánchez (2018), señaló que “*El comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018*”, el cual alcanzo el título profesional de licenciada en administración en la universidad César Vallejo; como propósito presento establecer la relación existente en sus variables. Su metodología fue de diseño no experimental transversal, manteniendo un coeficiente de correlación de Spearman, ambas variables se relacionaron empleando el Alfa de Cronbach de 0.744 aceptable por ello es significativo. En conclusión, si existió relación entre sus variables teniendo un Rho de Spearman 0.722 teniendo una correlación positiva considerable y tuvo una significancia que equivale a 0.000.

Se dio a conocer la primera variable mencionando autores que puedan sustentar sus definiciones.

Según Alles (2017), el comportamiento organizacional hizo referencia a la relación de las personas en temas organizacionales del colaborador con el máximo cargo hasta el mínimo cargo, las personas actuaron solas o en grupos resolviendo conflictos que se puedan encontrar en la empresa. Por otro lado, Zea (2019), señaló que la teoría del comportamiento organizacional mantuvo un enfoque sociológico y motivacional. Las empresas se visualizaron como un organismo social que mantuvo vida y culturas, los cuales se desarrollaron estilos de administración para que pudieran dirigir empresas.

Asimismo, Briones y Cedeño (2018), mencionaron sobre el CO, que se

refiere al estudio del desempeño y actitudes de los individuos de las empresas, por ello al analizar el trabajo de los colaboradores se pudo deducir si disminuye o aumenta la productividad y eficacia en las organizaciones. Para Rodríguez y Mladinic (2016), mencionaron que cuando el cambio organizacional se organiza deja de lado los procesos antiguos que manejo, manteniendo una actitud hacia un cambio organizacional haciendo mención a una tendencia psicológica que se llevó a cabo por medio de evoluciones.

Se dio a conocer las dimensiones de la primera variable

Por su parte Costa y Montenegro (2020), la cultura organizacional se refiere a parte del “dinamismo empresarial” donde se dijo que, Ecuador sostiene brechas en contra, entre el 17,1% y 31,8% entre Perú, Colombia, Chile y España manteniendo a Ecuador debajo del ranking de competitividad mundial.

Según Rivera et al. (2018), nos indican que la particularidad de la cultura organizacional hace referencia a los sujetos de la organización, puesto que amplían y fortalecen valores, símbolos y signos y a su semejante, se consideraron como productos de ciertos sistemas de conocimientos, ideologías, ritos, mitos e historias que se dijeron en las organizaciones.

Por su parte Ramírez et al. (2019), la gestión del talento humano mantuvo un enfoque estratégico, adaptándose a nuevas insuficiencias del medio, donde las estrategias responden a una demanda de mercado agregando un valor en la oferta y la demanda. Para Llacer y Bravo (2020), el ciclo de vida del empleo en el año 2020 en el área de recursos humanos se volvió un área clave, donde se obtuvieron cambios y adaptaciones de las nuevas formas de los trabajos digitales.

Por su parte Barrios et al.(2019), indicaron que en la actualidad el conocimiento, la información y el factor estratégico de competitividad de las organizaciones fue el talento humano que mantienen las empresas. Las ilustraciones de los individuos fueron la clave de las organizaciones y en buena parte de la valoración que le dio el mercado.

Según Parra y Rodríguez (2019), las capacitaciones en las empresas latinoamericanas ejecutaron resaltantes inversiones en el desarrollo de las habilidades de sus colaboradores. Se realizó una entrevista por el banco mundial

en el 2006 y 2010 más del 40% de las organizaciones ofrecieron capacitaciones.

Por último, Fiszbein et al. (2018), dicen que la capacitación laboral en América Latina debatió de cómo mejorar las oportunidades de capacitación de modo efectivo y eficiente mediante encuestas en las organizaciones, obteniendo resultados positivos o negativos y pudo buscar soluciones para sus colaboradores.

Se presentó las dimensiones de la segunda variable:

Por su parte Chiavenato (2017), nos indicó que la productividad laboral se refiere a la medición del rendimiento de la carga laboral donde predominó la eficacia, la eficiencia y la satisfacción laboral.

Por ello, IPE (2016), indicó que la productividad laboral hace referencia a la producción que presenta un colaborador con respecto al tiempo determinado de trabajo, que permitió calcular en volumen físico los bienes y negocios que se produjeron. Se afirmó que para incrementar la productividad laboral se necesitó tener una mejor educación, estar más capacitados y tener conocimientos de tecnología.

Según foro empresarial (2017), nos indicó que la importancia de la productividad laboral conlleva a que un colaborador tenga compromiso y por ende aplicar estrategias al momento de laborar, ya que en un principio resultó difícil, por esta razón se debió implementar el llevar una vida profesional el cual le permitió mantener el orden en el puesto de trabajo.

Por su parte Mileman y Sibanda (2017), “señalaron que cambios y procedimientos determinaron el valor incorporado de productos y servicios” (p. 1). Con respecto a lo presentado, la productividad es parte fundamental en las organizaciones, por esta razón actualmente las empresas están orientadas al talento humano, quien ofrecerá rentabilidad a los empleadores, puesto que al implementar una estrategia adecuada incrementará la competitividad.

Por otro lado, Prakash et al. (2017), determinaron que la productividad laboral se relacionó con enfoques innovadores que estuvieron orientadas por un mentor. Es de mucha importancia contar con una persona calificada que cuente con experiencia y pueda preparar de forma eficiente a los colaboradores.

Las tres dimensiones de la variable dos: Eficacia, eficiencia y satisfacción laboral.

Según Mileman y Sibanda (2017), señalaron que la eficacia, aludió a la competencia de alcanzar un resultado, para lograrlo en un tiempo determinado. De igual manera Jahanbazi et al. (2019), “determinaron que la eficacia consto en lograr uno o más objetivos en base a los resultados planificados, es decir que se ejecutó funciones para alcanzar las metas” (p.1728). Por ello se indicó que la eficacia se refiere a una meta cumplida utilizando los recursos posibles para cumplir con las expectativas de la organización.

Por otro lado, Dunlop (2017), nos mencionó que cuando se lograron los objetivos planificados, fue allí donde nos referimos a eficacia, en el campo laboral lo trabajadores deben ser capaces de desarrollar distintas labores, el cual hayan sido encargadas y por ende estar preparados ante cualquier orden o labor que se les encomiende.

Por su parte Mileman y Sibanda (2017), nos indicaron que la eficiencia se refiere al mejor empleo de los medios con la finalidad de que la organización cumpla las metas. Asimismo, para Acosta y Ramos (2019), nos indicaron que para alcanzar un objetivo se debe llegar a determinado propósito a través de diferentes formas, empleando los recursos que tiene la organización. Por ello Schettini y Azzoni (2018), nos nombraron que cuando se efectúa la eficiencia para el incremento de la productividad, esto hace referencia al logro de las metas constituidas, en los diferentes ambientes de la organización, puesto que los colaboradores se desempeñaran en sus labores habituales. Por esta razón se pudo mencionar que trabajando en equipo y en buenas condiciones de trabajo, se desarrolló una función eficiente.

Por otro lado, Shammari y Alam (2018), nos señalaron que la satisfacción laboral se refiere al nivel de significación del colaborador con respecto al ambiente y condiciones de trabajo. Por ello Trujillo y Garcia (2017), nos indicaron que la satisfaccion laboral hace constar que el conocimiento, conducta y la conformidad que posee cada colaborador respecto a la situación laboral, este debe ser adecuado para que el estado emocional sea positivo. Asimismo, Robbins y Coulter (2019), nos mencionaron que la satisfaccion laboral hace referencia al producto de

la conducta del colaborador en su área laboral, manifestándolo de manera propicia, por ende, se alcanza un buen desempeño y estabilidad dependiendo de las oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

Se presentó como enfoque un estudio cuantitativo, para realizar el análisis en los objetivos se necesitó medir la aceptación con cuestionarios en escalas gráficas.

Según Hernández et al. (2017), señalaron que el enfoque cuantitativo se presenta a través de un conjunto de procesos, el cual tiene una secuencia y no se pueden saltar procesos, puesto que lleva un orden muy riguroso.

3.1.2. Tipo

El estudio que se presento fue aplicado, puesto que su propósito principal fue alcanzar nuevos conocimientos, basándonos en la selección de datos a través de investigaciones. Esto nos impulsó a desarrollar la información que ya existe, de las variables comportamiento organizacional y productividad laboral.

Por otro lado, McMillan y Schumacher (2018), nos mencionaron que la investigación de tipo aplicada es poner en práctica el uso de la inteligencia, en el cual se puede lograr un aprendizaje obteniendo como resultado general conocimientos actuales.

3.1.3. Nivel

Se presentó como alcance un nivel correlacional, puesto que deseo especificar características de ambas variables del trabajo de investigación, además se llegó conocer el nivel de relación que pudieron presentar las variables.

Según Hernández et al. (2017), señalaron que, para poder obtener un nivel de relación entre dichas variables, en primer lugar, se debe medir una a una, y luego cuantificar y establecer vínculos.

3.1.4. Diseño

El diseño fue no experimental descriptivo transversal, puesto que se analizó en un tiempo y espacio determinado a la variable, con la finalidad de

examinar el estado del objeto de estudio y determinar sus características. Según Muñoz (2018), sostiene que la investigación que se efectúa sin operar las variables se refiere al diseño no experimental y por ende se debe observar los hechos o fenómenos que existen en el ambiente para luego poder analizarlos.

Según Cabezas et al. (2018), indicaron que la investigación descriptiva está proyectada con respecto a la realidad de un hecho y su principal característica es señalar en efecto una interpretación correcta elaborada de manera clara y precisa, puesto que al realizar dicho análisis debe ser comprensible para el lector.

Por otro lado, Velasquez (2017), mencionó que la investigación transversal se refiere al estudio del fenómeno en un mismo momento específico, más no su evolución.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Comportamiento Organizacional

Definición conceptual

Según, Alles (2017), el CO hace referencia a la relación de las personas en temas organizacionales del colaborador desde el máximo hasta el mínimo cargo, las personas actúan solas o en grupos resolviendo conflictos que se encuentren en la empresa.

Definición operacional

La variable uno fue medida por la encuesta y mediante el instrumento tipo Likert, que consto de 18 ítems teniendo en cuenta que: para la primera dimensión cultura organizacional fueron 6 ítems; la segunda dimensión gestión del talento humano 6 ítems y para la última dimensión capacitación 6 ítems.

3.2.2. Productividad laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2017), indicó que se refiere a la medición del rendimiento de la carga laboral donde predominó la eficacia, la eficiencia y la satisfacción laboral.

Definición operacional

La variable dos fue medida mediante la encuesta de tipo Likert de 18 ítems teniendo en cuenta la dimensión uno eficacia 6 ítems, por la dimensión de eficiencia 6 ítems y la dimensión satisfacción laboral 6 ítems.

3.3. Población, muestra

3.3.1. Población

Se constituyó por los trabajadores de la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L. situada en el Distrito de San Luis. Se consideró a la población como población finita porque los encuestados fueron los 60 colaboradores que laboran en la empresa.

De tal forma Gómez et al. (2018), precisan que la población está definida por criterios, los cuales son seleccionados específicamente, donde se obtienen los sujetos que están involucrados en el trabajo.

Asimismo, Tacillo (2017), señaló que la población se refiere a hechos, fenómenos, personas y objetos de estudio, donde se refleja el proceso de la investigación.

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de Inclusión

En la investigación se consideró a los colaboradores de la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L. cuyas edades oscilen entre los 18 y 50 años.

Criterios de Exclusión

En la investigación no fueron considerados los ex colaboradores de la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L.

3.3.3. Muestra

La muestra se basó en los 60 colaboradores que, por ser incluidos en

su totalidad, se consideró como muestra censal, cuyas edades oscilaron entre los 18 y 50 años pertenecientes a ambos sexos de la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L. del Distrito de San Luis.

Para Gutierrez (2018), citado por Ramirez (1997), la muestra censal es el 100% de todas las unidades que se considera para la investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Se consideraron a los colaboradores de la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L. ubicado en el distrito San Luis.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se realizó de las dos variables y se desarrolló en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., donde se llevó a cabo la técnica de la encuesta, el cual tuvo que ayudar para la base de datos que se llegó a desarrollar y se determinó la relación que tuvieron las dos variables comportamiento organizacional y productividad laboral.

Según Muñoz (2017), las técnicas de su obtención de datos en la indagación cuantitativa son el cuestionario y la entrevista que se realizó en el proceso, con la justificación de que las primeras dichas técnicas e instrumentos fueron mucho más precisas, por lo que se realizó indagaciones fácticas y se empleó escalas de medición mucho más exactas.

3.4.2. Instrumento

Se empleó como instrumento el cuestionario, donde se obtuvo el registro de los datos, utilizando la escala tipo Likert, el cual permitió medir el nivel de conformidad con una finalidad de la obtención de datos.

3.4.3. Validez

Se interpreta como el nivel en que dicha encuesta mide lo que se desea medir. Se verificó por tres expertos de la Universidad César Vallejo, quienes validaron el instrumento de investigación. (Ver anexo)

Por otro lado, Santos (2017) indico que la validez de un cuestionario se presentó como un atributo del instrumento para la medición de rasgos o características.

Tabla 1

Información de los expertos de la validación

Datos de expertos	
Experto 1	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
Experto 2	Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco
Experto 3	Mg. Guillen Cabrera Débora Denisse

Tabla 2

Valorización de expertos de la primera variable

	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Total
Claridad	82 %	81 %	80 %	243%
Objetividad	82 %	81 %	80 %	243%
Pertinencia	82 %	81 %	80 %	243%
Actualidad	82 %	81 %	80 %	243%
Organización	82 %	81 %	80 %	243%
Suficiencia	82 %	81 %	80 %	243%
Intencionalidad	82 %	81 %	80 %	243%
Consistencia	82 %	81 %	80 %	243%
Coherencia	82 %	81 %	80 %	243%
Metodología	82 %	81 %	80 %	243%
			TOTAL	2187%
			cv	81%

La tabla 2 presenta la validez de los expertos, lo cual se mostró un promedio de 81% que corresponde a la variable uno, considerando el cuestionario como excelente y se pudo aplicar en la investigación.

Tabla 3

Valorización de expertos de la variable número dos

	Exp 1	Exp 2	Exp 3	Total
Claridad	81 %	82%	79 %	242%
Objetividad	81 %	82 %	79 %	242%
Pertinencia	81 %	82%	79 %	242%
Actualidad	81 %	82 %	79 %	242%
Organización	81 %	82 %	79 %	242%
Suficiencia	81 %	82 %	79 %	242%
Intencionalidad	81 %	82 %	79 %	242%
Consistencia	81 %	82 %	79 %	242%
Coherencia	81 %	82 %	79 %	242%
Metodología	81 %	82 %	79 %	242%
			TOTAL	2420%
			CV	81%

En la tabla 3 los expertos mostraron un promedio de 81% correspondiente a la variable dos, considerando el cuestionario como excelente y se pudo aplicar en la investigación.

3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad fue medida por el estadístico Alfa de Cronbach y utilizando el programa SPSS para poder medir la confiabilidad que se obtuvo.

Así mismo Hernández (2017), sostuvo que la confiabilidad da a conocer el grado de los ítems de la prueba que están correlacionados entre sí. Por ello señalo que se mide mediante el Alfa de Cronbach, que fue un estadístico el cual estima la confiabilidad. (Ver anexo)

Tabla 4

Confiabilidad de las dos variables: Comportamiento organizacional y productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	36

La tabla número 4 indica la prueba de confiabilidad del resultado de las dos variables, con el estadístico del Alpha de Cronbach. Obteniendo un nivel de 0,961, el cual presenta un nivel perfecto de confiabilidad para poder aplicar las encuestas.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable uno: CO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	18

En la tabla 5 se dio como resultado la confiabilidad de la variable uno. Con el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo un nivel de 0,933 que se dice que está en el margen de un nivel perfecto de la confiabilidad.

Tabla 6

Confiabilidad de la variable dos: Productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	18

La tabla 6 se presenta como resultado la confiabilidad de la segunda variable, que se realizó con el estadístico del Alpha de Cronbach, obteniendo como resultado 0,938 que vendría a ser un nivel perfecto de confiabilidad.

3.5. Procedimiento

El trabajo de investigación se suscitó con la obtención del título que se determinó por dos variables que fueron cualitativas teniendo una muestra, un lugar de estudio y mencionando la ciudad y el año. Consecutivamente se realizó la introducción considerando los objetivos, hipótesis y mencionando las cuatro justificaciones. Continuando con la elaboración del marco teórico se mencionaron los antecedentes, nacional e internacional que concordaron con el tema de investigación citando a los autores de dichas variables con las dimensiones respectivas. Se realizó la metodología, donde se realizó la recolección de datos que se hizo a la empresa, la información fue recolectada mediante un cuestionario, se pasó a registrar en una base de datos mediante Microsoft Excel 2016, posterior se realizó los promedios de los datos adquiridos de ambas variables, sus dimensiones e indicadores. Después se empleó el programa SPSS donde se procesó la información recolectada para obtener los resultados de la estadística descriptiva y la inferencial, también las relaciones entre dichas dimensiones de las variables, el cual se pudo contrastar con las hipótesis establecidas.

Por otro lado, se dio a conocer el documento concedido por la Universidad César Vallejo, el cual estuvo destinado al lugar de estudio para lograr la autorización de la empresa.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Para Rendón et al. (2017), indico que el análisis descriptivo fue la rama de la estadística que tiende a formular representaciones sobre cómo se pudo resumir la información que se mostró en los cuadros o las tablas, graficas o figuras de dicha investigación.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Para Acosta (2017), indico que, con respecto al desarrollo de la estimación, la prueba de hipótesis, a fin de llegar a las conclusiones, y así se pudiera brindar una base científica en cuanto a la toma de decisiones.

El estadístico que se utilizó en el trabajo de investigación es la Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto se realizó en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L. Obteniendo una aprobación y supervisión del gerente general de la empresa, teniendo en cuenta la confidencialidad de los trabajadores de la entidad. De la misma manera, se cumplió y respeto las normas APA 2017 que estipularon el derecho de autor. En cuanto a los resultados de los datos obtenidos estos se respetaron en su integridad sin ser objetos de manipulación o alteración

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 7

Relación entre las dos variables del trabajo.

			Productividad laboral				
			casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	Total
Comportamiento organizacional	casi nunca	Recuento	3	1	2	0	6
		% del total	5,0%	1,7%	3,3%	0,0%	10,0%
	a veces	Recuento	0	2	4	0	6
		% del total	0,0%	3,3%	6,7%	0,0%	10,0%
	casi siempre	Recuento	3	2	29	6	40
		% del total	5,0%	3,3%	48,3%	10,0%	66,7%
	siempre	Recuento	1	0	3	4	8
		% del total	1,7%	0,0%	5,0%	6,7%	13,3%
	Total	Recuento	7	5	38	10	60
		% del total	11,7%	8,3%	63,3%	16,7%	100,0%

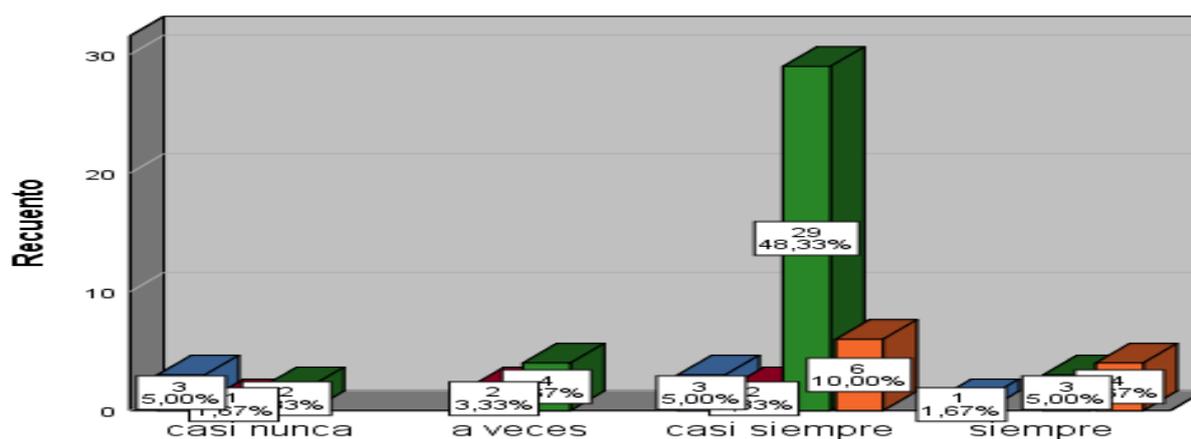


Figura 1. Relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral

En la tabla 7 y figura 1 se obtuvieron los siguientes resultados:

El 10.0% de los que fueron encuestados dijeron que el comportamiento organizacional casi nunca es bueno. El 5,0% de los encuestados sobre la productividad laboral, dicen que casi nunca es buena, el 1,7% a veces es bueno y el 3.3% casi siempre es bueno.

El 10% de los encuestados manifestaron que el comportamiento organizacional a veces es bueno, de los cuales el 3,3% de los colaboradores dicen que la productividad laboral a veces es buena y el 6.7% casi siempre es buena.

El 66.7% de los encuestados de la empresa dijeron que el comportamiento organizacional casi siempre es bueno, y el 5.0% indico que la productividad laboral a veces es buena, 48,3% casi siempre es bueno y el 10.0% siempre es bueno

El 13.3% de los encuestados de la empresa dijeron que el comportamiento organizacional siempre es bueno, y el 1.7% indico de la productividad laboral casi nunca es bueno, 5.0% casi siempre es bueno y el 6.7% siempre es bueno

El 100% del comportamiento organizacional, cualquiera sea el nivel, el 11,7 % dio como resultado que casi nunca es bueno la productividad laboral, el 8.3% a veces en bueno, el 63,3% hizo mención casi siempre es bueno y el 16.7% siempre es bueno.

Tabla 8

Tabla cruzada de la dimensión cultura organizacional con la variable productividad laboral

		Productividad laboral				Total	
		casi nunca	a veces	casi siempre	siempre		
Cultura organizacional	casi nunca	Recuento	4	0	0	0	4
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%
	a veces	Recuento	1	1	11	0	13
		% del total	1,7%	1,7%	18,3%	0,0%	21,7%
	casi siempre	Recuento	2	4	25	3	34
		% del total	3,3%	6,7%	41,7%	5,0%	56,7%
	siempre	Recuento	0	0	2	7	9
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	11,7%	15,0%
Total	Recuento	7	5	38	10	60	
	% del total	11,7%	8,3%	63,3%	16,7%	100,0%	

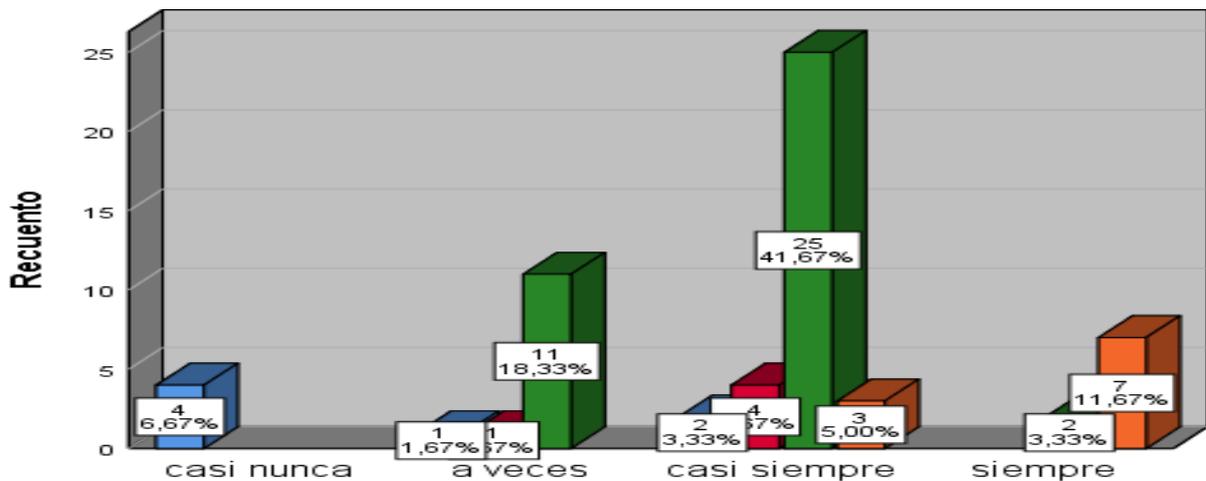


Figura 2: *Relación entre cultura organizacional y productividad laboral.*

En la tabla 8 y figura 2 se obtuvieron como resultados: El 6,7% de los encuestados dijeron, sobre la cultura organizacional y productividad laboral que casi nunca es buena.

De los 21,7% encuestados sobre la cultura organizacional dicen que a veces es buena. De tal modo que el 1.7%, de productividad laboral casi nunca es buena; el 1.7% a veces es buena y el 18,3% casi siempre es buena.

El 56.7% de los encuestados de la empresa dicen sobre cultura organizacional que casi siempre es buena. El 3.3% de los encuestados sobre la variable productividad laboral es casi nunca es buena, el 6.7% a veces es buena, el 41,7% indican que casi siempre es buena y el 5.0% siempre es buena.

El 15.0% de los encuestados de la empresa dicen sobre cultura organizacional que siempre es buena. El 3.3% de los encuestados sobre la variable productividad laboral es casi siempre y el 11.7% siempre es buena.

El 100% de la cultura organizacional, cualquiera sea el nivel, el 11.7% dio como resultado que casi nunca es buena la productividad laboral, el 8.3% señalan que a veces es buena, el 63,3% hizo mención que casi siempre es buena y el 16,7% siempre es buena.

Tabla 9

Tabla cruzada de la dimensión con la variable dos

			Productividad laboral				
			casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	Total
Gestión del talento humano	casi nunca	Recuento	5	1	5	0	11
		% del total	8,3%	1,7%	8,3%	0,0%	18,3%
	a veces	Recuento	0	1	18	3	22
		% del total	0,0%	1,7%	30,0%	5,0%	36,7%
	casi siempre	Recuento	1	3	13	5	22
		% del total	1,7%	5,0%	21,7%	8,3%	36,7%
	siempre	Recuento	1	0	2	2	5
		% del total	1,7%	0,0%	3,3%	3,3%	8,3%
	Total	Recuento	7	5	38	10	60
		% del total	11,7%	8,3%	63,3%	16,7%	100,0%
		total					

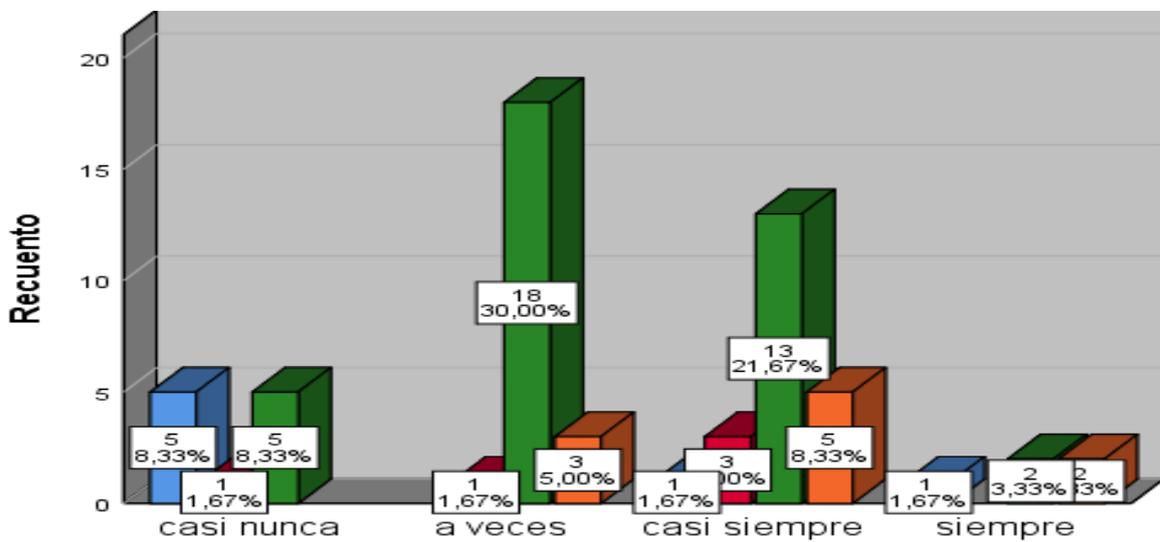


Figura 3: Relación entre gestión del talento humano y productividad laboral

En la tabla 9 y figura 3 están los siguientes resultados: El 18.3% de los que fueron encuestados dijeron la gestión del talento humano es casi nunca es bueno. Del 8.3% de los encuestados dicen sobre la productividad laboral casi nunca es buena en la empresa y el 1.7% indico que a veces es buena y el 8.3% indica que es casi siempre buena.

El 36,7% de los colaboradores de la empresa que fueron encuestados manifiestan que la gestión del talento humano a veces es bueno, el 1.7% de la productividad laboral a veces es bueno y el 30.0% casi siempre es bueno y el 5.0% siempre es bueno.

El 36.7% de los encuestados de la empresa dijeron que la gestión del talento humano casi siempre es bueno. De los encuestados de la productividad laboral el 1.7% casi nunca es buena, 5.0% a veces es bueno y el 21,7% siempre es bueno y el 8,3% indican que es siempre buena.

El 8.3% de los encuestados de la empresa dicen sobre la gestión del talento humano siempre es bueno. El 1,7% de los colaboradores dice sobre la productividad laboral que casi nunca lo bueno, 3,3% es casi siempre buena y el 3,3% indican que siempre es buena.

El 100% de la gestión del talento humano ya sea cualquiera el nivel, el 11,7% de los colaboradores encuestados de la productividad laboral hicieron mención que casi nunca es bueno, el 8.3% preciso que a veces es bueno, y el 63,3% es casi siempre buena y el 16.7% indican que es bueno.

Tabla 10

Tabla cruzada capacitación y productividad laboral

		Productividad laboral				Total	
		casi nunca	a veces	casi siempre	siempre		
Capacitación	casi nunca	Recuento	2	1	1	0	4
		% del total	3,3%	1,7%	1,7%	0,0%	6,7%
	a veces	Recuento	0	1	5	0	6
		% del total	0,0%	1,7%	8,3%	0,0%	10,0%
	casi siempre	Recuento	4	3	32	6	45
		% del total	6,7%	5,0%	53,3%	10,0%	75,0%
	siempre	Recuento	1	0	0	4	5
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	6,7%	8,3%
Total		Recuento	7	5	38	10	60
		% del total	11,7%	8,3%	63,3%	16,7%	100,0%

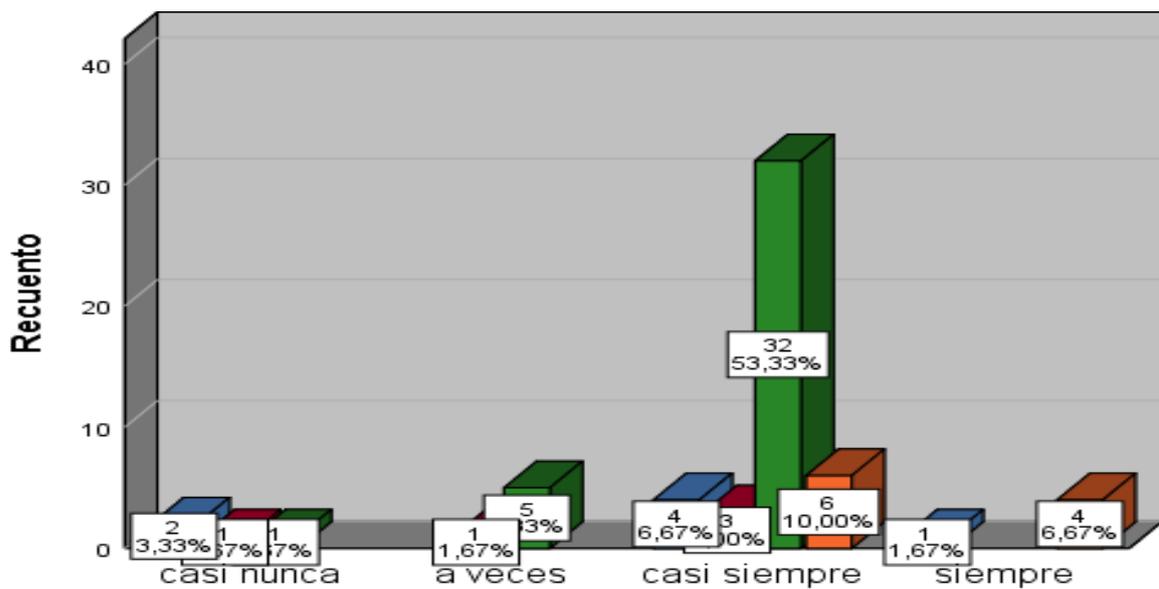


Figura 4: Relación entre capacitación y productividad laboral

En la tabla 10 y figura 4 se obtuvieron como resultados: El 6,7% de los encuestados dijeron que la capacitación casi nunca es buena. El 3,3% de los encuestados de productividad laboral casi nunca es buena, y el 1,7% indico que a veces buena.

El 10,0% que fueron encuestados dicen que la capacitación veces en la correcta, y 1,7% de los encuestados de la productividad laboral a veces es la correcta, y el 8,3% casi siempre es buena.

El 75,0% de los encuestados manifiestan que la capacitación casi siempre es la correcta. Por otro lado, 6,7% de los colaboradores encuestados sobre la productividad laboral casi nunca es buena, el 5,0% a veces es buena, 53,3% casi siempre es buena y el 10,0% indicaron que siempre es buena.

El 8,3% de los encuestados de la empresa de la capacitación siempre es buena. De igual manera, 1,7% de los encuestados sobre la productividad laboral es casi nunca es buena y el 6,7% indicaron que siempre es buena.

El 100% de la dimensión capacitación, ya sea cualquiera el nivel, el 11,7% hizo mención que casi nunca es buena, el 8,3% preciso que a veces es buena, 63,3% casi siempre es buena y el 16,7% manifestaron que es siempre buena.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

La Hipótesis de la prueba de normalidad de la investigación fue:

Ho: La distribución de la muestra es normal

H₁: La distribución de la muestra no es normal

Utilizando la siguiente regla de decisión:

Si el valor de Sig. Es > 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 11

Prueba de normalidad de las dos variables: comportamiento organizacional y productividad laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,294	60	,000	,816	60	,000
Productividad laboral	,280	60	,000	,799	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se aplicó una muestra de 60 colaboradores de la organización utilizando el estadístico Kolmogorov-Smirnov por presentar una muestra mayor a 50 elementos, obteniendo un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, siendo no normal la distribución de la muestra. En la contrastación de la hipótesis se empleó el estadístico de Rho de Spearman

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Prueba de Hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021
- H_1 : Existe relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

La siguiente es la regla de decisión:

Si el valor de Sig. Es > 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 12

Prueba de hipótesis de correlación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral

			Comportam iento organizacio nal	Productivid ad laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 12 se presenta el producto de la contrastación de la hipótesis, que se realizó con el estadístico de Rho de Spearman, obteniendo una correlación de 0,733 con un grado de correlación positiva considerable. Ya que es significativa en un nivel del 1% (0,01%), siendo menor que 0,05%, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna; donde se halla un nivel significativo de dichas variables.

4.3.2. Prueba de Hipótesis específicas

Prueba de hipótesis correlacional de la cultura organizacional y productividad laboral

- H₀: No existe relación entre cultura organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021
- H₁: Existe relación entre cultura organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

Tabla 13

Prueba de hipótesis de correlación entre la cultura organizacional y productividad laboral

			Cultura organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

El estadístico asevero que existe vínculo entre cultura organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021. Por otro lado, obtuvo un Rho Spearman de 0,671, mostrando la existencia de una correlación positiva considerable.

La tabla 13 muestra que tiene un valor de significancia (bilateral) de 0.000, siendo menor que 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando hipótesis alterna, afirmando la existente relación entre las variables.

Prueba de hipótesis correlacional del talento humano y productividad laboral

- H₀: No existe relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021
- H₁: Existe relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

Tabla 14

Prueba de hipótesis de correlación entre gestión del talento humano y productividad laboral

		Gestión del talento humano		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000		,449**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	60		60
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,449**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	60		60

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

Se confirma la existente relación entre la gestión del talento humano y la productividad en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021, obtuvo un Rho Spearman de 0,449, que evidencio una correlación positiva media.

En la tabla 14 alcanzó un valor de significancia (bilateral), de 0.000 siendo a 0.05. Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, haciendo referencias sobre la existencia de correlación de las variables

Prueba de hipótesis correlacional de la capacitación y productividad laboral

- H₀: No existe relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021
- H₁: Existe relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021

Tabla 15

Prueba de hipótesis de correlación entre capacitación y productividad laboral

			Capacitación	Productividad
			n	d laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Se consideró el estadístico para confirmar la existente relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios

S.R.L., San Luis 2021. Mostrando un Rho Spearman de 0,675 por lo que el resultado denoto una correlación positiva considerable.

En la tabla 15 obtuvo el valor de significancia (bilateral) que es de 0,000 siendo menor a 0,005. Entonces se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Demostrando que si existe vínculo entre la capacitación y productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

Se permite realizar la comparación con los antecedentes que se citaron de una manera clara y se hacen mención a continuación.

La investigación, tuvo como propósito general determinar la relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021. La observación que se realiza en la tabla 12, tuvo como resultado un Rho de Spearman de 0.733, con un grado de correlación positiva muy fuerte, dando a conocer el vínculo entre las dos variables. Para Macavilca (2018), en su tesis “Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima – 2018”, tuvo como resultado un Rho de Spearman de 0.523 mostrando una correlación positiva considerable. Sin embargo, en la comparación de ambos trabajos se discrepa el nivel de correlación, porque existe una diferencia en los resultados del Rho de Spearman. Según Alles (2017), el comportamiento organizacional hace referencia a la relación de los individuos en temas organizacionales de los colaboradores, teniendo un máximo hasta un mínimo cargo, las personas actúan solas o en grupos. Por otra parte, Chiavenato (2017), menciona que la productividad laboral hace referencia a la medición del rendimiento de la carga laboral donde predomina la eficacia, la eficiencia y la satisfacción laboral.

El objetivo específico uno, busca identificar la relación entre la cultura organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021. Se muestra en la tabla 13 el resultado un Rho de Spearman de 0, 671 existiendo una correlación positiva considerable. Por su parte Zapata (2016), en su tesis “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2017, obtiene una correlación Rho de Spearman de 0.844 obteniendo una correlación positiva muy fuerte. Se discrepan los resultados de las dos tesis, ya que existe una diferencia en la correlación de ambos resultados. Según Rivera et al. (2018), indicaron que las principales características de la cultura organizacional son los individuos y los grupos de una organización por que amplían y fortalecen valores, símbolos y signos y a sus semejantes se consideran como productos de ciertos sistemas de

conocimientos.

El objetivo específico número dos, busco identificar la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021. En la tabla 14 se obtiene como resultado un Rho de Spearman de 0,449 evidenciando una correlación positiva media. Para Moreira (2017), en su tesis “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior públicas”, obtuvo un Rho Spearman ($r=0.856$), teniendo una correlación positiva muy fuerte. Comparando ambas tesis se discrepa el grado de correlación existente. Por su parte, Ramírez et al. (2019), sostiene que la gestión del talento humano mantiene un enfoque estratégico, el cual se adapta a nuevas insuficiencias del medio, donde las estrategias responden a una demanda de mercado agregando un valor en la oferta y la demanda.

Y por último el tercer objetivo, identificar la relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021. En la tabla 15 el resultado del Rho Spearman fue de 0,675 por lo que el resultado denotó una correlación positiva considerable. Comparado con los resultados de Sánchez (2018), quien señaló en su tesis “El comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018”, el cual arrojó como resultado un Rho de Spearman de 0.722 teniendo una correlación positiva considerable. Contrastando los resultados de los dos trabajos se concluye que hay coincidencia del nivel de correlación. Parra y Rodríguez (2016), las capacitaciones en las empresas latinoamericanas ejecutaron resaltantes inversiones en el desarrollo de las habilidades de sus colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Se proponen las siguientes conclusiones:

Primera: Se consiguió mostrar un grado de correlación positiva muy fuerte con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.733 entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021, concluyendo que el comportamiento organizacional busca mejorar las estrategias y procesos a través del buen clima laboral y la recompensa de los logros obtenidos, por lo que incrementa la productividad laboral en la empresa de estudio.

Segundo: Se identificó una correlación positiva considerable con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0, 671 entre la cultura organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021, concluyendo que la cultura organizacional posibilita que los trabajadores se identifiquen con la entidad y se pueda evitar que se perjudique la productividad laboral en la empresa de estudio.

Tercero: Se identificó una correlación positiva media con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0,449 entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021, en conclusión, si la gestión del talento humano concede a los colaboradores la formación continua, el cual fomenta las habilidades a desarrollar y mejora el grado de productividad laboral en la entidad de estudio.

Cuarto: Se logró determinar una correlación positiva considerable con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0,675 entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021, es decir que, si la capacitación de los colaboradores permite adquirir nuevos conocimientos y habilidades genera una mejora en la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

En la presente investigación, se proponen diversas recomendaciones:

Primera: Se considerará recomendar desarrollar talleres, donde se efectuará prácticas como el de escucharse los unos a los otros, con respecto a las aptitudes y conductas emocionales y la formación de atención de los colaboradores, además se diseñará programas de motivación tales como incentivos de reconocimiento y actividades de integración, el cual mejorará satisfactoriamente la productividad laboral en la organización.

Segundo: Se aconsejará brindar charlas o conferencias a los colaboradores, tanto administrativos como operativos, sobre temas de cultura organizacional y asimismo facilitara los conocimientos sobre lineamientos que tenga la empresa y las funciones diarias que se realizaran a través de procedimientos para la obtención de resultados beneficiosos de los avances laborales de forma interactiva y dinámica.

Tercero: Se sugerirá fijar políticas para reclutar y selección, tanto para personal administrativo u operativo, ya que se pondrá más énfasis en los diferentes perfiles de los puestos de trabajo, y a la vez se deberá crear un entorno de confianza entre jefe y colaborador, con la finalidad de integrarlos a proyectos que se ejecuten a futuro en la empresa.

Cuarto: Se recomendará elaborar un plan de capacitaciones, donde se identificará las necesidades que presentan los colaboradores de la organización, el cual se deberá realizar de manera didáctica con casuísticas operativas en los plazos que se establezcan; todo ello ayudará a generar hábitos en ellos mismos.

REFERENCIA

- Acosta, P., & Ramos, C. (2019). Stress and productivity in workers of textile companies. *Journal of Fashion Marketing and Management*. Obtenido de 23 (1), 17-29. Doi:10.1108/JFMM02-2018
- Acosta, S. (2017). *Estadística Inferencial (CE29)*,. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/316022>
- Alles, M. A. (2017). *Comportamiento organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias (Vol. 2a ed)*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A . Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?ld>
- Barrios Hernández, K., Olivero Vega, E., & Figueroa Saumet, B. (2019). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. Vol. 31 N° 2. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdf>
- Bravo, M. (2017). *Diagnóstico del comportamiento organizacional de las empresas comercializadoras de productos para la mejora de su Desempeño Empresarial*. Obtenido de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream>
- Blandón Navarro, A. F., & Blandón Navarro, J. C. (2018). *Estrategias para mitigar los Efectos del Clima Organizacional en la Productividad de las Organizaciones*. Medellín, Colombia: Universidad de San Buenaventura Colombia. Obtenido de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/5844/1/Estrategias_Clima
- Briones Saltos, L., & Cedeño Zambrano, R. (2018). El comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en el ámbito universitario. *Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/comportamiento-organizacional>
- Costa Marcé, A., & Montenegro, D. I. (2020). *Organizational Culture: the Great Driver of Future Strategy. A Vision of Competitiveness in Ecuador*. *Empresa y humanismo*, vol xxiii / nº 2 / 2020 / 9-32, 25. obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=d40d7770>

- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion>
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. (10ª ed.) Ed.). Mexico: mcgrawhill. Obtenido de <https://scholar.google.com.pe/scholar?>
- Consuelo Bravo, C., Sarmentero Bon, I., & Gomez Figueroa, O. (2017). Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional. ISSN 1815-5936, 9. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid
- Dunlop, J. (2017). Labor productivity. Obtenido de <https://searchworks.stanford.edu/view/10066096>
- Flores Kutaka, S. D. (2018). Realción entre clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de una sección de matemática de una univercidad privada del Perú, Lima-2018. (grado de bachiller) Univercidad Privada del Norte Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle>
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2018). La capacitación laboral en América Latina. Laureate, 32. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe>
- FORO EMPRESARIAL. (2017). FORO EMPRESARIAL. Obtenido de <https://foro-empresarial.com/importancia-de-la-productividad-laboral/>
- Gómez, W., Gonzales, E., & Rosales, R. (2018). Metodología de la Investigación. LIMA, PERU: Universidad María Auxiliadora. Obtenido de <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/96>
- Gutierrez, M. (2018). Nivel de conocimiento sobre el pueblo de Kukama – Kukamiria y nivel de educación ambiental de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria Intercultural Bilingüe del Programa de Formación de Maestros Bilingües de la Amazonía Peruana – FORMABIA. Lima . Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle%20Gutierrez>
- Hernández S, R. (2017). Metodlogia de la Investigación. Mexico: mcgraw-HILL.

Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. D., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Mexico: mcgraw-hill.

IPE. (2016). IPE. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral>

Macavilca Contreras , E. G. (2018). Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima-2018. Lima.(grado de maestría) Univercidad Cesar Vallejo Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Mcmillan, J., & Schumacher, S. (2018). Investigación educativa. Madrid, España: Pearson Educación. Obtenido de <https://scholar.google.com.pe>

Mileman, M., & Sibanda, S. (2017). El Recurso Humano y la Productividad. ((1ª ed.) Ed.). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>

Moreira, L. (2017). El ambiente laboral y su influencia en el rendimiento laboral en las (IES) públicas - Provincia de Manabí Ecuador. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7763>

Muñoz Rocha, C. I. (2018). Metodología de la investigación. Mexico: Oxford.Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia>

Muñoz Rocha, C. (2017). Metodología de la investigación. Mexico : Editorial Progreso S.A de C.V. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion>

Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2019). Training and its effect in quality management in organizations. Investig.desarro.innov. Obtenido de <file:///C:/Users/Anghela/Downloads/4602-Texto%20del%20art%C3>

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. Vol. 30(6), 167-176.

Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdf>

Rendón Macías, M., Villasís Keever , M., & Miranda Novales, M. (2017). Metodología de la investigación . *Alergia México*, vol. 63, núm. 4, pp. 397-407. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Jahanbazi, A., Shahim, A., Isdahani, A., & Safari, A. (2019). Analyzing the influence of job satisfaction on hostage employee loyalty in Isfahan Province Gas Company. *Benchmarking: An International Journal*. Obtenido de 26(6), 1728-1748. Doi:10.1108/BIJ-04-2018-0093

Padilla Lugo, J. I., & González Hernández, J. R. (2020). Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hotelero de zacatecas. *Zacatecas, México*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>

Prakash, A., Jha, S., Prasad, D., & Singh, K. (2017). Productivity, quality and business performance: an empirical study. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Obtenido de 66(1), 78-91. Doi:10.1108/IJPPM-03-2015-0041

Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2019). Training and its effect in quality management in organizations. *Investig.desarro.innov*. Obtenido de <file:///C:/Users/Anghela/Downloads/4602-Texto%20del%20art>

Llacer, P., Pérez, J. C., & Bravo, R. (2020). *La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2020*. España : EAE Business School. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdf>

Querevalú Nuñez , K. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un Consorcio de Alimentos de Trujillo. (grado de maestro). *Univercidad Privada del Norte* Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle>

Ramos, R. (2017). El comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño de los equipos de trabajo. (Tesis de Maestría). Obtenido de <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/7514>

- Ríos Díaz, J., & Loli Pineda, A. (2019). Justicia organizacional y comportamiento organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. ISSN L, Vol.22(Nº, 1). Obtenido de file:///C:/Users/Anghela/Downloads/16586-
- Rivera Porras , D. A., Carrilo Sierra , S., Forgianny Santos , J. O., & Nuván Huarto , I. L. (2018). Organizational culture, challenges and challenges for healthy organizations. ESPACIOS, Vol.39 (Nº22), Pag. 27. Obtenido de [http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura %20](http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20)
- Robbins, S., & Coulter, M. (2019). Administration (12 ed.). Pearson.Obtendio de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Rodríguez, V., & Mladinic, A. (2016). Titudinal Ambivalence Toward Organizational Change: An Analysis From the Perspective of Individuals in a Work Environment. Pg.17. Obtenido de <http://ojs.uc.cl/index.php/psy>
- Sanchez Ore, R. S. (2018). El comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018. Lima.(Grado de Licenciado, Univercidad Cesar Vallejo). Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500>.
- Schettini, D., & Azzoni, C. R. (2018). Productive efficiency and the future of regional disparities in Brazil. Nova Economía, 28(2). Retrieved from <https://www.scielo.br/pdf/neco/v28n2/1980-5381>
- Shammari, M., & Alam, Z. (2018). Organizational culture and job satisfaction in a telecommunications company in the kingdom of bahrain. Polish journal of management studies. Obtenido de 18(1), 33-43. Doi:10.17512/pjms.2018.
- Santos S´anchez, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla. Puebla . Obtenido de <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/guadalu>
- Tacillo, E. (2017). Metodología de la Investigación Científica. Obtenido de <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>
- Trujillo, M., & Garcia, L. (2017). Job satisfaction in work settings. A qualitative

approach for study. Scientia ET Technica, 2(22). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007>

Velasquez, M. (2017). Metodología de la investigación científica. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S025>

Vesga Rodriguez, J. J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., & Bustamante, A. (s.f.).(2018) Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition. Vol. 27 Issue 1, p52-61. 10p. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?Vid=8&sid>

Zapata Quispe, R. (2017). Comportamiento organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad publica de salud, Lima-2016.(grado de maestria) Univercidad Cesar Vallejo Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle>

Zea Vallejo, D. A. (2019). The educational manager"s organizational behavior in community participation. Prohominum, 10. Obtenido de <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/proho>

Anexo 1 Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Comportamiento Organizacional	Según Alles (2017), el comportamiento organizacional hace referencia a la relación de las personas en temas organizacionales del colaborador con el máximo cargo hasta el mínimo cargo, las personas actúan solas o en grupos resolviendo conflictos que se encuentren en la empresa.	La variable uno fue medida por la técnica de la encuesta tipo de instrumento el cuestionario tipo Likert de 18 ítems teniendo en cuenta que: para la primera dimensión cultura organizacional 6 ítems; la segunda dimensión gestión del talento humano 6 ítems y para la última dimensión capacitación 6 ítems.	Cultura organizacional Gestión del talento humano Capacitación	Toma de decisiones Trabajo en equipo Comunicación Evaluación de desempeño Selección del personal Relaciones con los empleados Tiempo Satisfacción Evaluación de capacidad	Ordinal. tipo Likert 1. nunca 2. casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5. siempre
Productividad Laboral	Según Chiavenato (2017), indica que la productividad laboral se refiere a la medición del rendimiento de la carga laboral donde predomina la eficacia, la eficiencia y la satisfacción laboral	La variable dos fue medida mediante la técnica de encuesta con tipo de instrumento y el cuestionario tipo Likert de 18 ítems teniendo en cuenta la dimensión uno eficacia 6 ítems , por la dimensión de eficiencia 6 ítems y la dimensión satisfacción laboral 6 ítems.	Eficacia Eficiencia Satisfacción laboral	Comunicación interna Proactividad Resultados Liderazgo Cumplimiento de metas y objetivos Compañerismo laboral Compromiso de los colaboradores Condiciones laborales Motivación	Ordinal. tipo Likert 1. nunca 2. casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5. siempre

Anexo 2 Escala de medición de coeficiente de Alfa de Cronbach

Valores	Niveles
mayora a 0.9	perfecta
mayores a 0.8	elevada
mayores a 0.7	aceptable
mayores a 0.6	regular
mayores a 0.5	baja
mayores a 0.4	nula

Anexo 3 Coeficiente de Correlación de Rho Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a -0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a -0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a -0.50	Correlación positiva media
+0.51 a -0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a -0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a -1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 4 Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

Buenas tardes estimados colaboradores, sus respuestas son de suma importancia para ver si existe relación entre las variables comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., toda información es confidencial

INSTRUCCIONES

Marcar con un (x) según lo que usted considere

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			opción de respuesta									
			1	2	3	4		5				
	Indicador	N°	Ítems					nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Toma de decisiones	1	¿Considera usted que en su área laboral se toman decisiones adecuadas?									
		2	¿Considera usted que en su área laboral la toma de decisiones es realizada por la persona responsable?									
	Trabajo en equipo	3	¿Disfruta del trabajo en equipo dentro de la empresa?									

	4	¿Considera usted que en la empresa hay un ambiente de mutuo compañerismo?					
Comunicación	5	¿Cree usted que el gerente establece una buena comunicación con los colaboradores?					
	6	¿Cree usted que existe una buena comunicación entre los colaboradores?					
Evaluación de desempeño	7	¿Considera usted que utilizan los tipos de evaluación de desempeño?					
	8	¿El área de recursos humanos evalúa el desempeño de sus compañeros?					
Selección del personal	9	¿Los procesos que utilizan para la selección del personal considera usted que es la correcta?					
	10	¿La empresa considera la experiencia laboral que tienes?					
Medidas de satisfacción de los trabajadores	11	¿Utilizan indicadores para la medida de satisfacción de los colaboradores?					
	12	¿Realizan constantemente encuestas de la satisfacción de los colaboradores?					
Tiempo	13	¿Considera usted que el tiempo de capacitación es suficiente?					
	14	¿Consideras de importancia la capacitación recibida?					
Satisfacción	15	¿Se siente satisfecho con la frecuencia de capacitaciones?					
	16	¿Considera usted que la organización satisface sus expectativas con las capacitaciones?					
Evaluación de capacidad	17	¿Considera pertinente evaluar al personal finalizada la capacitación?					
	18	¿Las evaluaciones de capacidad son usadas para mejorar las capacitaciones?					
Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL							

Comunicación Interna	19	¿Usted cree que la empresa fomenta y promueve la comunicación interna?					
	20	¿Considera usted que la comunicación interna que recibe por parte del jefe inmediato ayuda en el desenvolvimiento de sus actividades?					
Proactividad	21	¿Usted considera que, dentro de la organización la proactividad es un mecanismo importante para el logro de los objetivos de la misma?					
	22	¿Piensa usted que ser proactivo aumenta la efectividad en el centro de labores?					
Resultados	23	¿Cree usted que en la empresa se asignan las labores de acuerdo a la programación respectiva?					
	24	¿Opina usted que buscar soluciones efectivas ante situaciones de conflicto sirve como mejora para el desarrollo de su funciones?					
Liderazgo	25	¿Observa usted que su jefe inmediato mantiene el liderazgo dentro del equipo de trabajo?					
	26	¿Piensa usted que su jefe inmediato lidera y asigna responsabilidades de acuerdo a sus necesidades?					
Cumplimiento de metas y objetivos	27	¿Considera usted que la empresa tiene objetivos interpretados en metas específicas?					
	28	¿Usted se involucra con la organización para que cumpla con las metas y objetivos establecidos?					
Compañerismo laboral	29	¿Usted considera que la relación con los demás compañeros le incentiva a tener un mejor desempeño dentro del centro laboral?					
	30	¿Usted suele aportar ideas o soluciones que incentiven a sus compañeros de trabajo?					

Compromiso de los colaboradores	31	¿Se siente usted comprometido con la empresa al conceder un esfuerzo adicional?					
	33	¿Usted se compromete con el trabajo dentro de la organización de forma correcta?					
Condiciones laborales	33	¿Considera usted que las condiciones de desarrollo laboral (capacitación, desarrollo, experiencia) logran satisfacerle?					
	34	¿Cree usted que la empresa le brinda apoyo con respecto a las condiciones de obstáculos que se presentan?					
Motivación	35	¿Usted se siente motivado y le gusta el trabajo que desarrolla dentro de la organización?					
	36	¿Estima usted que la empresa le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional para su motivación personal?					

Anexo 5 Validación de instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: GUILLEN ROMO BIANCA MELANIE y NUÑEZ FABIAN ANGELA PATRICIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Comportamiento organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE 82 % VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante

DNI N° 45962909



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIEZET MALENA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: GUILLEN ROMO BIANCA MELANIE y NUÑEZ FABIAN ANGELA PATRICIA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): productividad laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81

COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y No valido ni aplicable aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante

DNI N° 45962909



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
- I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: : GUILLEN ROMO BIANCA MELANIE y NUÑEZ FABIAN ANGELA PATRICIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Comportamiento organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81

PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE** **VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMJÓN, EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
- I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: GUILLEN ROMO BIANCA MELANIE y NUÑEZ FABIAN ANGELA PATRICIA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): productividad laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Válido y aplicable

No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

82 %

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante

DNI N° 06614765

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN****I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
 I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: GUILLEN ROMO BIANCA MELANIE y NUÑEZ FABIAN ANGELA PATRICIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Comportamiento organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	

COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE** **VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante

DNI N° 46417339



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. **DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
- I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
- I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: GUILLEN ROMO BIANCA MELANIE y NUÑEZ FABIAN ANGELA PATRICIA

IV. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

VARIABLE (2): productividad laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	

OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79	

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

Válido y aplicable

No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

79 %

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante

DNI N° 46417339

Anexo 6 Documento de autorización



Lima, 22 de Setiembre del 2021

Asunto: Autorización de ejecución de Proyecto de Investigación titulado Comportamiento Organizacional y Productividad Laboral en Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., en representación de la empresa con RUC 20392594435, como Gerente General certifico que:

Por medio de la presente que a las Señoritas BIANCA MELANIE GUILLEN ROMO identificada con D.N.I. 70883597 y ANGELA PATRICIA NUÑEZ FABIAN identificada con D.N.I. 71499141, la empresa autoriza la realización de su Proyecto de Investigación.

Se expide el presente documento, de acuerdo a Ley, para los fines que los interesados estimen pertinentes.


CYBERTEL TECNOLOGIA Y SERVICIOS S.R.L.
JUAN ALBERTO ROQUE PINEDA
GERENTE GENERAL

.....
JUAN ALBERTO ROQUE PINEDA
Gerente General

Apellidos y Nombres	DNI	Firma

Anexo 7 Matriz de datos

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																		
CULTURA ORGANIZACIONAL						GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						CAPACITACIÓN						
1	3	3	3	3	3	3	4	5	3	1	1	5	5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2
4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
5	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	5	4	4	4	3
8	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2
9	3	5	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	2
0	3	4	3	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2
1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	5	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2
6	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	2
7	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4
8	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3
9	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4
0	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	5	4	4
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2
5	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	2
6	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	3	5	4	4
7	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3
8	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4
9	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	5	4	4

PRODUCTIVIDAD LABORAL

EFICACIA					EFICIENCIA					SATISFACCIÓN LABORAL							
4	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	1	4	4	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3
5	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	1	4	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3
5	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3
5	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5