



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA CAJA
RURAL RAÍZ OFICINA DE SANTA ANITA, 2018

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:

Bach. CRISTHIAN ANDRES HUALLIPE HUARCAYA

LIMA – PERÚ

2018

ASESOR DE TESIS

Dra. MADELAINE BERNARDO SANTIAGO.

JURADO EXAMINADOR

DR. ALFREDO GUILLERMO RIVERO GUILLEN

Presidente

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA

Secretario

MG. EDITH GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por permitir lograr mi objetivo y gozar de salud, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre, por ser la mujer que me llena de orgullo y porque no hay manera de devolver lo que me ofreció desde que nací.

A mi familia, que son la inspiración, para cumplir mis ideales y quienes son un pilar fundamental en mi formación como persona, así mismo estuvieron siempre en todo momento apoyándome.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora, quien, gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas, posibilitó la finalización de esta tesis.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar si la cultura organizacional se relaciona con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

La metodología empleada para la elaboración de la tesis fue de enfoque cuantitativo. Es una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional. El diseño es no experimental, transversal, correlacional. La población estuvo conformada por 50 trabajadores de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal; es decir, el tamaño muestral estuvo representado por 50 trabajadores. Se empleó como instrumentos un cuestionario, con una fiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,920 para la variable cultura organizacional y 0,941 para la variable productividad, de nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos, según la prueba estadística de Spearman aplicado a las variables de estudio cultura organizacional y productividad, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.933^{**}$, que representa un 95%, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se determinó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Palabras clave: cultura organizacional, productividad, comportamiento, normas, valores, filosofía, reglas, clima organizacional, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine if the organizational culture is related to the productivity of the Rural Root Box of the district of Santa Anita, 2018.

The methodology used to elaborate the thesis was a quantitative approach. It is a basic investigation of descriptive and correlational level. The design is non-experimental, transversal, correlational. The population consisted of 50 workers from the Rural Root Box of the district of Santa Anita, 2018, a non-probabilistic sample of census type was used, that is, the sample size was represented by 50 workers, a questionnaire was used as instruments, with a Cronbach's Alpha reliability of 0.920 for the organizational culture variable and 0.941 for the productivity variable, acceptable level.

Among the most important results obtained according to Spearman's statistical test applied to the organizational culture and productivity study variables, a Rho correlation coefficient of Spearman $r = 0.933^{**}$ was obtained, representing 95%, with a level of significance of 0.000 lower than the expected level ($p < 0.05$) with which the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis is accepted. Therefore, it was determined that the organizational culture is significantly related to the productivity of the Rural Root Box of the district of Santa Anita, 2018.

Keywords: organizational culture, productivity, behavior, norms, values, philosophy, rules, organizational climate, efficiency, effectiveness.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general.	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Justificación del estudio	20
1.3.1. Justificación teórica	20
1.3.2. Justificación práctica.....	20
1.3.3. Justificación metodológica.....	20
1.4. Objetivos.	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.1.2. Antecedentes internacionales.	25
2.2. Bases teóricas de las variables	29
2.2.1. Variable 1: Cultura organizacional.....	29
2.2.2. Variable 2: Productividad.....	36
2.3. Definición de términos básicos	39

III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	41
3.1. Hipótesis de la investigación.....	41
3.3.1. Hipótesis general.....	41
3.3.2. Hipótesis específicas.....	41
3.2. Variables de estudio.....	41
3.2.1. Definición conceptual.....	41
3.2.2. Definición operacional.....	42
3.3. Nivel de investigación.....	45
3.3.1. Nivel de investigación.....	45
3.4. Diseño de la investigación.....	45
3.5. Población y muestra de estudio.....	47
3.5.1. Población.....	47
3.5.2. Muestra.....	47
3.5.3. Muestreo.....	48
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.6.1. Técnica.....	48
3.6.2. Instrumentos.....	49
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.....	51
3.8. Método de análisis de datos.....	55
3.9. Propuesta de valor.....	56
3.10. Aspectos deontológicos.....	57
IV. RESULTADOS.....	58
4.1. Resultados.....	58
4.1.1. Análisis descriptivo.....	58
4.2. Contrastación de hipótesis.....	69
V. DISCUSIÓN.....	83
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	83
VI. CONCLUSIÓN.....	88
6.1. Conclusiones.....	88
VII. RECOMENDACIÓN.....	90
7.1. Recomendación.....	90
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92

ANEXOS	94
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	95
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	96
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.	98
Anexo 4: Validación de instrumentos	102
Anexo 5: Matriz de datos	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Operacionalización de la variable cultura organizacional</i>	43
Tabla 2.	<i>Operacionalización de la variable productividad</i>	44
Tabla 3.	<i>Ficha técnica 1: Cuestionario de variable cultura organizacional</i>	49
Tabla 4.	<i>Baremación de la variable de estudio cultura organizacional</i>	50
Tabla 5.	<i>Ficha técnica 2: Cuestionario de variable productividad</i>	50
Tabla 6.	<i>Baremación de la variable de estudio productividad</i>	51
Tabla 7.	<i>Validez de los instrumentos por los juicios de expertos de la Universidad.</i>	51
Tabla 8.	<i>Interpretación del coeficiente de confiabilidad para las variables de estudio</i>	52
Tabla 9.	<i>Distribución de escala de todas las variables de estudio</i>	52
Tabla 10.	<i>Estadística de fiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional</i>	53
Tabla 11.	<i>Estadística de fiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento productividad</i>	54
Tabla 12.	<i>Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.</i>	55
Tabla 13.	<i>Niveles de la variable cultura organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	58
Tabla 14.	<i>Niveles de la dimensión comportamiento organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	59
Tabla 15.	<i>Niveles de la dimensión normas organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	60
Tabla 16.	<i>Niveles de la dimensión valores organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	61
Tabla 17.	<i>Niveles de la dimensión filosofía organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	62

Tabla 18.	<i>Niveles de la dimensión reglas organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	63
Tabla 19.	<i>Niveles de la dimensión clima organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	64
Tabla 20.	<i>Niveles de la variable productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	65
Tabla 21.	<i>Niveles de la dimensión eficiencia productiva de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	66
Tabla 22.	<i>Niveles de la dimensión eficacia productiva de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	67
Tabla 23.	<i>Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.</i>	68
Tabla 24.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre cultura organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. ...</i>	69
Tabla 25.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018</i>	71
Tabla 26.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre las normas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. ...</i>	73
Tabla 27.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre los Valores organizacionales y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. ...</i>	75
Tabla 28.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre la filosofía y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	77
Tabla 29.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</i>	79
Tabla 30.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018</i>	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1.	Diagrama de correlación	46
Gráfico 2.	Cultura organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	58
Gráfico 3.	Comportamiento organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	59
Gráfico 4.	Normas organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	60
Gráfico 5.	Valores organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	61
Gráfico 6.	Filosofía organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	62
Gráfico 7.	Reglas organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	63
Gráfico 8.	Clima organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	64
Gráfico 9.	Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.	65
Gráfico 10.	Eficiencia productiva de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	66
Gráfico 11.	Eficacia productiva de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	67
Gráfico 12.	Gráfico de dispersión simple entre cultura organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	70
Gráfico 13.	Gráfico de dispersión simple entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018	72
Gráfico 14.	Gráfico de dispersión simple entre las normas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	74

Gráfico 15. Gráfico de dispersión simple entre los valores organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. ...	76
Gráfico 16. Gráfico de dispersión simple entre la filosofía y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	78
Gráfico 17. Gráfico de dispersión simple entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	80
Gráfico 18. Gráfico de dispersión simple entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.....	82

INTRODUCCIÓN

La presente investigación cuyo título central es: “Cultura organizacional y la productividad en la Caja Rural Raíz Oficina de Santa Anita 2018”, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

La cultura organizacional es el reflejo de los principios, valores, normas, reglas y clima organizacional. Toda organización debe definir su cultura y dentro de ella buscar la satisfacción de todas las partes interesadas, mediante la elaboración y aplicación de estrategias, propiciando la participación y mutua colaboración entre los diferentes niveles, desarrollar ideas innovadoras, asumir riesgos, y ejecutar acciones encaminadas al mejoramiento perpetuo.

En este sentido, todos los recursos de la empresa son necesarios; sin embargo, el capital humano cada vez se hace más importante ya que en sus manos está el éxito o fracaso de la empresa porque de ellos dependen todos los procesos que se desarrollan dentro de la misma. Un personal bien capacitado, con valores y principios enfocados al logro de los objetivos organizacionales, representa una ventaja para la empresa.

La naturaleza de la presente tesis está dividida en ocho capítulos coherentemente relacionados.

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se refiere a la realidad problemática, formulación de interrogantes, justificación del estudio y los objetivos de la investigación.

En el capítulo II, se describe el marco teórico, los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se muestran los métodos y materiales de la investigación: hipótesis de la investigación, variables de estudio que han permitido organizar y planificar la operacionalización de la investigación de acuerdo a las variables de estudio, el nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del

instrumento, método de análisis de datos, propuesta de valor y aspectos deontológicos de la investigación.

En el capítulo IV, se presentan los principales resultados de la investigación, se describen los resultados para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

En el capítulo V, se discute los principales resultados de investigación; luego se analiza los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

En el capítulo VI, se afrontan las conclusiones en relación a los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones o sugerencias que han ameritado las variables de estudio de acuerdo a los objetivos planteados.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Muchas veces las entidades financieras se ven obligadas a adaptarse a cambios repentinos para mantenerse vigentes en el mercado. Estos cambios desestabilizan a la organización, debido a que este proceso de adaptación en las entidades financieras se generan diferentes tipos de comportamientos, ya sea de tipo organizacional grupal o individual los cuales tienen efecto en la productividad.

En México, las instituciones pierden un promedio de 31.4% en productividad a causa de la falta del ausentismo laboral de sus trabajadores, independientemente de su origen; según un informe de la sociedad para la administración de recursos humanos, las principales causas de ausentismo laboral son la falta de compromiso con la empresa, estrés y otras cuestiones personales. En este país, solo el 30 % de instituciones financieras utiliza trabajadores de remplazo para cubrir ausencias laborales, lo que podría representar un ahorro para las instituciones, pero aumento por carga de tiempo para quienes asumen tareas de quienes faltan (Jaramillo, 2018).

Por su parte en el Perú, en un estudio reciente realizado por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), que el 30% de las cajas rurales municipales del Perú tienen la probabilidad de desaparecer en los próximos 5 años. Debido a que no se pueden posicionar en el mercado y no pueden ser productivas debido a la alta rotación de personal y la falta de capital propio. A su vez, son las entidades donde de todo el sistema financiero donde existe mayor inestabilidad laboral por lo que la mayoría de sus trabajadores cuentan con falta de compromiso en el desarrollo de sus actividades. Este estudio detecto que la principal razón de la baja productividad de las cajas rurales en el país se debe a la falta de compromiso de parte de los trabajadores y a la renovación de capital propio.

La Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz, no es ajena a esta problemática mencionada debido a que la empresa tiene ciertas deficiencias de productividad, tal es el caso que presenta una alta rotación de personal y una falta de compromiso

de los mismos hacia la empresa, pues no se promueven constantemente a los trabajadores ni mucho menos se realiza una capacitación y una valoración de su desempeño laboral. En el año 2018, Caja Rural Raíz se especuló con su liquidación y por esa razón se presentó la mayor fuga de talentos en toda su historia, lo que ocasionó que el personal muestre falta de identidad hacia la organización, prueba de ello es que en la actualidad se reconozca la carencia de entusiasmo y la falta de motivación para ejercer sus funciones encomendadas. Siendo así estos comportamientos guardan mucha relación con el resultado de la productividad.

En el ámbito regional, según Ampelio Ferrando Perea (2015), indica:

En base al estudio realizado se observó que en las empresas de servicios de Lima Metropolitana estudiadas la eficacia de la cultura organizacional está relacionada con: la comunicación, trabajo en equipo, desarrollo personal, adaptación al cambio y mejora de la calidad y productividad

Toda la problemática descrita, afecta al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades externas e internas de la Caja Rural Raíz, que casi en la mayoría de casos es por índole netamente de cultura organizacional, exponiendo la productividad de la empresa a una situación de riesgo financiero por el anteriormente mencionado, nos planteamos un problema de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

- ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

PE 1. ¿Qué relación existe entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018?

PE 2. ¿Qué relación existe entre las normas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018?

PE 3. ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018?

PE 4. ¿Qué relación existe entre la filosofía y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018?

PE 5. ¿Qué relación existe entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018?

PE 6. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar conocimiento sobre la cultura organizacional dentro de una empresa o institución, con relación a la productividad, cuyos resultados de esta investigación podrán sistematizarse en una propuesta para incorporarse e incrementar la productividad de los trabajadores.

1.3.2. Justificación práctica

Se pretende identificar la falta de cultura que puede haber en una empresa y que en la mayoría de los casos influye negativamente en la productividad que se refleja en la pérdida de valores, principios organizacionales y parámetros a seguir.

El cliente, en general, requiere que las empresas tengan una visión cultural, caracterizada en una preocupación sostenida en el tiempo; que pueda recibir no solo un producto o servicio, sino también confianza y seguridad. Es por ello que necesitamos construir una cultura organizacional que, además de un buen servicio, muestre seguridad y confianza para competir con el mercado financiero.

1.3.3. Justificación metodológica

En toda investigación, el proceso metodológico es importante porque permitirá considerar el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación y que servirán para otras investigaciones similares. Puede tratarse de técnicas o instrumentos novedosos como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos de diagramas de muestreo, etc., que considere el investigador que pueden utilizarse en investigaciones parecidas.

La presente tesis utilizará una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, asimismo se hará uso de un diseño no experimental – transversal – correlacional. Para recolectar datos se utilizará técnicas a la encuesta y el cuestionario como instrumento de investigación. También utilizará el software SPSS v.24.0 (coeficiente de correlación de Spearman). Se aplicará el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de la encuesta. Finalmente, dicho estudio servirá de referencia para futuras investigaciones relacionadas al tema en investigación.

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo general.

- Determinar si la cultura organizacional se relaciona con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos.

OE 1. Determinar la relación entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

OE 2. Determinar la relación entre las normas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

OE 3. Determinar la relación entre los valores organizacionales y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

OE 4. Determinar la relación entre la filosofía y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

OE 5. Determinar la relación entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

OE 6. Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Díaz (2016) en su investigación titulada *la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*, tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán, Perú, la investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. En cuanto a la metodología utilizada fue de tipo descriptivo correlacional. Se elaboró y aplicó una encuesta elaborada mediante la escala de Likert (22 ítems), con una muestra de 70 personas, se determinó una correlación de 0.984. La Tabla 30 muestra la correlación entre las dos variables de estudio. Con respecto al análisis de la cultura organizacional en el área de cirugía del Hospital I Naylamp se concluye que existe una cultura de mercado predominante. La cultura de mercado del Hospital I Naylamp se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles, el 80% de los encuestados están de acuerdo en que su área de trabajo se muestra un grado de precisión, análisis y atención al detalle. También se caracteriza por tener un alto nivel orientación a las personas, el 70% de los encuestados están de acuerdo En lo que corresponde al nivel de desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp. El nivel de desempeño laboral presenta un nivel alto debido a que el 75% de los pacientes encuestados manifiestan estar de acuerdo en que el desempeño del personal del área de cirugía es bueno, el desempeño del área se logra por el trabajo en equipo y liderazgo de los trabajadores.

Chumpitaz y Villafuerte (2016), en su Investigación titulada *Influencia de La Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de confecciones Galindo S.R.L., Lima 2015*. Universidad Peruana de las Américas para optar el grado o título de Administración en Gestión de Empresas, la investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en el comportamiento de los trabajadores en confecciones Galindo

SRL. La investigación fue elaborada en base a encuestas a los empleados acerca de la relación con su jefe inmediato, lo que permitió conocer sus inquietudes. Los resultados arrojaron que parte del personal no se sentía comprometidos con la empresa debido a su falta de “cultura organizacional”, se presentaron quejas con relación al sueldo e incentivos que pensaban habían ganado de acuerdo a su desempeño laboral, además de no tener comunicación directa con el gerente por siempre estar ocupado sin tener en cuenta que el uno de los factores más importantes en la organización es el talento humano lo que trajo como consecuencia déficit y pérdidas para la empresa en comparación con años anteriores. Por ello es necesario atender sus expectativas y el trabajo también resalta la importancia del coaching empresarial que es actualmente una herramienta dinámica muy importante ya que integra a los colaboradores de una organización y los hacen conocerse entre potencializando sus habilidades deduciendo a beneficios de la organización.

Soria (2017) realizó la investigación titulada *Clima Organizacional y Productividad de los trabajadores de fábrica peruana Eternit Lima*, tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima–Perú, la investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera el Clima Organizacional influye en la productividad de los trabajadores de la fábrica peruana Eternit. Para el proceso metodológico se utilizó el método deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental, asimismo la población y muestra estuvo constituida por 120 empleados de la fábrica peruana Eternit. En cuanto al instrumento de recolección de datos tenemos al cuestionario que constó de 22 ítems de tipo cerrado, los mismos que se vaciaron en cuadros en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes. Estos se complementaron con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual permitió contrastar las hipótesis. Los resultados determinaron que existe una asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la fábrica peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la fábrica peruana Eternit, donde el nivel de

significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre la capacitación y la productividad de los trabajadores de la fábrica peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre la tecnología y la productividad de los trabajadores de la fábrica peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Bonifacio y Falconi (2016) en su investigación *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los empleados en la empresa Sociedad Agrícola Virú S.A año 2016*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega para optar el título profesional de Licenciado en Administración, tuvo como objetivo determinar la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la empresa Sociedad Agrícola Virú S. A. – 2016. En cuanto a la metodología, fue descriptivo correlacional y diseño no experimental. Se comprobó que existe una relación positiva baja entre clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa Sociedad Agrícola Virú S. A. 2016. Se demostró la hipótesis específica que planteaba la existencia de una relación positiva entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los empleados en la empresa. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0. 21, relación positiva baja, por lo que se infiere que las relaciones interpersonales influyen positivamente en el desempeño laboral. Se comprobó la Hipótesis Específica 3 que planteaba la existencia de una relación positiva entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los empleados en la empresa Sociedad Agrícola Virú 2016. La correlación encontrada entre ambas variables fue positiva baja, es decir que las motivaciones influyen positivamente en el desempeño laboral.

Quispe (2016) en su investigación *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015*, Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración de empresas, Universidad Nacional José María Arguedas. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas 2015. La

metodología utilizada fue correlacional, no experimental; permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa que existe una correlación de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. La significatividad es alta porque el resultado presenta un menor a 0.01. Por ende, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Las conclusiones muestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Zans (2017), en su investigación *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Tesis de grado para optar al título de Máster en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, facultad regional multidisciplinaria Matagalpa. La investigación tuvo como objetivo identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. La metodología utilizada es de tipo cuantitativa con elementos cualitativos de tipo descriptivo-explicativo. Los resultados obtenidos arrojaron que el clima organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable. Se descubre que el liderazgo practicado es poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, la toma de decisiones se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación. Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima

Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales les hacen sentirse bien en el trabajo y en consecuencia consideran que se debe cultivar.

Ozuna (2012) en su investigación *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración en el Politécnico Nacional de México, tiene como objetivo determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y la Productividad dentro de Santander México. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y la Productividad dentro de Santander México. La metodología fue no experimental, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, asimismo se utilizó dos instrumentos de recolección de datos de acuerdo a las variables de estudio. Los resultados determinaron que el nivel de cultura organizacional coincide con los indicadores de productividad, demostrando así la problemática que existe dentro de la institución. Se analizaron diferentes factores que determinan la Cultura Organizacional en un directivo y se encontró que los rasgos del directivo están determinados por la cultura organizacional. Por un lado, se encontró que la productividad en las instituciones Financieras está determinada por las operaciones crediticias generadas por la banca. Finalmente, se determinó la relación existente entre el grado de Cultura Organizacional que poseen los miembros de una institución financiera con respecto al nivel de productividad.

Jiménez y Mosquera (2017) en su investigación *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas*, trabajó para optar al título de Ingeniería Empresarial, en la Universidad del Pacífico de Ecuador. La investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de un departamento financiero en una entidad pública. La metodología utilizada fue el método de análisis aplicado en instancias específicas como el análisis causa–efecto; el segundo es el método deductivo. Se concluye que el Departamento Financiero analizado se encuentra en riesgo laboral ya que el clima organizacional arrojó resultados importantes descritos a continuación. Indicador: Condiciones físicas del lugar de trabajo. En cuanto a la encuesta: las

condiciones físicas del lugar en cuanto a funcionalidad son muy cómodas, soportables para realizar sus actividades laborales en un 28%. Condición: que está muy por debajo de la media, por cuanto no se sienten cómodos física y funcionalmente en los lugares de trabajo. En cuanto al trabajo en equipo: las relaciones interpersonales y de trabajo en equipo en el Departamento Financiero analizado se evidenció que la Dirección del área no fomenta y desarrolla actividades con este fin, al igual que existen dificultades de comunicación en los grupos de trabajo, observándose un resultado del 30 % lo cual indica que existe riesgo laboral. En lo referente al liderazgo, la capacidad de liderazgo de la dirección del área en estudio es negativa, pues se evidencia que no existe respuesta por parte de los empleados a la forma de liderazgo actual, pues no considera sus opiniones, lo cual desgasta su capacidad de líder en el grupo. Indicador: Equidad, los resultados de la investigación permitieron evidenciar que la delegación de funciones en forma equitativa a los colaboradores es reducida, pues recae en un número reducido de colaboradores, pues el resto de ellos sienten que no existe distribución adecuada. Indicadores: Toma de decisiones y delegación de funciones, uno de los puntos críticos en la toma de decisiones es la falta de equidad. Esto determina si el director o responsable de ellas considera y siente confianza en sus colaboradores, lo cual en el área de estudio no se evidencia debido a que la delegación de funciones es reducida, pues los resultados revelan que es de apenas el 28%, lo cual debilita el desempeño de los colaboradores. La comunicación es el corazón de toda entidad; permite que se generen vínculos de relaciones interpersonales que brindan seguridad a los líderes departamentales, es así que al analizar este factor se pudo determinar que son muy reducidos los medios de comunicación interdepartamentales, la comunicación entre compañeros y colaboración entre ellos revelan una situación de riesgo.

Mendoza y Palacios (2016) en su investigación *Diseño de un plan estratégico de emprendimiento para el desarrollo organizacional de la empresa de transporte y logística Ecuabienestar S.A. De Guayaquil*. Trabajo de grado para optar por el título de Ingeniero en Gestión Empresarial, en la Universidad de Guayaquil, facultad de Ciencias Administrativas. El proceso metodológico utilizado es un diseño de investigación no experimental, transversal de tipo cuali-cuantitativo, con un alcance

exploratorio y descriptivo. Los resultados obtenidos permitieron llegar a conclusiones con respecto a las necesidades de intervención que requiere Ecuabienestar S.A. Esta organización carece de monitoreo y control de las necesidades de capacitación que requieren los colaboradores, pues el cambio veloz del mercado apunta a que el personal debe estar preparado para estos eventos que demanda la competitividad en el mercado de los servicios de logística y transporte para el despacho y entrega de productos de consumo masivo y OTC en zonas de cobertura y mayoristas en la ciudad de Guayaquil y provincias. Otra importante actividad que se reconoce en la organización es la inexistencia de charlas, talleres, seminarios de conocimientos para estar a la vanguardia de los cambios planificados para el desarrollo organizacional de Ecuabienestar S. A. Se diagnosticó la inexistencia de una cultura organizacional, falta de aprendizaje continuo y baja calidad de servicio al cliente. Así también la inexistencia de la Cultura orientada a la prevención de riesgos laborales, salud y a la calidad de vida laboral. De paso esta variable es indicadora de satisfacción y felicidad en el trabajo, ya que la organización debe precautelar la integridad de sus trabajadores. Finalmente, el motor del desarrollo empresarial, el talento humano quién deberá permanecer en constante aprendizaje de habilidades emprendedoras para tributar en algún momento a la innovación en el entorno de la empresa.

Figuroa (2015) realizó la tesis titulada: *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Tesis para optar al título de Licenciado en Psicología Industrial/Organizacional, Guatemala de la Asunción. Tuvo como objetivo identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. La investigación es de tipo correlacional, los resultados arrojan que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental objeto de estudio; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir, que una variable no incide en la otra. Se sugiere la creación de planes para incentivar la cultura organizacional, así como para motivar el desempeño eficiente de los trabajadores;

teniendo como propósito reconocer y promover todos los valores organizacionales, en busca de hacer sentir al colaborador parte importante de la institución gubernamental y orgulloso de pertenecer a la esta.

2.2. Bases teóricas de las variables

En toda investigación, un factor que direcciona el camino a seguir en todo trabajo científico son las bases teóricas, ya que en base a este se inicia las fundamentaciones de las variables de estudios de acuerdo al proceso de investigación. Para la presente investigación se considera dos variables de estudios gestión administrativa y desempeño laboral sustentada por teorías y autores que conceptualizan dichas propuestas.

2.2.1. Variable 1: Cultura organizacional

Conceptualización

Chiavenato (2009) sustenta que:

La cultura organizacional puede observarse solo cuando se palpan sus efectos y consecuencias ya que no es algo demostrable. En la parte visible se encuentran los aspectos superficiales, casi siempre son elementos físicos como las oficinas, métodos y procedimientos; así como las metodologías utilizadas. En el entorno no visible se encuentran los aspectos que son más difíciles de observar o percibir como las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura (p.123).

Robbins (1999), manifiesta que: "La cultura, por definición, es difícil de describir, intangible, implícita, y se da por sentada. Pero cada organización desarrolla un grupo central de suposiciones, conocimientos y reglas implícitas que gobiernan el comportamiento día a día en el lugar de trabajo" (p. 601)

Por lo tanto, la cultura coge todos los aspectos que cada organización considera. No existe acción que no esté contemplada en la cultura organizacional. En este orden de pensamientos, todos los seres humanos, de una u otra forma son poseedores de cultura.

La cultura nos ayuda a determinar la forma como se desenvuelve una organización, en ella se reflejan en las estrategias, estructuras y sistemas implementados a lo largo de los años de labor.

Al respecto, Siliceo, Casares y González (1999) plantearon que “la cultura organizacional es el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales” (p.48).

De igual forma, Robbins (1999) expresó:

La cultura es difícil de describir, no puede ser percibida físicamente y no puede ser medido. Cada organización desarrolla un grupo de suposiciones y conocimientos, así como reglas incluidas sin expresarse de manera directa que administran el comportamiento diario en el lugar de trabajo. (p 601)

Hodge, Antony y Gales (2000) destacaron:

Que la cultura organizativa es un constructo constituido por dos niveles, que incluye tanto las características observables como inobservables de la organización. A nivel observable, la cultura incluye diversos aspectos de la organización, como la arquitectura, la forma de vestir, los patrones de comportamiento, las reglas, las historias, los mitos, el lenguaje y las creencias (p.67)

A nivel inobservable, la cultura está formada por valores, normas, creencias y presunciones compartidas de los miembros de la organización. La cultura es el modelo o configuración de estos niveles de características que orienta y dirige a los miembros de la organización en el manejo de los problemas y el entorno.

Asimismo Granel (1997) indicó:

Que la cultura organizacional, se refiere al conjunto de creencias, valores, supuestos y conductas compartidas y transmitidas en una organización, que son adquiridos a lo largo del tiempo y que han resultado exitosos para el logro de sus objetivos. Puede definirse también como “el conjunto particular

de reglas formales e informales que la gente acepta como verdadero y como guía de su pensamiento y su conducta, el auto concepto de una organización o la fuerza que guía el día a día de los integrantes de una organización” (p 5).

Al efectuarse un análisis de las definiciones antes citadas, se puede indicar que Sileceo, Cáceres y González (1999), Granel (1997) y Hodge.et.al (2000) coinciden al indicar que la cultura organizacional debe estar integrada, es decir, sistematizada en un todo coherente, en el cual cada parte cumple funciones diferentes, pero convergen en la consecución de los fines generales; donde las partes están organizadas, significa que cada una tiene su razón de ser, una misión a cumplir, también significa que cuando ocurre una falla repercute en el todo que la compone.

En este sentido, es necesario que los directores de Educación Básica deban estar comprometidos con la cultura de su organización y cumplir vigilando el funcionamiento de las partes como un todo coherente, es decir, cumplir con lo esperado para el logro de los objetivos institucionales.

Otro autor que también define la cultura organizacional es Schein (1992) destacando dentro de sus postulados:

La cultura organizacional es un patrón de supuestos básicos compartidos que fue aprendido por un grupo cuando resolvía sus problemas, para adaptarse al exterior e integrarse en su interior, que ha funcionado lo bastante bien como para que se considere válido y, por tanto, deseable para enseñarlo a los miembros nuevos como la forma indicada de percibir dichos problemas, de analizarlos y sentirlos (p.8).

De lo anterior se infiere la importancia que tiene la cultura organizacional para contribuir en la educación, en el sentido de orientar y ayudar al personal de nuevo ingreso a adaptarse y encontrar un sentido de pertenencia a las instituciones educativas, buscando así el buen funcionamiento para el logro de la misión y visión institucional.

La definición anteriormente analizada por Schein (1992), también ha sido

sustentada por algunos de sus seguidores, dentro de los cuales se puede referir a Gordón (1997) quien plantea que la cultura de una organización refleja el ambiente interno, el cual incorpora una serie de supuestos, creencias, valores, que comparten los miembros y sirven para guiar su funcionamiento. Se puede señalar que Gordón solamente hace énfasis en el ambiente interno de la organización para estudiar la cultura organizacional. No obstante, su enfoque ha sido objeto de críticas por abarcar solamente un aspecto de la cultura organizacional.

También es importante resaltar, que algunas autoras coinciden cuando relacionan la cultura organizacional con las ciencias sociales y con las ciencias conductuales. Al respecto Davis (2003) expresa que "la cultura es la dirección de una sociedad, e incide en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad incide en sus pensamientos reflexivos" (p. 123).

El autor considera que la gente asume con facilidad su cultura, además, que ésta le da seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre.

Otra perspectiva destaca cómo la cultura afecta al comportamiento. La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos (lo que es importante) y creencias (cómo funcionan las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una institución; por ejemplo, para producir normas de comportamiento (como se hacen las cosas aquí)".

Las organizaciones desarrollan culturas diferentes, objetivos, valores y estilos de administración. A tales efectos Alabart y Portuondo (2001) formulan que "la cultura organizacional es un conjunto de paradigmas que se forman a lo largo de la vida de la organización como resultado de las interacciones entre sus miembros, con estructuras, estrategias, sistemas y procesos de la organización y su entorno, a partir de las cuales se conforma un conjunto de referencias, que serán válidas en la medida que garanticen la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la organización.

Las apreciaciones teóricas de Cultura Organizacional comparten conceptos comunes. Subrayan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento. La cultura es el pegamento social o normativo

que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

La cultura organizacional incluye lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento. Cumple según Denison (2001) “con varias funciones importantes como transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización. Facilitar el compromiso con algo mayor que el yo mismo. Reforzar la estabilidad del sistema social. Ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones. (p. 19). Este concepto sugiere que la cultura cumple funciones importantes en la organización.

Elementos de la cultura organizacional

Es de hacer notar que cada organización posee su propia cultura, la cual desarrolla y mantiene en base a una serie de elementos que orientan las actitudes y el comportamiento del personal diariamente; y también dirigen sus acciones hacia el logro de los objetivos organizacionales relacionados con las funciones, procedimientos y conductas gerenciales. De esta manera, se crea un sistema de valores y creencias que permite al personal a adoptar una conciencia de grupo que integra los objetivos individuales y colectivos con los de la organización.

Al respecto, Ramos (2003) planteó que:

La cultura de una organización se refleja en el equilibrio que esta promueve y que tiene como base dos aspectos importantes que son la filosofía, la cual tiene relación la misión, visión y valores de la empresa; y la responsabilidad explícita, que percibe todo lo que se refiere a los comportamientos y responsabilidades en cuanto a comunicación y trabajo en equipo, Este subsistema mantiene mucha dependencia del filosófico ya que representa la fuente principal del clima organizacional. Asimismo, la gerencia con un claro conocimiento de la misión y visión de la organización, fomenta la participación de toda la organización en el logro de los objetivos de acuerdo a su cultura (p.231)

Por otro lado, Robbins (2004) señaló que:

La cultura es un vínculo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionar normas adecuadas para identificar qué debe hacer y decir el personal. Están relacionados con los elementos presentes e integrados en la cultura organizativa, por esta razón es indispensable identificar y medir para determinar si ameritan cambiarlos o reforzarlos pues son compartidos por los integrantes de la organización (p.211)

Dimensiones de la variable cultura organizacional

Dimensión 1. Comportamiento

Robbins Stephen. (2004) menciona que “el comportamiento estudia el impacto de los individuos, grupos y estructuras acerca del comportamiento en las organizaciones, teniendo como fin aplicar los conocimientos obtenidos en la mejora de la eficacia de la organización.”

Davis K. y Newstrom J. (2002) menciona que:

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones”. Como menciona Davis, se puede ver que es el estudio de conocimientos relativos dentro de una organización ayuda a que la persona actúe dentro de la misma.

Don Hellriegel y Slocum John (2009) señalan que es el “estudio de individuos y grupos dentro de una organización y el estudio de los procesos y prácticas organizacionales que intervienen en la efectividad de los individuos, los equipos y la organización”

Gibson J, Ivancevich J, Donnelly J y Konospake R (2007) señalan que es el “campo de estudio que se sostiene en la teoría, métodos y principios de diversas disciplinas para instruirse acerca de las percepciones, valores capacidad de

aprendizaje de los individuos al trabajar en equipo, así como analizar en efecto del ambiente de la organización y todos sus recursos”

Chiavenato Idalberto (2009). “El comportamiento organizacional revela la interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones”. Como podemos observar en los diferentes conceptos el comportamiento se enfoca en la forma que el trabajador realiza sus labores dentro de la empresa, ya que tiene que tener conocimientos previos para desarrollar las mismas, esto se da gradualmente, con el fin de que pueda realizar sus labores eficazmente.

Dimensión 2. normas

Chiavenato (2010) Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.

Dimensión 3. Valores

Daddona (2009) menciona que los valores proveen una base y un lenguaje común para que las empresas puedan crecer y prosperar en las épocas buenas y épocas malas. Los valores organizacionales contribuyen a la cultura y al éxito final de las organizaciones. Según Daddona los valores proveen un lenguaje común dentro de una organización, además se puede comentar que contribuyen al éxito en los fines de la empresa.

Para Graber y Kilpatrick (2008). Por tanto, es posible observar si los valores que se proclaman, se manifiestan en los modos de actuación, es decir, si existe relación entre lo que se dice y lo que realmente se hace. La internalización de los valores organizacionales es un proceso complejo que requiere de tiempo, transmisión, explicación y ejemplificación por parte de los directivos y de reflexión, razonamiento y comprensión por el resto del grupo.

De acuerdo a Hultman (2005), los valores son los conceptos psicológicos, internos a una persona. Expresa que las organizaciones como tal no tienen valores, pero al estar conformadas por personas sus culturas son expresiones de los valores existentes y son compartidos por las personas de distinta manera en la organización.

Dimensión 4. Filosofía

Gutiérrez (2010) define la filosofía como “las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes”. El autor sostiene que la filosofía son las políticas que se ven en las creencias de la forma del trato que deben recibir los trabajadores y clientes

Dimensión 5. Reglas

Gutiérrez (2010) define la reglas como “guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo”.

Como podemos observar las reglas son guías que influyen en el comportamiento dentro de la organización para la adaptación de los nuevos miembros

Dimensión 6. Clima organizacional

Gutiérrez (2010) define al clima organizacional como “la sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores”. El clima organizacional es lo que transmite la institución donde se desempeña el personal.

2.2.2. Variable 2: Productividad

Conceptualización

Puente (2004), enfatiza en “la productividad y su evolución histórica”, Todos sabemos que hablar de productividad es hablar de hacer lo mismo con menos recursos, o mucho más con el mismo. Este concepto está bastante claro. También está claro que la productividad es una fortaleza interna de la empresa, que la hace competitiva en el mercado aun manteniendo los precios de plaza y las utilidades. El ahorro permite potenciar la producción, la capacitación, reinversión y otros beneficios para aumentar la competitividad. Indudablemente la productividad es un resultado. En algunos casos natural y en otros buscado por el hombre cuando comienza a pensar en la competencia. La productividad no es un concepto nuevo; sin embargo, quienes han marcado un liderazgo en esto han sido los japoneses a

partir de la pos-guerra. Cuando hablamos de productividad es inevitable pensar en una fórmula que relaciona lo que producimos vs lo que consumimos. Sea el caso relacionado a mano de obra, materias primas, etc.

Cuando hablamos de Productividad Total estamos refiriéndonos a algo sistémico, algo que se da en el “sistema” como resultado del conjunto de todo lo que se hace y se relaciona. Total, es algo estratégico, es algo que se gesta en la dirección de la empresa, no es de una parte de ella como puede ser de un departamento. Cuando hablamos de Mantener la Productividad Total (TPM), estamos refiriéndonos a una estrategia que involucra a todos, actuando y relacionándonos en forma productiva. Esta visión no está lo suficientemente madura en nuestras tierras y como consecuencia, se ve mucho más intenciones y esfuerzos que resultados tangibles. Es común escuchar en el ambiente industrial, que se está “haciendo TPM”. Mas como si fuera una actividad relacionada con hacer las cosas bien que con el proceso de transformación cultural necesaria para ser productivo. La Productividad, en la visión oriental es algo que se desarrolla en la mente de las personas, está relacionada con su formación educativa y forma parte de sus hábitos.”

Según Bain (2011) indica que:

La importancia de la producción reside en que es una herramienta comparativa que sirve para que los gerentes puedan comparar la producción en los distintos niveles del sistema económico con los recursos consumidos. Por otra parte, se muestra que los cambios de la productividad tienen gran impacto en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la Nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas. (p. 138)

Según Martínez (2007), precisó que:

La productividad es un indicador que expresa si los recursos de la organización se están utilizando de manera óptima en la producción de bienes y servicios, lo que se traduce en una relación entre productos utilizados y el resultado obtenido, mostrando la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, son usados para producir bienes y servicios para ser ofrecidos al mercado (p. 134).

Según Koontz y Weihrich (2004) señalan que “existen tres criterios usualmente utilizados en la evaluación del desempeño, estos son:

Eficiencia: Es la correcta utilización de los recursos disponibles. La eficiencia hace referencia a los recursos utilizados y los resultados obtenidos, también, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones, donde su propósito es alcanzar las metas propuestas, aunque sean muy competitivas. Primordialmente está enfocada en los medios que se utilicen para la resolución de problemas buscando el ahorro de los recursos y su aprovechamiento al máximo.

Efectividad: Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, considerando la cantidad como criterio único y es importante el resultado sin importar el costo. La efectividad se relaciona con la productividad y el impacto en el logro de los objetivos organizacionales.

Eficacia: Se refiere a la obtención del efecto deseado o que se produzca el resultado esperado, consiste en hacer las cosas correctas, lograr objetivos y crear más valores.” (p.304).

Dimensiones de la variable productividad.

Dimensión 1. Eficiencia

Según Chiavenato (2004), eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

Para Koontz y Wehrich (2004), la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos". Para Reinaldo O. da Silva (2002), la eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada"

Dimensión 2. Eficacia

Según Idalberto Chiavenato (2004), la eficacia "es una medida del logro de resultados". En este sentido, para Koontz y Wehrich (2004), la eficacia es "el cumplimiento de objetivos".

Para Da Silva (2002), la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos; es decir, con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado".

2.3. Definición de términos básicos

Gestión. Pérez. y Gardey (2010). Es el conjunto de trámites que se ejecutan para concretar un proyecto. Es la administración de una compañía o un negocio teniendo como objetivo aumentar los resultados óptimos.

Organización. Pérez y Gardey (2010). Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Capacitación. Chiavenato (2009) comprende todas las actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales.

Liderazgo. Santos (2004), es el proceso de influir sobre sí mismo y los demás. Así como el desarrollo de expectativas, capacidades y habilidades para identificar y potenciar las fortalezas de los recursos de la organización, conduciendo hacia los objetivos y metas planificadas más exigentes, que incrementa la productividad, para lograr el éxito organizacional.

Recursos. Miller y Spoolman (2011) son los activos que son transformados para producir bienes consumibles.

Clientes. Para Chiavenato (2009) son los individuos que condicionan el éxito de la organización ya que definen la calidad e idoneidad de los productos o servicios que ofrece una empresa. Si una organización conquista y conserva clientes tendrá éxito.

Homeostasis. Idalberto Chiavenato (2009), es la disposición del sistema abierto a permanecer en un equilibrio dinámico y sostenido. El sistema abierto debe mantener constante el intercambio de energía que importa del entorno y que exporta a este para asegurar su estabilidad y supervivencia.

Globalización. Gutiérrez Pulido (2010) globalización como un proceso de interconexión financiera, económica, social, política y cultural que se acelera por el abaratamiento de los transportes y la incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Planeación. Gutiérrez Pulido (2010) este impulsor plantea la forma como la organización desarrolla sus ideas respecto a lo que busca ser, analizando la dinámica del entorno, definiendo sus retos, estableciendo sus objetivos y planteando sus prioridades y capacidades para alcanzarlos.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación.

3.3.1. Hipótesis general.

- La cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

3.3.2. Hipótesis específicas.

HE 1 Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

HE 2 Existe relación significativa entre las normas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

HE 3 Existe relación significativa entre los Valores organizacionales y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

HE 4 Existe relación significativa entre la filosofía y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

HE 5 Existe relación significativa entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

HE 6 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual.

Variable 1. Cultura organizacional

Chiavenato (2009) sustenta que: es un modo de vida donde se incluyen creencias y valores organizacionales constituida por características que distinguen a una organización de otra e influyen en el comportamiento de las personas dentro de la organización, y el resultado de aspectos formales e

informales de la estructura como los sistemas de control, las reglas, las normas y relaciones interpersonales (p.84).

Variable 2. Productividad

Para Martínez (2007) la productividad es un indicador que muestra la manera como se están utilizando los recursos de una empresa en función de la producción de bienes y servicios; lo que se traduce en una relación entre los recursos utilizados y productos obtenidos, mostrando además la eficacia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. Son usados para producir bienes y servicios en el mercado (p.22).

3.2.2. Definición operacional.

Variable 1. Cultura organizacional

La variable cultura organizacional será evaluado con las dimensiones: comportamiento, normas, valores, filosofía, reglas y clima organizacional, mediante la valoración de la escala de Likert compuesto por 20 ítem de acuerdo al tamaño de la muestra para determinar la variable de estudio según la percepción de los trabajadores de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita.

Variable 2. Productividad

La variable productividad será evaluado con las dimensiones: eficiencia y eficacia, mediante la valoración de la escala de Likert compuesto por 20 ítems de acuerdo al tamaño de la muestra para determinar la variable de estudio según la percepción de los trabajadores de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita.

3.2.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 1.
Operacionalización de la variable cultura organizacional

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de evaluación	Rangos/índices
Cultura organizacional	Comportamiento	La interacción	1, 2, 3, 4	Escala tipo Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Bajo (20 – 46)
		Lenguaje común			Medio (47 – 73)
		Terminología propia			Alto (74 – 100)
		Las conductas			
	Normas	Pautas de comportamiento	5,6, 7, 8		Bajo (2– 4)
		Políticas de trabajo			Medio (5 –7)
		Reglamentos			Alto (8 – 10)
	Valores	Lineamientos	9,10,11, 12		Bajo (3 – 6)
		Los principios			Medio (7 –10)
		Calidad de los productos			Alto (11 – 15)
Filosofía	Bajo ausentismo	13,14,15	Bajo (3 – 6)		
	Elevada eficiencia.		Medio (7 –10)		
	Las políticas		Alto (11 – 15)		
Reglas	Las creencias	16,17,18	Bajo (4 – 8)		
	El trato		Medio (9 –14)		
	Guías establecidas		Alto (15 – 20)		
Clima organizacional	Comportamiento	Aceptación del grupo.	19,20, 21, 22	Bajo (4 – 8)	
		La sensación que transmite		Medio (9 –14)	
Clima organizacional	Interacción con las personas			Alto (15 – 20)	
				Bajo (4 – 8)	
				Medio (9 –14)	
				Alto (15 – 20)	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.
Operacionalización de la variable productividad

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de evaluación	Rangos/índices	
Productividad	Eficiencia	Recursos utilizados	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,	Escala tipo Likert	Bajo (8 – 18)	
		Optimizar los recursos	11, 12		Medio (19 – 29)	
		Resultado alcanzado			Alto (30 – 40)	
		Desperdicio de recursos			Bajo (4 – 8)	
	Eficacia	Las actividades planeadas			(1) Totalmente en desacuerdo	Medio (9 –14)
		Alcanzan los resultados	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,		(2) En desacuerdo	Alto (15 – 20)
		Utilizar los recursos	20, 21, 22		(3) Indiferente	
		Logros de los objetivos			(4) De acuerdo	Bajo (4 – 8)
			(5) Totalmente de acuerdo	Medio (9 –14)		
				Alto (5 – 20)		

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Nivel de investigación

3.3.1. Nivel de investigación

La presente investigación de tipo: Aplicada.

La investigación es de nivel descriptivo porque permite conceptualizar y caracterizar las variables de estudio de acuerdo a los autores fundamentados en las bases teóricas, asimismo obtener resultados de manera descriptiva de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 80), precisan que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

La investigación es de nivel correlacional porque se determinó la relación que existe entre la variable 1 y la variable 2, identificando el nivel de relación entre dos o más variables. Hernández-et. al. (2010, p. 63), señaló que “este tipo de investigación tiene como finalidad medir el grado de relación que existe entre las variables de estudio a fin de analizar de manera particular la dependencia entre dos variables de estudio.

3.4 Diseño de la investigación

Enfoques de investigación

Positivista, propio del enfoque cuantitativo, también conocido como cuantitativo, empirista, positivista lógico. Los representantes fueron Comte (1978), Stuartmill (1806) Durkeheim (1858). Epiquién y Diestra (2013, p.4)

La investigación es de enfoque cuantitativo, es decir, parte de una idea delimitada, establecida por objetivos, revisión de literatura con una perspectiva teórica, se establece hipótesis y se determinan variables, a fin de ser probadas la medición de las variables de acuerdo a un contexto determinado, mediante un proceso estadístico (métodos) a fin de obtener conclusiones que permitan responder a las hipótesis formuladas (Hernández, Fernández y Baptista., 2014, p.4).

Diseño de investigación

Quezada (2010), especificó:

La investigación es de enfoque cuantitativo no experimental y no aplicativo, donde utilizó procedimientos de observación, documentos, hipótesis deductiva y estadística, se analizó para obtener datos numéricos de los instrumentos estos datos se tabularon y se analizaron según la estadística (p. 33).

Lo que se midió en el proceso de investigación es la relación entre las dos variables: Cultura organizacional y la productividad, en determinado instante, para la relación de los resultados donde se identifica e interpreta.

De acuerdo al diseño de estudio, es no experimental, porque no existió manipulación de ningunas de las variables de estudio, se utilizó una investigación transversal; es decir, la investigación se ejecutó en un momento determinado y lugar establecido, es correlacional porque se buscó la relación entre ambas variables de estudio y sus respectivas dimensiones de las respectivas variables.

Diagrama del diseño de investigación:

Gráfico:

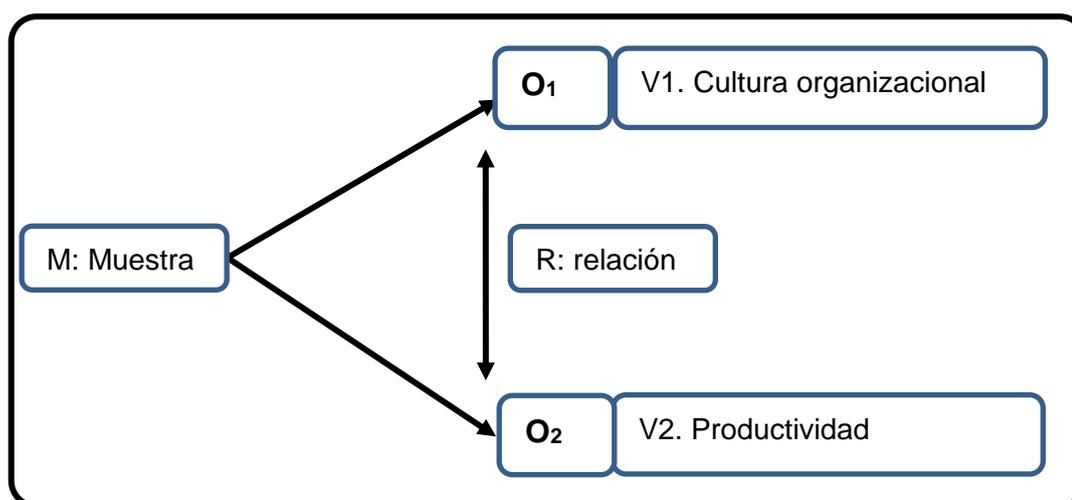


Gráfico 1. Diagrama de correlación

Denominación:

M	: Muestra de estudio
V1	: Cultura organizacional
V2	: Productividad
O₁	: Evaluación de la cultura organizacional
O₂	: Evaluación de la productividad.
R	: Relación entre ambas variables.

Tipos de estudio

La investigación fue aplicada por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad.

3.5. Población y muestra de estudio.**3.5.1. Población.**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), considera que:

Una población en un proceso de estudio se describe como un universo de la investigación científica, conformado por personas u objetos que representan un elemento de análisis a fin de obtener conclusiones de acuerdo a las características o estratos que permiten distinguir y observar a cada componente que lo conforman. (p. 44)

De acuerdo a la empresa a investigar se tomará como población 50 trabajadores que nos facilitará la obtención de datos y así poder concluir con la investigación de manera satisfactoriamente.

3.5.2. Muestra.

Según Murray (2010, p. 65), la muestra es un grupo de individuos que se obtiene de la población objeto de estudio para el proceso de investigación con el objeto de realizar las medidas y observar las variables.

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018, que nos facilitó la obtención de datos y así concluir con la investigación de manera satisfactoriamente.

3.5.3. Muestreo.

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia. Este tipo de muestreo se caracteriza por tener un procedimiento no mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Hernández et al., 2010, p.176).

El tamaño de la muestra estuvo conformado por 50 trabajadores de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica.

En esta investigación se utilizó como técnica la encuesta, realizada por el investigador, a fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. Se utilizó como técnica la encuesta con la finalidad de recolectar diversos datos de acuerdo al trabajo de campo realizado, aplicado al tamaño de la muestra de personas. La encuesta es un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas

Tamayo (2012), la técnica para recolectar datos: “es un proceso de planificar y organizar, para definir la manera de cómo se elaborará un instrumento para recolectar datos, conforme a la encuesta, determinar la documentación u observación directa del hecho y conforme a la disposición para que recopila los datos” (p. 182).

En toda técnica a investigar es considerable la aplicación del instrumento en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de conseguir testimonio de modo sobresaliente y comprensible.

3.6.2. Instrumentos.

En esta investigación se usó como instrumento el cuestionario elaborado por la investigadora, a fin de recabar la información necesaria de las personas de acuerdo a las variables de estudio. Se utilizó como instrumento un cuestionario de manera estructurada con la finalidad de recolectar información de acuerdo al trabajo de campo realizado, aplicado al tamaño muestral de personas. El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, preparado sistemática y cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación y que puede ser aplicado en formas variadas.

Tabla 3.

Ficha técnica 1: Cuestionario de variable cultura organizacional

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar la cultura organizacional en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	Caja Rural Raíz
Hora:	De 9:00 – 10:00 a.m
Administración:	Individual
Niveles	1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto
Dimensiones:	Número de dimensiones: 6 Dimensión 1: 4items Dimensión 2: 4items Dimensión 3: 4items Dimensión 4: 3items Dimensión 5: 3 items Dimensión 6: 2 items
Escalas:	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Baremación: *	Alto <81 - 110> Medio <51 - 80> Bajo <22 - 50>

*Baremo: Son escalas de valores para clasificar los niveles y rangos

Tabla 4.*Baremación de la variable de estudio cultura organizacional*

No.	ESCALA			RANGOS - INTERVALO				NIVELES					
	ITEM	MIN	MAX	PTJ.MI	MAX	RANGO	INTERVAL	BAJO	MEDIO	ALTO			
v1	22	1	5	22	110	89	29.67	22	50.67	51.67	80.33	81.33	110.00
d1	4	1	5	4	20	17	5.67	4	8.67	9.67	14.33	15.33	20.00
d2	4	1	5	4	20	17	5.67	4	8.67	9.67	14.33	15.33	20.00
d3	4	1	5	4	20	17	5.67	4	8.67	9.67	14.33	15.33	20.00
d4	3	1	5	3	15	13	4.33	3	6.33	7.33	10.67	11.67	15.00
d5	3	1	5	3	15	13	4.33	3	6.33	7.33	10.67	11.67	15.00
d6	4	1	5	4	20	17	5.67	4	8.67	9.67	14.33	15.33	20.00

*Baremo: Niveles y rangos de las variables de estudio.

Tabla 5.*Ficha técnica 2: Cuestionario de variable productividad*

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar la productividad en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	Caja Rural Raíz
Hora:	De 9:00 – 10:00 a.m
Administración:	Individual
Niveles	1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto
Dimensiones:	Número de dimensiones: 2 Dimensión 1: 4items Dimensión 2: 4 items
Escalas:	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Baremación: *	Alto <81 - 110> Medio <51 - 80> Bajo <22 - 50>

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos.

Tabla 6.*Baremación de la variable de estudio productividad.*

No.	ESCALA		RANGOS - INTERVALO					NIVELES					
	ITEM	MIN	MAX	PTJ.MI	MAX	RANGO	INTERVAL	BAJO	MEDIO	ALTO			
v1	22	1	5	22	110	89	29.67	22	50.67	51.67	80.33	81.33	110.00
d1	12	1	5	12	60	49	16.33	12	27.33	28.33	43.67	44.67	60.00
d2	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00

*Baremo: Niveles y rangos de las variables de estudio.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Validez.

Proceso que se realizará mediante la intervención y participación de profesionales (juicio de expertos), expertos calificados de las Universidades, quienes observarán y analizarán si la formulación de los ítems respectivos de los instrumentos es aplicable para la investigación.

Tabla 7.*Validez de los instrumentos por los juicios de expertos de la Universidad.*

Experto	Datos o cargos	Resultados
Total		Aplicable

Nota: Certificado de validez (2018).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos de la Universidad, sobre la validez de contenido sobre la cultura organizacional y productividad, todos los jurados podrían considerar que la presente tesis es viable.

Análisis de confiabilidad.

El análisis de la fiabilidad se obtiene mediante la estadística del Alpha de Cronbach de acuerdo a las variables de la investigación a fin de obtener un valor confiable que garantice los resultados estadísticos obtenidos.

La fórmula de Alfa de Cronbach para obtener la fiabilidad de los instrumentos de manera individual.

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

Dónde:

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los items

K : Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Tabla 8.

Interpretación del coeficiente de confiabilidad para las variables de estudio

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Como podemos observar, la tabla 8 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 9.

Distribución de escala de todas las variables de estudio

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del Programa Estadístico Spss 24

Estadísticos de fiabilidad

Tabla 10.

Estadística de fiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,920	,925	22

Fuente: Elaboración propia a partir del Programa Estadístico Spss 24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	62,7000	131,888	,711	,915
Item 2	62,5600	130,864	,642	,915
Item 3	62,9000	130,704	,698	,914
Item 4	62,7000	129,929	,617	,915
Item 5	62,6800	144,957	-,089	,932
Item 6	62,6800	129,324	,794	,913
Item 7	62,6200	129,424	,546	,917
Item 8	62,6200	120,404	,868	,909
Item 9	62,8600	138,368	,371	,920
Item 10	62,6200	129,506	,746	,913
Item 11	62,7400	133,911	,513	,918
Item 12	62,5800	119,065	,899	,908
Item 13	63,1800	137,457	,287	,922
Item 14	62,4000	133,102	,485	,918
Item 15	62,7400	133,911	,513	,918
Item 16	62,8600	134,735	,428	,919
Item 17	62,7200	130,165	,806	,913
Item 18	62,4800	135,234	,336	,921
Item 19	62,7200	130,083	,778	,913
Item 20	62,7600	131,492	,534	,917
Item 21	62,9400	132,670	,518	,917
Item 22	62,6400	126,439	,698	,914

Fuente: Base de datos

Tabla 11.*Estadística de fiabilidad del Alfa de Cronbach del instrumento productividad*

Fuente: Elaboración propia a partir del Programa Estadístico Spss 24

Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos	
,941			,920	22
Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	61,9000	181,643	,746	,938
Item 2	61,9600	170,080	,775	,936
Item 3	62,0600	189,772	,379	,942
Item 4	61,8800	180,067	,703	,938
Item 5	62,0600	185,568	,407	,942
Item 6	62,0800	172,198	,680	,938
Item 7	62,1000	188,214	,433	,941
Item 8	61,9200	183,259	,535	,940
Item 9	61,9000	186,010	,449	,941
Item 10	61,7800	166,747	,914	,934
Item 11	61,8200	167,579	,911	,934
Item 12	62,1200	181,781	,501	,941
Item 13	61,9000	181,398	,728	,938
Item 14	62,1200	190,271	,293	,943
Item 15	61,9800	184,061	,478	,941
Item 16	62,0800	184,728	,466	,941
Item 17	61,8600	169,184	,811	,936
Item 18	61,8800	180,516	,705	,938
Item 19	61,9600	179,713	,492	,941
Item 20	61,9000	178,541	,788	,937
Item 21	61,8400	175,035	,689	,938
Item 22	61,8000	167,837	,910	,934

Fuente: Base de datos

Según la fiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,920 de fiabilidad para la variable cultura organizacional y 0,941 para la variable productividad, situándose por encima del valor promedio aceptable.

3.8. Método de análisis de datos.

Quezada (2010, p. 132), consideró métodos para analizar los datos obtenidos de acuerdo a los resultados, a fin de que sean más confiables para ello consideró acciones como: a) Codificación, b) Tabulación, c) Escala de medición, d) Análisis e interpretación.

Mediante los análisis de datos se pudo determinar los resultados descriptivos y el proceso de comprobación y verificación de hipótesis de acuerdo al uso del programa estadístico SPSS vs 24, obteniendo tablas y figuras según los resultados obtenidos garantizando, la fiabilidad de los resultados.

Para el proceso estadístico y análisis de datos se utilizó el programa Spss y el coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Tabla 12.

Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.

Valores	Lectura
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0,71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Tomado de: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

3.9. Propuesta de valor

De acuerdo a los resultados obtenidos según las variables cultura organizacional y productividad, producto de una investigación cuantitativa en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, se genera una propuesta con la finalidad de proponer mejoras tendientes a superar los aspectos negativos identificados y a mantener y/o fortalecer los elementos positivos. Los elementos a ser considerados en esta propuesta son los siguientes: Comportamiento, normas, valores, filosofía, reglas y clima organizacional, eficiencia y eficacia.

- Considerando que el balance general de los resultados obtenidos tanto en las encuestas como cultura organizacional y productividad es positivo, la propuesta de mejora estará enfocada en superar los aspectos identificados como negativos y fortalecer los puntos positivos, los cuales no están libres de observaciones por parte de las y los servidores de la Institución.
- Desarrollar profesional y laboralmente a las y los colaboradores de la empresa un plan de capacitación equitativa y la generación oportunidades de crecimiento para que el servicio público se sea sinónimo de autorrealización.
- Mejorar la satisfacción respecto a la remuneración, mediante el pago oportuno y total de horas extraordinarias, suplementarias y de contratos civiles, simplificando procesos.
- Mejorar la comunicación al interior de los equipos mediante reuniones periódicas de socialización y la recepción de ideas para la gestión.
- Mantener y fortalecer el relacionamiento positivo que existe en la institución mediante un liderazgo efectivo que evite influencias negativas que puedan afectar los niveles de confianza.
- Desarrollar competencias de participación para aprender a manejar nuestras relaciones interpersonales y tener éxito en el ámbito profesional, porque el sistema físico, psíquico y emocional se forma dentro de lo social, político y

cultural por ello debemos mejorar nuestra participación, conocimientos, y prestigio en la organización.

- Se recomienda poner especial atención en lo referente a premios y reconocimientos por el trabajo de los empleados ya que fue la dimensión con más baja tendencia. Es importante que los pequeños logros sean reconocidos por lo que la implementación de un plan de reconocimiento motivaría mucho más al equipo.

3.10. Aspectos deontológicos

En la elaboración del proyecto de tesis se dará cumplimiento a la Ética Profesional, desde su punto de vista especulativo con los principios fundamentales de la moral individual y social; y el punto de vista práctico a través de normas y reglas de conducta para satisfacer el bien común, con juicio de valor que se atribuye a las cosas por su fin existencial y a las personas por su naturaleza racional, enmarcadas en el Código de Ética de TELESUP, de acuerdo a los siguientes principios.

- Integridad.
- Objetividad.
- Competencia profesional y debido cuidado.
- Confidencialidad.
- Comportamiento profesional

En general, el desarrollo se ha llevado a cabo prevaleciendo los valores éticos, como proceso integral, organizado, coherente, secuencial, y racional en la búsqueda de nuevos conocimientos con el propósito de encontrar la verdad o falsedad de conjeturas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo

Descripción de las variables y dimensiones de cultura organizacional

Tabla 13.

Niveles de la variable cultura organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	12,0	12,0	12,0
Válido Medio	38	76,0	76,0	88,0
Alto	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

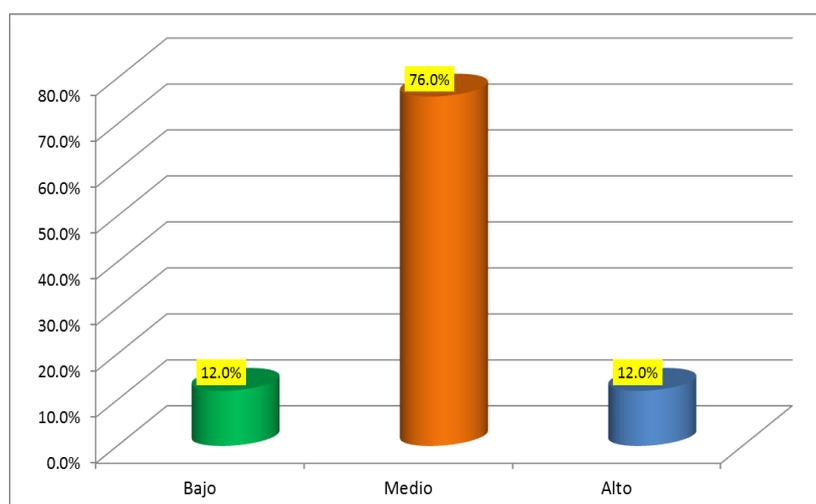


Gráfico 2. Cultura organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 13 y figura 1, se evidencia que el 76.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente a la cultura organizacional que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. El 12.0% de los colaboradores muestran un nivel bajo frente a la cultura organizacional que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 12% muestran un nivel alto, de acuerdo a los datos obtenidos.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión comportamiento organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	6	12,0	12,0	12,0
Medio	33	66,0	66,0	78,0
Alto	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

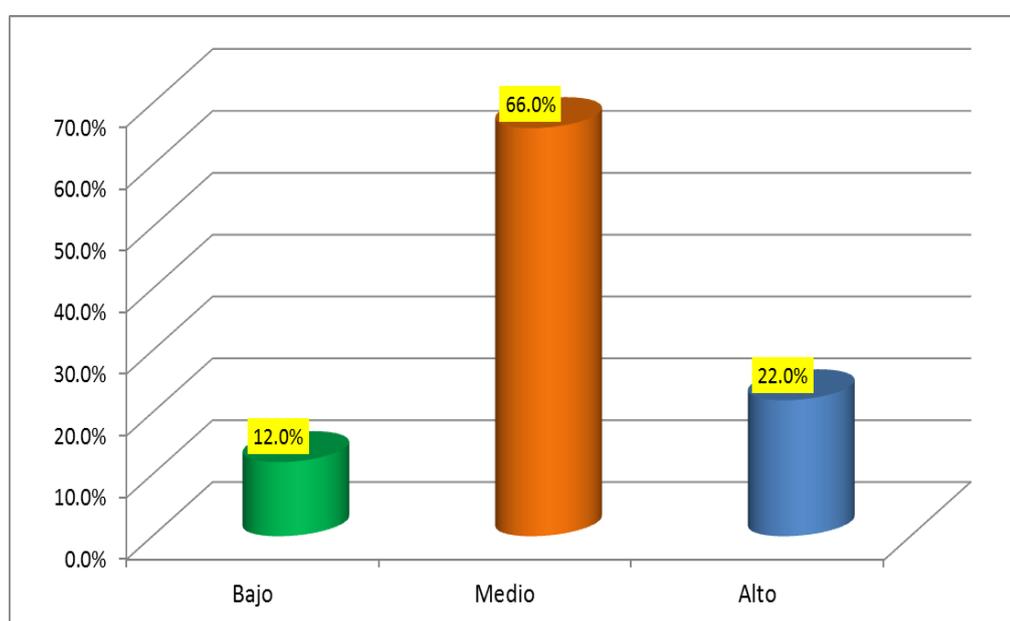


Gráfico 3. Comportamiento organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 14 y figura 2, se evidencia que el 66.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente al comportamiento organizacional que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, el 22.0% de los colaboradores muestran un nivel alto frente al comportamiento organizacional que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 12.0% muestran un nivel bajo, de acuerdo a los datos obtenidos.

Tabla 15.

Niveles de la dimensión normas organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	4,0	4,0	4,0
Medio	37	74,0	74,0	78,0
Alto	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

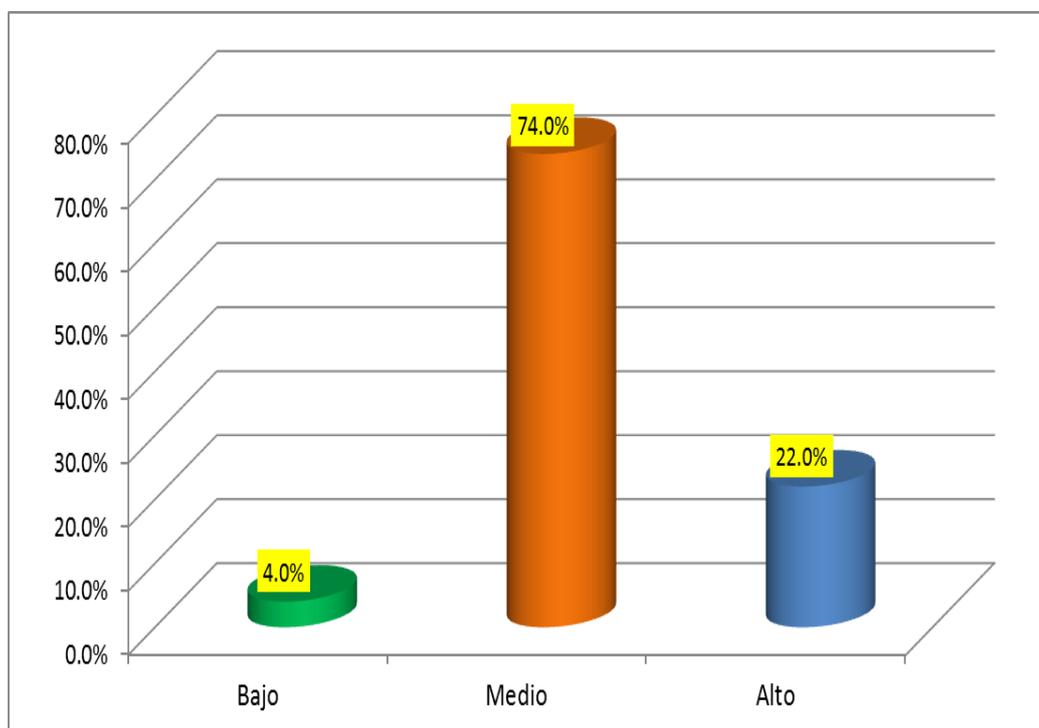


Gráfico 4. Normas organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 15 y figura 3, se evidencia que el 74.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente a las normas organizacionales que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, el 22.0% de los colaboradores muestran un nivel alto frente a las normas organizacionales que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 4.0% muestran un nivel bajo, de acuerdo a los datos obtenidos.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión valores organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Medio	36	72,0	72,0	80,0
	Alto	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

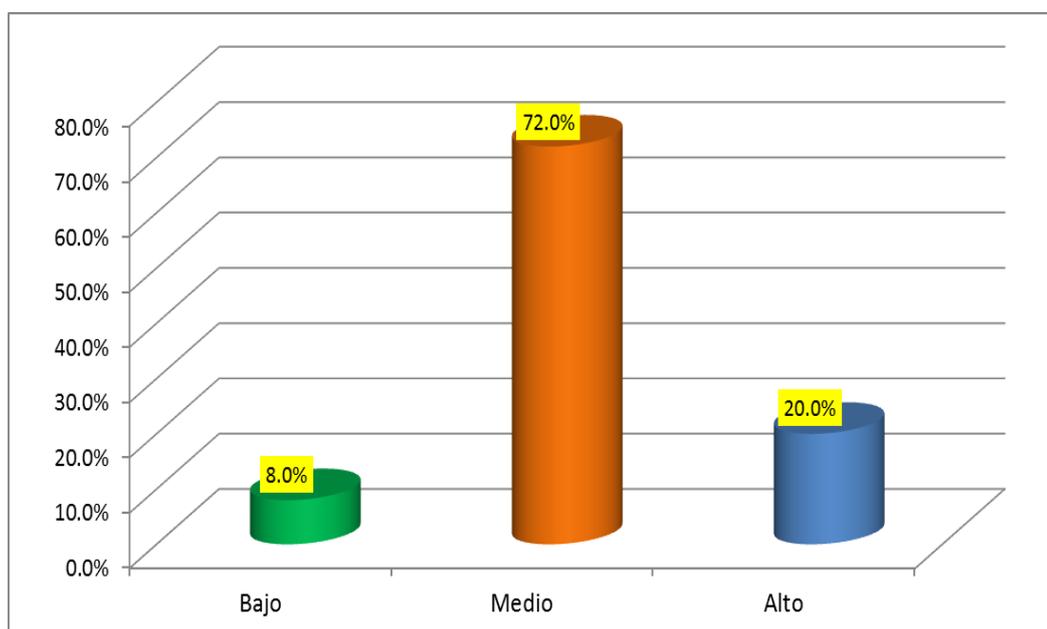


Gráfico 5. Valores organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 16 y figura 4, se evidencia que el 72.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente a los valores organizacionales que se desarrollan en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, el 20.0% de los colaboradores muestran un nivel alto frente a los valores organizacionales que se desarrollan en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 8.0% muestran un nivel bajo, de acuerdo a los datos obtenidos.

Tabla 17.

Niveles de la dimensión filosofía organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	5	10,0	10,0	10,0
Medio	38	76,0	76,0	86,0
Alto	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

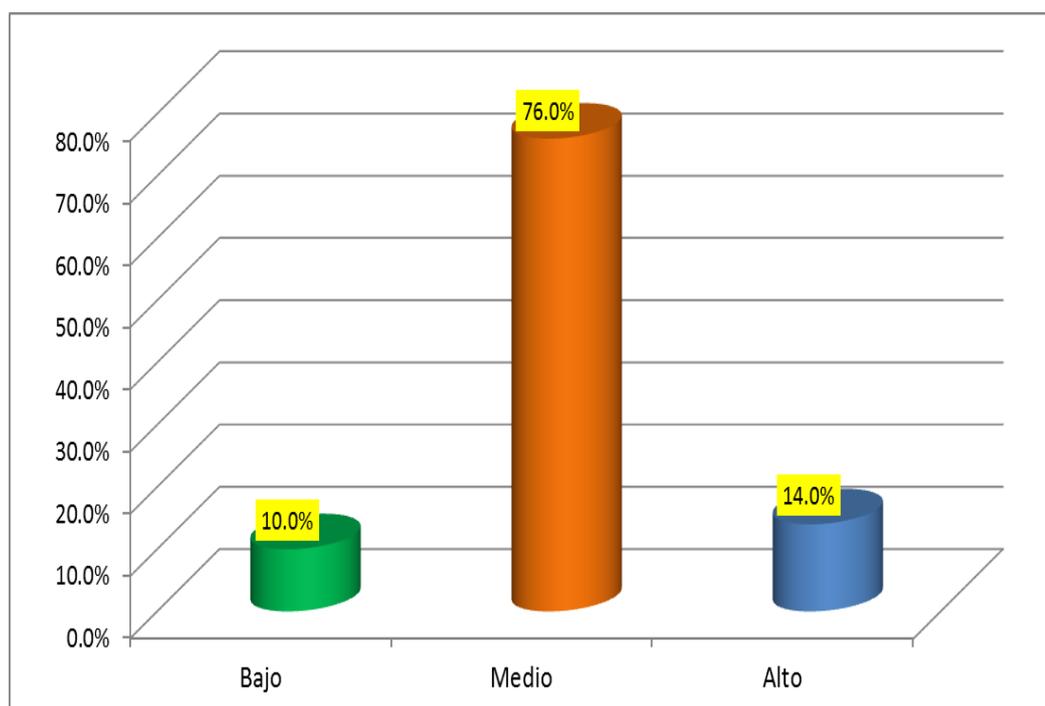


Gráfico 6. Filosofía organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 17 y figura 5, se evidencia que el 76.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente a la filosofía organizacional que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, el 14.0% de los colaboradores muestran un nivel alto frente a la filosofía organizacional que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 10.0% muestran un nivel bajo, de acuerdo a los datos obtenidos

Tabla 18.

Niveles de la dimensión reglas organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	4,0	4,0	4,0
Válido Medio	35	70,0	70,0	74,0
Alto	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

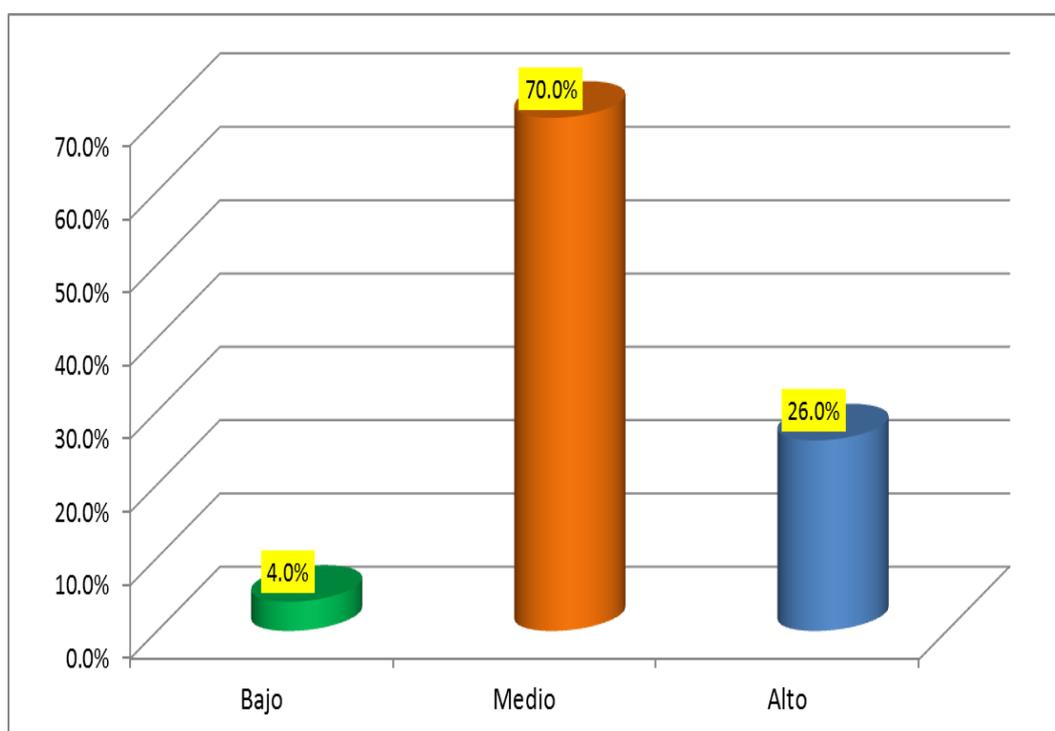


Gráfico 7. Reglas organizacionales de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 18 y figura 6, se evidencia que el 70.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente a las reglas organizacionales que se desarrollan en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, el 26.0% de los colaboradores muestran un nivel alto frente a las reglas organizacionales que se desarrollan en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 4.0% muestran un nivel bajo, de acuerdo a los datos obtenidos.

Tabla 19.

Niveles de la dimensión clima organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	9	18,0	18,0	18,0
Medio	35	70,0	70,0	88,0
Alto	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

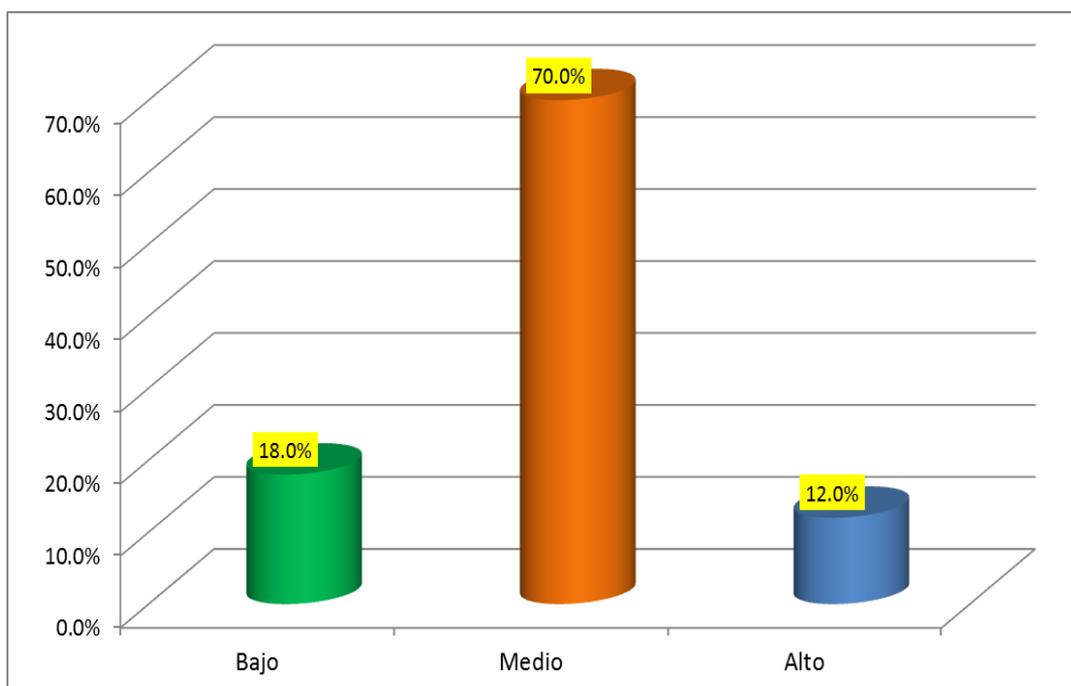


Gráfico 8. Clima organizacional de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 19 y figura 7, se evidencia que el 70.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente al clima organizacional que se desarrollan en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, el 18.0% de los colaboradores muestran un nivel bajo frente al clima organizacional que se desarrollan en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 12.0% muestran un nivel alto, de acuerdo a los datos obtenidos.

Tabla 20.

Niveles de la variable productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	10	20,0	20,0	20,0
Medio	33	66,0	66,0	86,0
Alto	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

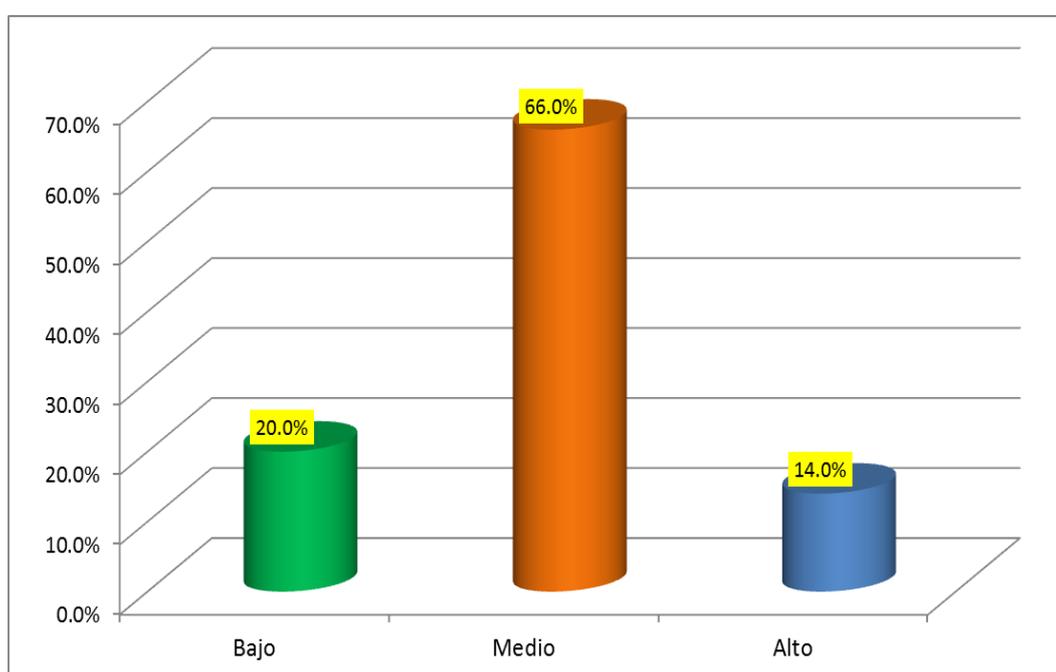


Gráfico 9. Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 20 y figura 8, se evidencia que el 66.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente a la productividad que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, el 20.0% de los colaboradores muestran un nivel bajo frente a la productividad que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 14.0% muestran un nivel alto, de acuerdo a los datos obtenidos.

Tabla 21.

Niveles de la dimensión eficiencia productiva de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	28,0	28,0	28,0
	Medio	28	56,0	56,0	84,0
	Alto	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

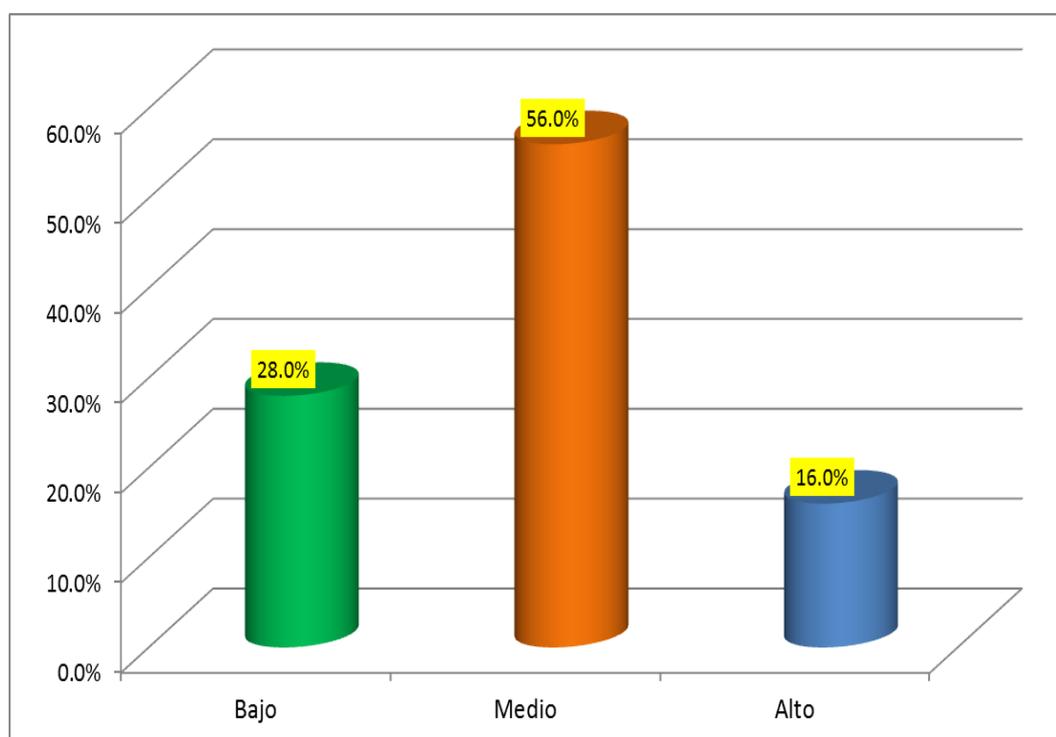


Gráfico 10. Eficiencia productiva de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 21 y figura 9, se evidencia que el 56.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente a la eficiencia productiva que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, el 28.0% de los colaboradores muestran un nivel bajo frente a la eficiencia productiva que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 16.0% muestran un nivel alto, de acuerdo a los datos obtenidos.

Tabla 22.

Niveles de la dimensión eficacia productiva de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	9	18,0	18,0	18,0
Medio	33	66,0	66,0	84,0
Alto	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

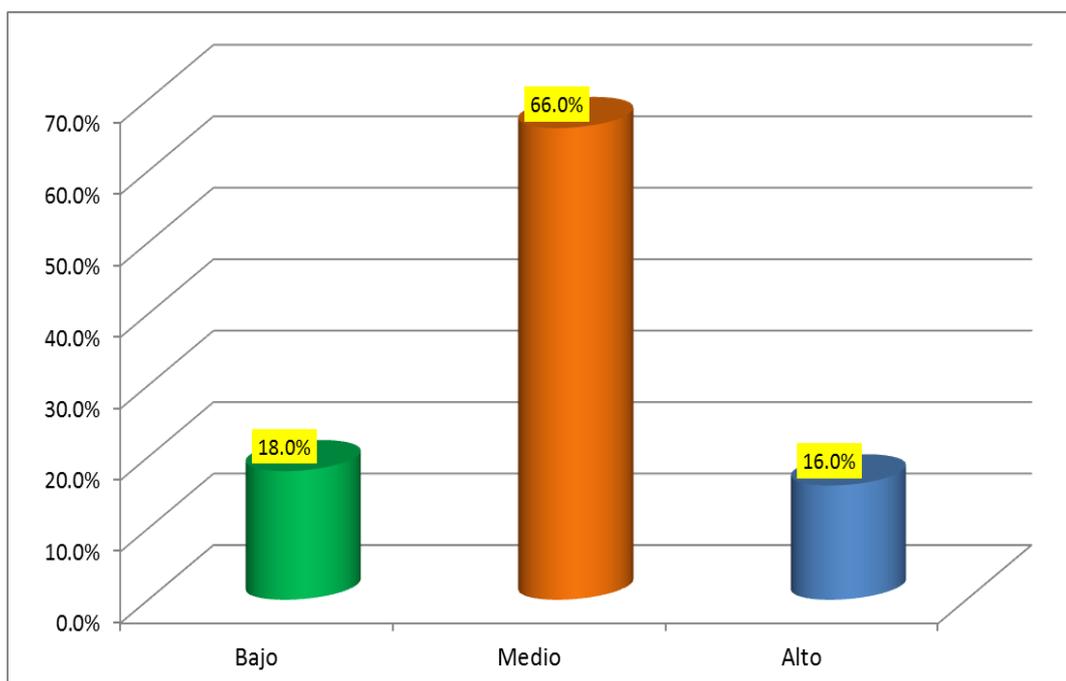


Gráfico 11. Eficacia productiva de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 22 y figura 10, se evidencia que el 66.0% de los colaboradores muestran un nivel medio frente a la eficacia productiva que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, el 18.0% de los colaboradores muestran un nivel bajo frente a la eficacia productiva que se desarrolla en la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita. Por último, el 16.0% muestran un nivel alto, de acuerdo a los datos obtenidos.

Prueba de normalidad

Para la demostración de la hipótesis, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$), por lo tanto, se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Tabla 23.

Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,122	50	,059
Normas organizacionales	,179	50	,000
Valores organizacionales	,186	50	,000
Filosofía organizacional	,144	50	,012
Reglas organizacionales	,209	50	,000
Clima organizacional	,120	50	,069
Cultura organizacional	,151	50	,006
Eficiencia productiva	,146	50	,010
Eficacia productiva	,147	50	,009
Productividad	,148	50	,008

Mediante la prueba de normalidad se determinó que a investigación es un estudio no paramétrico porque los resultados de acuerdo a las variables y dimensiones no cumplen una distribución normal ($p < 0.05$), lo que indica y corresponde la utilización de la prueba de correlación de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general.

a. Hipótesis de trabajo

Hi. La cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Ho. La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

b. Regla de decisión:

$p > 0.05$; No se rechaza la Ho

$p < 0.05$; Se rechaza la Ho

c. Estadístico.

Prueba estadística correlación de Spearman (SPSS vs 24)

d. Cálculos.

Tabla 24.

Correlación de Rho de Spearman entre cultura organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

		Cultura	
		organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Cultura organizacional	1,000	,933**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Productividad	Cultura organizacional	,933**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 24 una correlación de $r=0.933$, correlación positiva muy alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

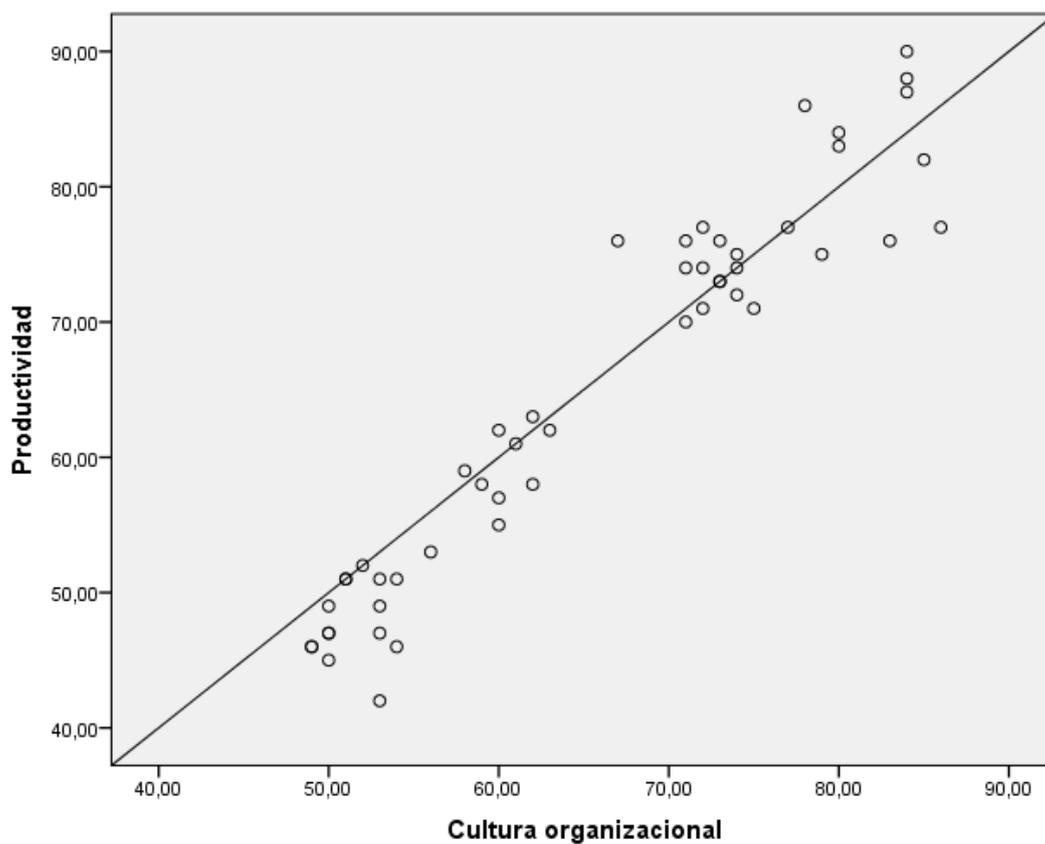


Gráfico 12. Gráfico de dispersión simple entre cultura organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

Contrastación de la hipótesis específica 1.

Hipótesis trabajo 1

a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

b. Regla de decisión:

$p > 0.05$; No se rechaza la Ho

$p < 0.05$; Se rechaza la Ho

c. Estadístico.

Prueba estadística correlación de Spearman (SPSS vs 24)

d. Cálculos.

Tabla 25.

Correlación de Rho de Spearman entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

		Comportamiento	
		laboral	Productividad
Rho de Spearman	Comportamiento laboral	Coefficiente de correlación	,881**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,881**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 25 una correlación de $r=0.881$, correlación positiva alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

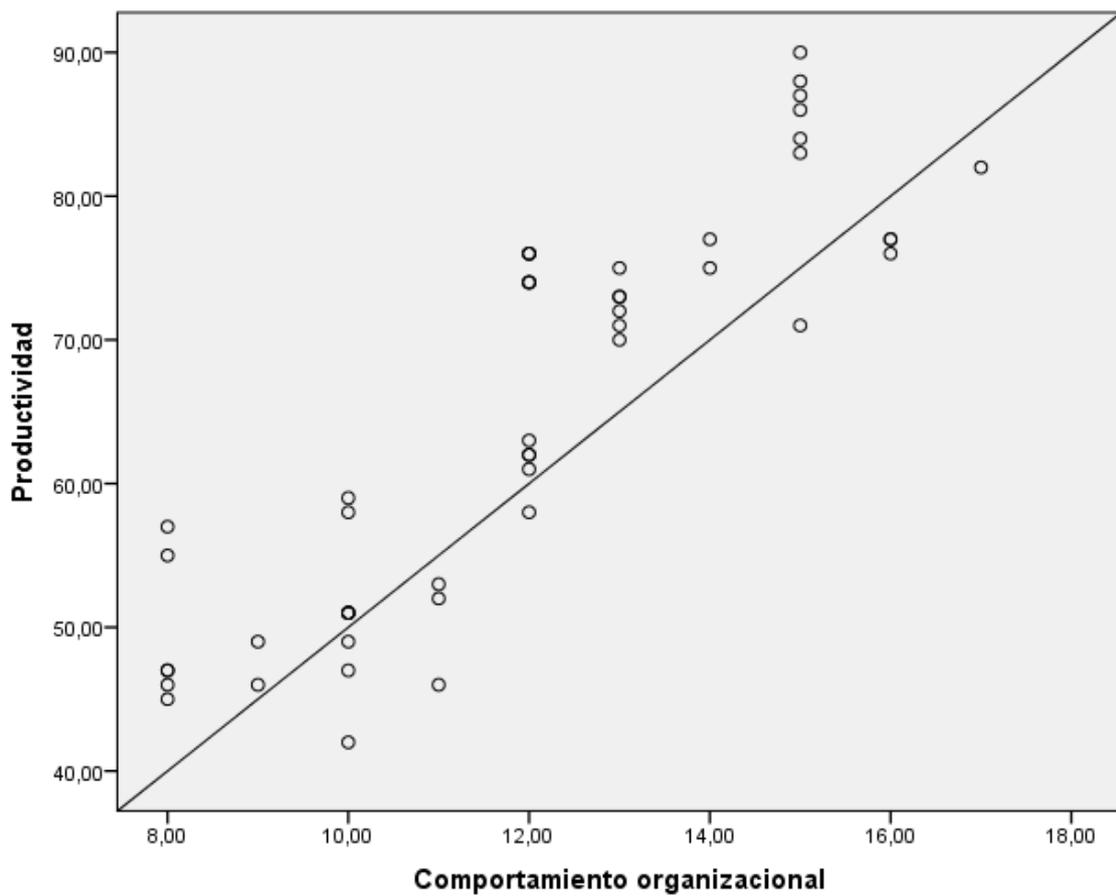


Gráfico 13. Gráfico de dispersión simple entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

Contrastación de la hipótesis específica 2.

Hipótesis trabajo.

a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre las normas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre las normas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

b. Regla de decisión:

$p > 0.05$; No se rechaza la Ho

$p < 0.05$; Se rechaza la Ho

c. Estadístico.

Prueba estadística correlación de Spearman (SPSS vs 24)

d. Cálculos.

Tabla 26.

Correlación de Rho de Spearman entre las normas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

		Normas organizacionales		Productividad
Rho de Spearman	Normas organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 26 una correlación de $r=0.834$, correlación positiva alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe una correlación significativa entre las normas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

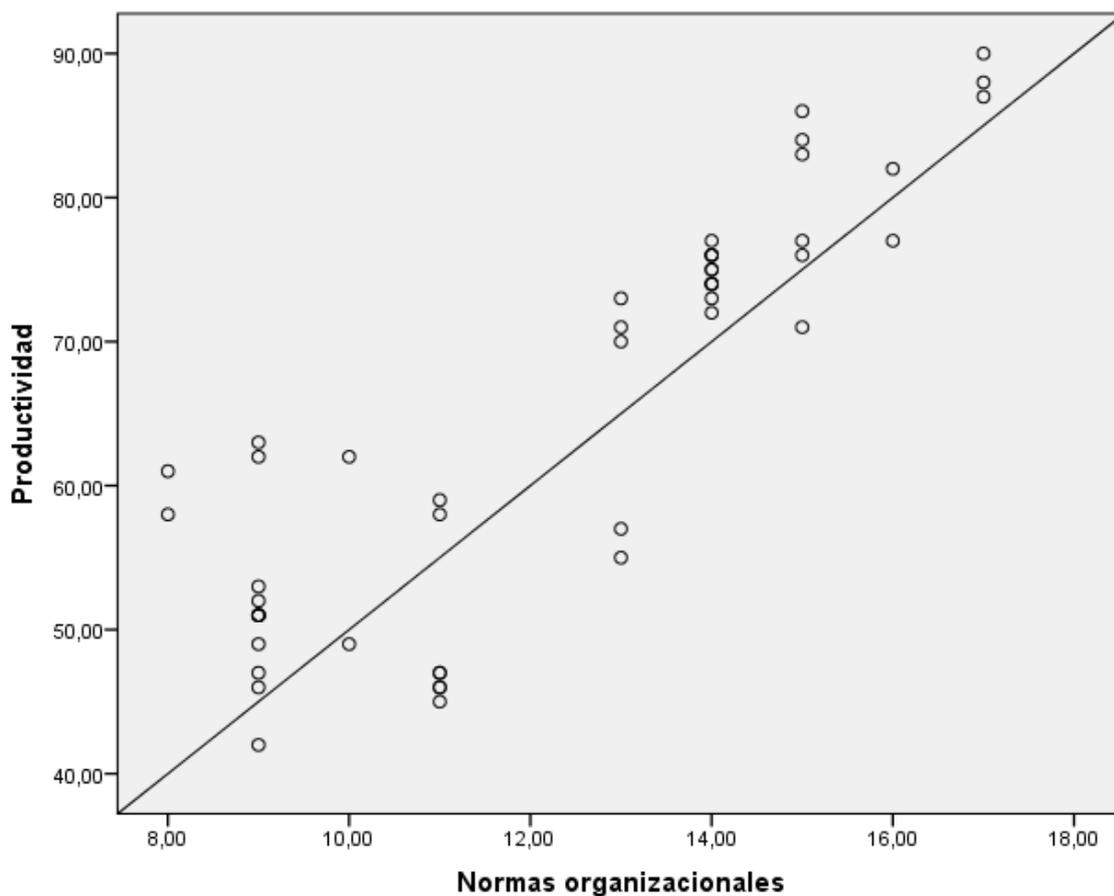


Gráfico 14. Gráfico de dispersión simple entre las normas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 3.

Hipótesis trabajo 3

a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre los valores organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre los valores organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

b. Regla de decisión:

$p > 0.05$; No se rechaza la Ho

$p < 0.05$; Se rechaza la Ho

c. Estadístico.

Prueba estadística correlación de Spearman (SPSS vs 24)

d. Cálculos.

Tabla 27.

Correlación de Rho de Spearman entre los Valores organizacionales y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

		Valores organizacionales		Productividad	
Rho de Spearman	Valores organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,965**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	50	50	
	Productividad	Coeficiente de correlación	,965**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	50	50	

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 27 una correlación de $r=0.965$, correlación positiva muy alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre los valores organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

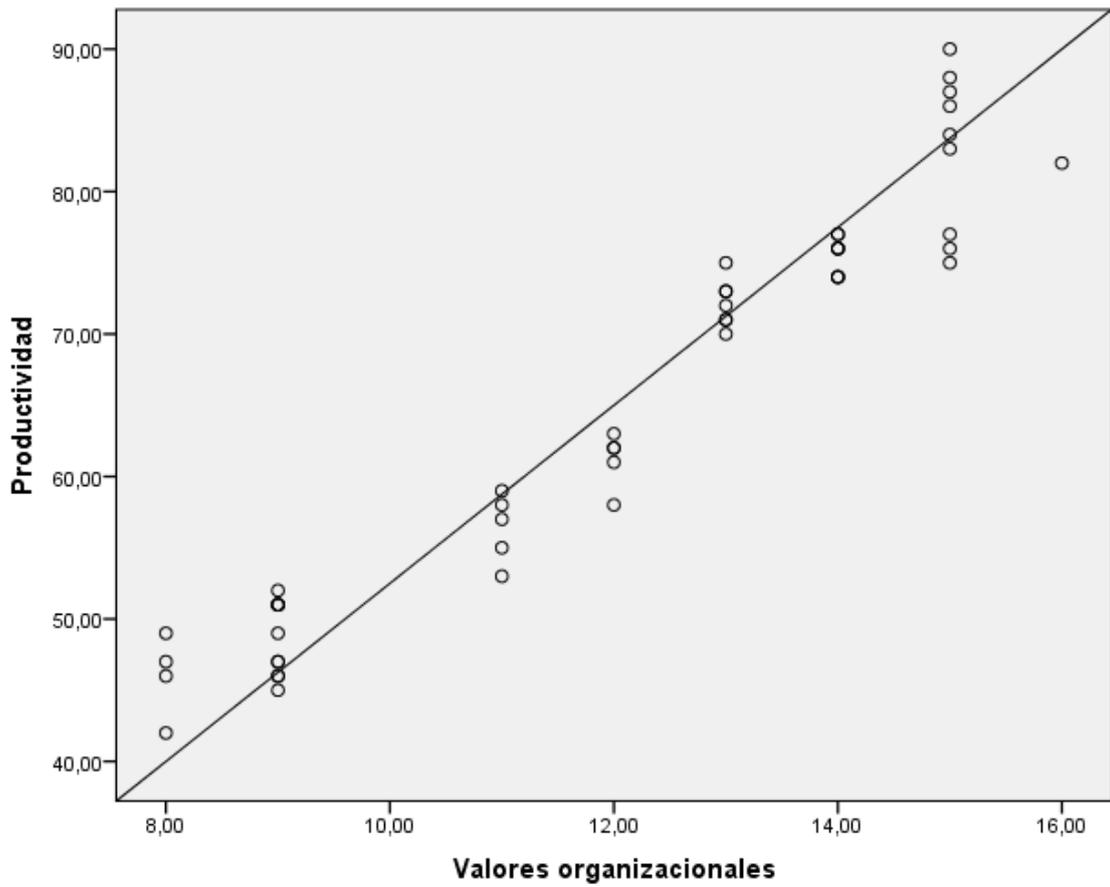


Gráfico 15. Gráfico de dispersión simple entre los valores organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 4.

Hipótesis trabajo 3

a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre la filosofía y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la filosofía y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

b. Regla de decisión:

$p > 0.05$; No se rechaza la Ho

$p < 0.05$; Se rechaza la Ho

c. Estadístico.

Prueba estadística correlación de Spearman (SPSS vs 24)

d. Cálculos.

Tabla 28.

Correlación de Rho de Spearman entre la filosofía y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

		Filosofía		
		organizacional	Productividad	
Rho de Spearman	Filosofía organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 28 una correlación de $r=0.729$, correlación positiva alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre la filosofía organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

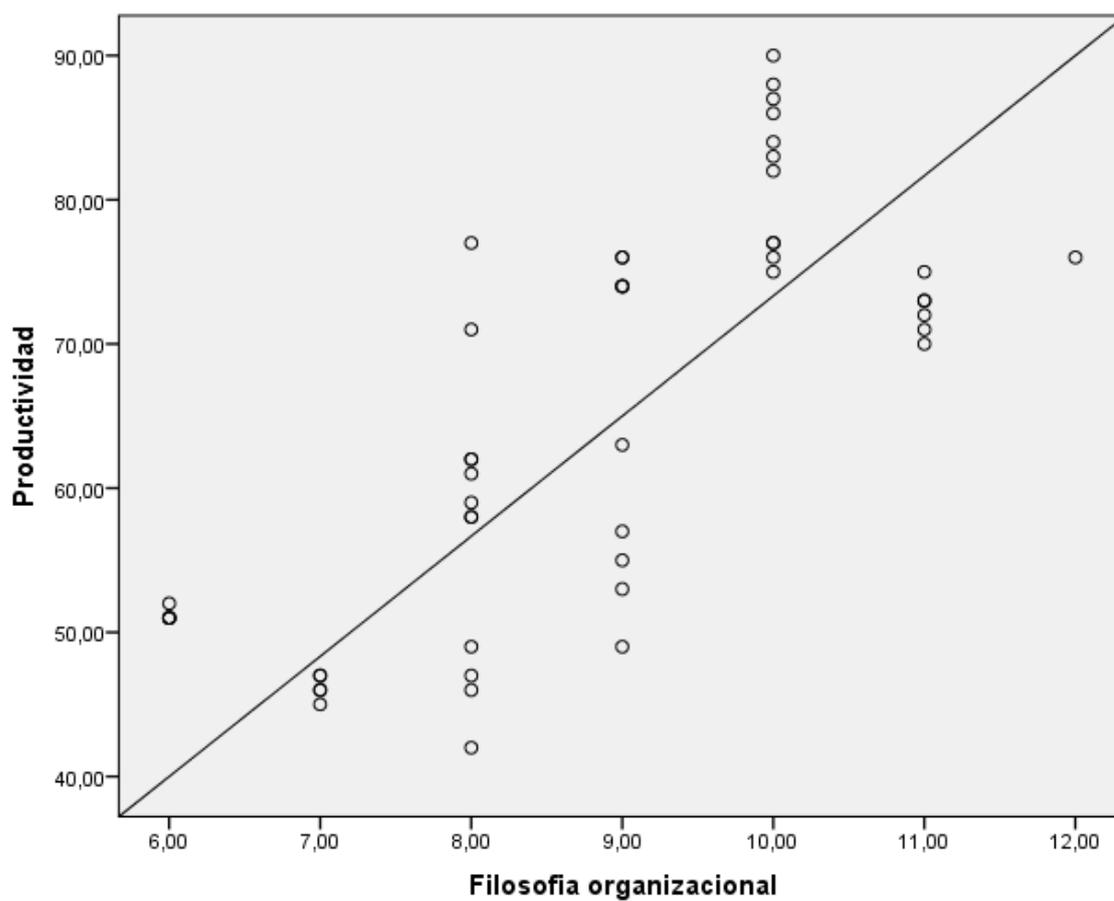


Gráfico 16. Gráfico de dispersión simple entre la filosofía y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 5.

Hipótesis trabajo 3

a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Ho. No Existe relación significativa entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

b. Regla de decisión:

$p > 0.05$; No se rechaza la Ho

$p < 0.05$; Se rechaza la Ho

c. Estadístico.

Prueba estadística correlación de Spearman (SPSS vs 24)

d. Cálculos.

Tabla 29.

Correlación de Rho de Spearman entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

		Reglas	
		organizacionales	Productividad
Rho de Spearman	Reglas organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,607**
	Productividad	N	.
			,000
		50	50

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 29 una correlación de $r=0.607$, correlación positiva moderada con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre las reglas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

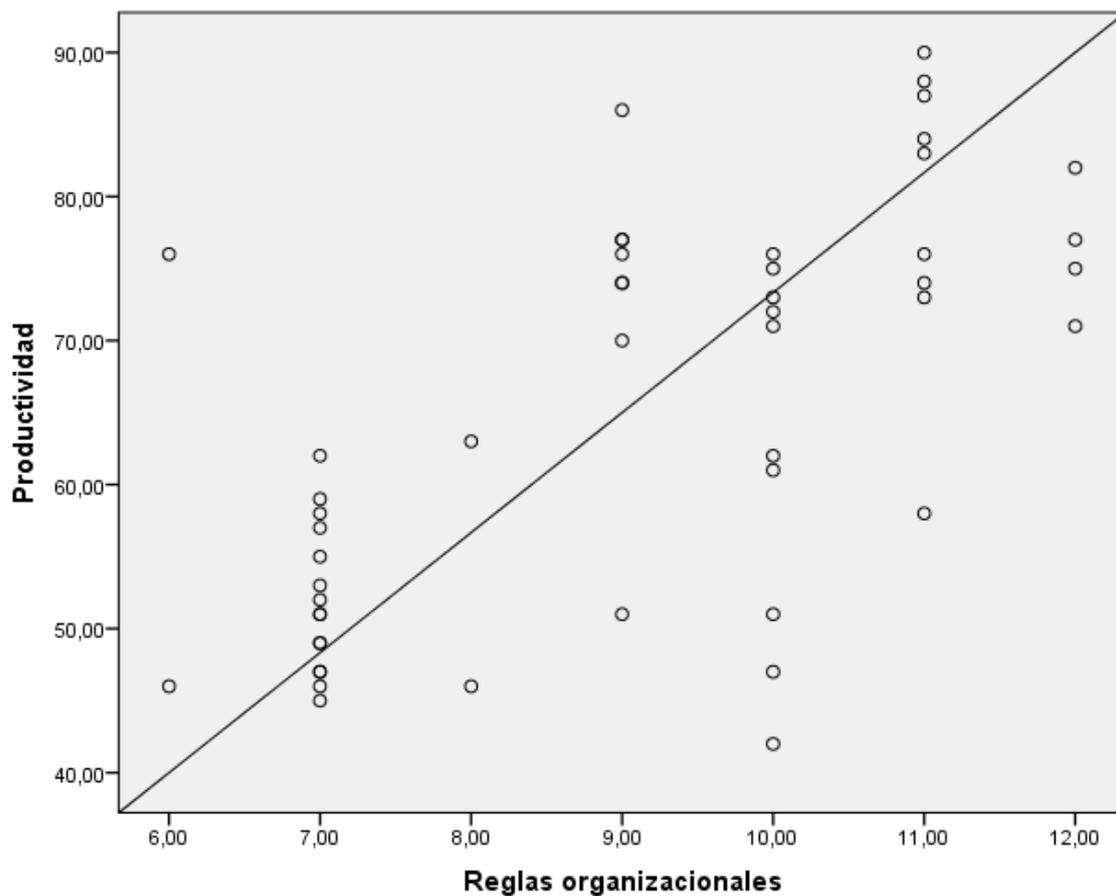


Gráfico 17. Gráfico de dispersión simple entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 6.

Hipótesis trabajo 3

a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

b. Regla de decisión:

$p > 0.05$; No se rechaza la Ho

$p < 0.05$; Se rechaza la Ho

c. Estadístico.

Prueba estadística correlación de Spearman (SPSS vs 24)

d. Cálculos.

Tabla 30.

Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018

		Clima	
		organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,928**
		N	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,928**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 30 una correlación de $r=0.928$, correlación positiva muy alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

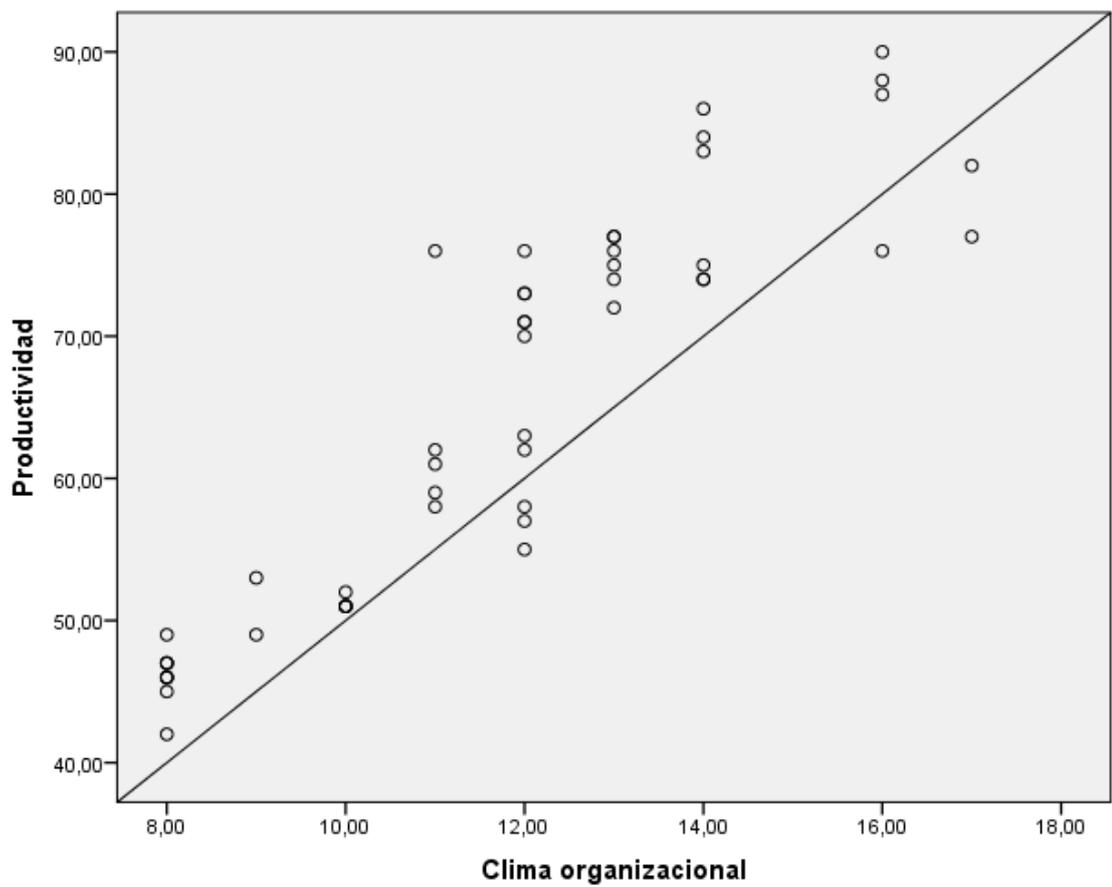


Gráfico 18. Gráfico de dispersión simple entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

Los resultados presentados generan a su vez una serie de observaciones y comentarios que fueron tratados de acuerdo al sistema hipotético planteado en esta investigación de enfoque cuantitativo, por lo cual se tendrán en cuenta los niveles de análisis: El marco hipotético corresponde a la hipótesis general, y lo referido a las hipótesis específicas a fin de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 24 una correlación de $r=0.933$, correlación positiva muy alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Por su parte, Jiménez y Mosquera (2017) concluyeron que las condiciones físicas del lugar en cuanto a funcionalidad son muy cómodas, soportables para realizar sus actividades laborales en un 28%. Condición que está muy por debajo de la media, siendo una situación de riesgo para los colaboradores, por cuanto no se sienten cómodos física y funcionalmente en los lugares de trabajo. Asimismo, frente al trabajo en equipo se evidenció que la Dirección del área, no fomenta ni desarrolla actividades con este fin, al igual que existen dificultades de comunicación en los grupos de trabajo, observándose un resultado del 30 % lo cual indica que existe riesgo laboral. A pesar de que no se trabaja en equipo, los colaboradores están conscientes de que es necesario fomentar este estilo de trabajo, pues garantizaría el mejoramiento del clima organizacional. De acuerdo al proceso de comunicación existe un adecuado sistema de comunicación que permite que se generen vínculos de relaciones interpersonales que brinden seguridad a los líderes departamentales, es así que al analizar este factor se pudo determinar que son muy reducidos los medios de comunicación interdepartamentales; la comunicación entre compañeros y colaboración entre ellos revelan un situación de riesgo.

Por su parte, Quispe (2016) en su investigación clima organizacional y desempeño laboral concluyó que existe una correlación de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir, que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p -valor < 0.05 . Por ende, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio, muestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 25 una correlación de $r=0.881$, correlación positiva alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Por otro lado, para Chumpitaz y Villafuerte (2016), concluyeron de acuerdo a su investigación que parte del personal no se sentía tan comprometidos con la empresa y el comportamiento organizacional dentro de la misma, debido a su falta de “cultura organizacional”. Ellos tenían quejas con respecto al sueldo y a los incentivos que consideraban que tenían que darles por su producción y no tenían una comunicación directa con el gerente ya que este se encontraba muy ocupado y omitía que era el elemento más importante en una organización. Esto trajo como consecuencia déficit y pérdidas para la empresa en comparación con años anteriores. Por ello es necesario atender sus expectativas y el trabajo también resalta la importancia del coaching empresarial que es actualmente una herramienta dinámica muy importante ya que integra a los colaboradores de una organización y los hacen conocerse entre sí además potencializa sus habilidades repercutiendo así en favor de la organización.

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 26 una correlación de $r=0.834$, correlación positiva alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe una correlación significativa entre las normas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Por su parte, Díaz (2016) precisa que la cultura de mercado del Hospital I Naylamp se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles, el 80% de los encuestados están de acuerdo en que su área de trabajo se muestra un grado de precisión, análisis y atención al detalle. También se caracteriza por tener un alto nivel orientación a las personas, el 70% de los encuestados están de acuerdo En lo que corresponde al nivel de desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp. El nivel de desempeño laboral presenta un nivel alto debido a que el 75% de los pacientes encuestados manifiestan estar de acuerdo en que el desempeño del personal del área de cirugía es bueno, el desempeño del área se logra por el trabajo en equipo y liderazgo de los trabajadores.

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 27 una correlación de $r=0.965$, correlación positiva muy alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre los valores organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Por su parte, Ozuna (2012) concluye que el nivel de cultura organizacional coincide con los indicadores de productividad demostrando así la problemática que existe dentro de la institución. Se analizaron diferentes factores que determinan la Cultura Organizacional como los valores organizacionales y se encontró que los rasgos del directivo están determinados por la cultura organizacional. Por un lado, se encontró que la productividad en las instituciones financieras está determinada por las operaciones crediticias generadas por la banca. Finalmente, se determinó la relación existente entre el grado de Cultura Organizacional que poseen los miembros de una institución financiera con respecto al nivel de productividad.

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 28 una correlación de $r=0.729$, correlación positiva alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre la filosofía organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito

de Santa Anita, 2018. Por otra parte, Figueroa (2015), de acuerdo a su investigación concluyó que la cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; debido a la filosofía organizacional que allí se desarrolla, es necesario crear planes que incentiven el arraigo hacia la cultura organizacional y motiven al mismo tiempo, el desempeño eficiente de los colaboradores; esto con el propósito de reconocer y seguir promoviendo tanto los valores culturales como el buen desempeño, de tal manera, que con ello se fortalezcan ambos factores, en busca de hacer sentir al colaborador parte importante de la institución gubernamental y orgulloso de pertenecer a la misma.

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 29 una correlación de $r=0.607$, correlación positiva moderada con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre las reglas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Por su parte, Mendoza y Palacios (2016) concluyeron con respecto a las necesidades de intervención que requiere Ecuabienestar S.A. Esta organización carece de monitoreo y control de las necesidades de capacitación que requieren los colaboradores, pues el cambio veloz del mercado apunta a que el personal debe estar preparado para estos eventos que demanda la competitividad en el mercado de los servicios de logística y transporte para el despacho y entrega de productos de consumo masivo y OTC en zonas de cobertura y mayoristas en la ciudad de Guayaquil y provincias. Otra importante actividad que se reconoce en la organización es la inexistencia de charlas, talleres, seminarios de conocimientos para estar a la vanguardia de los cambios planificados para el desarrollo organizacional de Ecuabienestar S. A. Se diagnosticó la inexistencia de una cultura organizacional, falta de aprendizaje continuo y baja calidad de servicio al cliente. Así también la inexistencia de la Cultura orientada a la prevención de riesgos laborales, salud y a la calidad de vida laboral. De paso, esta variable es indicadora de satisfacción y felicidad en el trabajo, ya que la organización debe precautelar la integridad de sus trabajadores. Finalmente, el motor del desarrollo empresarial, el talento humano quién deberá

permanecer en constante aprendizaje de habilidades emprendedoras para tributar en algún momento a la innovación en el entorno de la empresa.

De acuerdo a los resultados se evidencia en la tabla 30 una correlación de $r=0.928$, correlación positiva muy alta con una significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), por lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Por su parte, para Soria (2017), sus resultados determinaron que existe una asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la Fábrica Peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Fábrica Peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre la capacitación y la productividad de los trabajadores de la Fábrica Peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre la tecnología y la productividad de los trabajadores de la Fábrica Peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

VI. CONCLUSIÓN

6.1. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERO:

Se determinó que cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018, con un coeficiente de correlación $r = 0,933$, con un nivel de significancia $\text{sig} = .000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

SEGUNDO:

Se determinó que el comportamiento laboral se relaciona significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018, con un coeficiente de correlación $r = 0.881$, con un nivel de significancia $\text{sig} = .000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

TERCERO:

Se determinó que las normas organizacionales se relacionan significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018, con un coeficiente de correlación $r=0,834$, con un nivel de significancia $\text{sig} = .000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CUARTO:

Se determinó que existe relación significativa entre los valores organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018, con un coeficiente de correlación $r=0,965$, con un nivel de significancia de $\text{sig} = .000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

QUINTO:

Se determinó que existe relación significativa entre la filosofía y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018, con un coeficiente de correlación $r=0,729$, con un nivel de significancia $\text{sig} = .000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

SEXTO:

Se determinó que existe relación significativa entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018, con un coeficiente de correlación $r= 0,607$, con un nivel de significancia $\text{sig} = .000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

SÉPTIMO:

Se determinó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018, con un coeficiente de correlación $r= 0,928$, con un nivel de significancia $\text{sig} = .000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIÓN

7.1. Recomendación

De acuerdo a las conclusiones obtenidas puede plantearse las recomendaciones siguientes:

PRIMERO:

Frente a la cultura organizacional y la productividad, se recomienda la creación de planes para incentivar la cultura organizacional de la institución y motiven un desempeño eficiente de los colaboradores con la finalidad de reconocer y promover los valores organizacionales y culturales dentro de la empresa.

SEGUNDO:

Para que los empleados continúen con un desempeño laboral eficiente, es preciso un seguimiento sobre el comportamiento laboral de los trabajadores a través de elementos claves que resulten importantes para promover la motivación en el desarrollo eficaz de sus labores; estos elementos pueden ser: mejorar las relaciones personales mediante comunicaciones abiertas, negociaciones y respeto mutuo; establecer metas claras y buenas relaciones entre jefe – subalterno.

TERCERO:

Fomentar la participación de los colaboradores para posibles cambios normativos en favor de la empresa, asimismo identificar las necesidades de los colaboradores en su puesto de trabajo y programar capacitaciones a fin de mantenerlos actualizados en las actividades que realiza y fortalecer su desarrollo profesional para que sean más eficientes y generen mayor productividad con el fin de tener un óptimo clima laboral.

CUARTO:

La empresa deberá poner un mayor énfasis en la publicación e información de los valores organizacionales que utiliza, lo que nos permitirá mejorar nuestra eficiencia en las actividades dentro y fuera de la organización. Para tal efecto deberá adquirir equipos adecuados que permitan y faciliten tener la información clara y a tiempo tanto para los clientes externos como internos.

QUINTO:

Se sugiere ofrecer condiciones de trabajo que permitan a los talentos colaborar para acondicionarlas con la filosofía de trabajo en la empresa, y contribuir eficazmente en el éxito de la organización agregando valor y riqueza para los demás asociados y lograr y mantener un buen posicionamiento de una empresa.

SEXTO:

De la empresa depende el grado de conocimiento de las reglas de conducta pues se debe informar previamente al inicio de actividades y su posterior seguimiento, además realizar más de una vez al colaborador ya que en el proceso de inducción o socialización no solo se hace para los nuevos miembros. Este proceso de inducción o por algunas organizaciones hacia la reafirmación de su reglas a través de “canales de comunicaciones existentes de la empresa y de sus instrucciones directas dadas a los supervisores o instructores”.

SÉPTIMO:

Generar un clima organizacional óptimo en la empresa constantemente y estar pendiente de ella, pues de esta manera el cliente se siente cómodo y se identifica con la empresa y con sus objetivos; además la empresa tiene que informar constantemente sobre la importancia que tiene, ya que el clima de trabajo es favorable como factor claves de éxito.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bain, D. (2013) *Productividad: la solución a los problemas de la empresa*. España: McGraw-Hill Interamericana. Pp. 138
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría general de la administración*. México: Séptima Edición, Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*, Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana, México.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Décima Primera Edición. Editorial Mc Graw Hill. INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Dubrin, A. (2014). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. 2a Edición. p-2. Thomson Editores. S.A. Méjico.
- Daddona, P. (2010). *Lead the way to a sustainable organization*. Pennsylvania CPA Journal, 80(3), 32. 846
- Gibson J. Ivancevich J. Donnelly J. y Konopaske R.. (2007). *Organizaciones. comportamiento, estructura y procesos*. México: Duodécima Edición. Editorial Mc Graw Hill. INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Graber, D. & Kilpatrick, A. (2013). *Establishing values-based leadership and value systems in healthcare organizations*. Journal of Health and Human Services Administration, 31(2), 179.
- Hultman, K. (2014). *Evaluating organizational values*. Organization Development Journal, 23(4), 32.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2014). *Administración: una perspectiva global*. México: 12a. Edición, de McGraw-Hill Interamericana.
- Martinez-Peña, F., (2013). *Producción y aprovechamiento de Boletusedulis Bull.*: Fr. en un bosque de Pinussylvestris L. Consejería de Medio Ambiente. Junta de Castilla y León, 134 p.
- Miller, G.T. y S. Spoolman (2011). *Living in the Environment: Principles, Connections, and Solutions*. Belmont: Brooks, Cole, 17ª ed., ISBN 0538735341
- Olivera Da Silva, R. (2012). *Teorías de la Administración*, International Thomson Editores, S.A. de C.V.,
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México: 10a Edición. Pearson Educación S. A. Prentice-Hall INC.

Robbins, S. y Coulter, M. (2015). *Administración*. Octava Edición, de Robbins Stephen y Coulter Mary, Pearson Educación, 2005.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Métodos
<p>Problema general. ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018?</p> <p>Problemas específicos. ¿Qué relación existe entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018? ¿Qué relación existe entre las normas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018? ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018? ¿Qué relación existe entre la filosofía y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018? ¿Qué relación existe entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018</p>	<p>Objetivo general. Determinar si la cultura organizacional se relaciona con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</p> <p>Objetivos específicos. Determinar la relación entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Determinar la relación entre las normas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Determinar la relación entre los valores organizacionales y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Determinar la relación entre la filosofía y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Determinar la relación entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018. Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</p>	<p>Hipótesis general. La cultura organizacional se relaciona significativamente con la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018</p> <p>Hipótesis específica. Existe relación significativa entre el comportamiento laboral y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018 Existe relación significativa entre las normas organizacionales y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018 Existe relación significativa entre los Valores organizacionales y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018 Existe relación significativa entre la filosofía y la Productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018 Existe relación significativa entre las reglas y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018</p>	<p>Variable 1. Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones: Comportamiento Normas Valores Filosofía Reglas Clima organizacional</p> <p>Variable 2. Productividad</p> <p>Dimensiones: Eficiencia Eficacia</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>nivel: Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Transversal Correlacional</p> <p>Población: 50 trabajadores de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</p> <p>Muestra: 50 trabajadores de la Caja Rural Raíz del distrito de Santa Anita, 2018.</p> <p>Muestreo: No probabilístico (censal).</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable cultura organizacional

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de evaluación	Rangos/índices
Cultura organizacional	Comportamiento	La interacción	1, 2, 3, 4	Escala tipo Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Bajo (20 – 46)
		Lenguaje común			Medio (47 – 73)
	Terminología propia	5, 6, 7, 8	Alto (74 – 100)		
	Las conductas				
	Normas	Pautas de comportamiento	9, 10, 11, 12		Bajo (2– 4)
		Políticas de trabajo			Medio (5 –7)
		Reglamentos			Alto (8 – 10)
	Valores	Lineamientos	13, 14, 15		Bajo (3 – 6)
		Los principios			Medio (7 –10)
	Filosofía	Calidad de los productos	16, 17, 18		Alto (11 – 15)
Bajo ausentismo					
Reglas	Elevada eficiencia.	19, 20, 21, 22	Bajo (3 – 6)		
	Las políticas		Medio (7 –10)		
Clima organizacional	Las creencias	20, 21, 22	Alto (11 – 15)		
	El trato				
Clima organizacional	Clima organizacional	Guías establecidas	Bajo (4 – 8)		
		Comportamiento	Medio (9 –14)		
Clima organizacional	Clima organizacional	Aceptación del grupo.	Alto (15 – 20)		
		La sensación que transmite	Bajo (4 – 8)		
Clima organizacional	Clima organizacional	Interacción con las personas	Medio (9 –14)		
			Alto (15 – 20)		

Operacionalización de la variable productividad

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de evaluación	Rangos/índices	
Productividad	Eficiencia	Recursos utilizados	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,	Escala tipo Likert	Bajo (8 – 18)	
		Optimizar los recursos	11, 12		Medio (19 – 29)	
		Resultado alcanzado			Alto (30 – 40)	
		Desperdicio de recursos				
	Eficacia	Las actividades planeadas			(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (4 – 8)
		Alcanzan los resultados	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,		(2) En desacuerdo	Medio (9 –14)
		Utilizar los recursos	20, 21, 22		(3) Indiferente	Alto (15 – 20)
		Logros de los objetivos			(4) De acuerdo	Bajo (4 – 8)
			(5) Totalmente de acuerdo	Medio (9 –14)		
				Alto (5 – 20)		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre **CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA CAJA RURAL RAÍZ OFICINA DE SANTA ANITA, 2018.**

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

Escala de Likert.

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

DIMENSION 1: COMPORTAMIENTO

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Con qué frecuencia interactúa con sus compañeros del trabajo					
2	Usa constantemente un lenguaje común dentro de la empresa					
3	Utilizan términos apropiados dentro de la empresa para una mejor comunicación					
4	Frente a una situación de conflicto su conducta es constantemente es correcta su conducta en la empresa					

DIMENSIÓN 2: NORMAS

ITEMS		1	2	3	4	5
5	Constantemente sigue las pautas de comportamiento de la empresa					
6	Aplica constantemente las políticas de trabajo dentro de la empresa					
7	Aplica constantemente el reglamento de trabajo dentro de la empresa					
8	Los lineamientos de la empresa permiten una mejor organización					

DIMENSIÓN 3: VALORES

ITEMS		1	2	3	4	5
9	Los principios de la institución son las mejores formas de efectuar una labor.					
10	La calidad del servicio es evidenciada a través de los resultados					
11	El bajo ausentismo de trabajadores a la empresa favorece en los resultados					
12	La elevada eficiencia ayuda a tener un mejor servicio en la empresa					

DIMENSIÓN 4: FILOSOFIA

ITEMS		1	2	3	4	5
13	Las políticas de trabajo aportan a realizar una labor de acuerdo a lo estipulado por la empresa					
14	Las creencias de la empresa favorecen					
15	Frecuentemente lo tratan de manera adecuada en la empresa					

DIMENSIÓN 5: REGLAS

ITEMS		1	2	3	4	5
16	Aplica con frecuencia la guía de comportamiento dentro de la empresa					
17	Constantemente le incomoda el comportamiento de sus compañeros					
18	Su presencia es aceptación frecuentemente dentro del grupo del trabajo					

DIMENSIÓN 6: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEMS		1	2	3	4	5
19	Constantemente la sensación transmite el área de trabajo es cómoda					
20	Es a menudo la falta de interacción con sus compañeros de la empresa					
21	Participa a menudo en las actividades recreacionales en la empresa					
22	Con frecuencia su comportamiento es correcto dentro de la institución					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre **PRODUCTIVIDAD EN LA CAJA RURAL RAÍZ OFICINA DE SANTA ANITA, 2018.**

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

Escala de Likert.

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

DIMENSION 1: EFICIENCIA

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Constantemente utiliza todos los materiales que le brinda la empresa					
2	Con frecuencia le faltan recursos para realizar sus actividades dentro de la empresa					
3	Los recursos que le brindan para hacer sus funciones son adecuados					
4	Con frecuencia optimiza los recursos de su empresa					
5	Es frecuente en su área de trabajo utilizar los recursos otorgados por la empresa					
6	A menudo su empresa solicita a sus trabajadores optimizar los recursos					
7	Con qué frecuencia logra los resultados alcanzados					
8	Con qué frecuencia es accesible alcanzar los resultados propuestos por la empresa					
9	Aporta con frecuencia al logro de resultados de la institución					
10	Es constante que desperdicie los recursos otorgados por la empresa					
11	La empresa solicita que eviten desperdiciar los recursos					
12	Su área de trabajo desperdicia los recursos de la empresa					

DIMENSIÓN 2: EFICACIA

ITEMS		1	2	3	4	5
13	Su empresa realiza a menudo todas las actividades planeadas					
14	Participa constantemente en las actividades de la empresa					
15	Se siente cómodo en las actividades de la empresa					
16	Sus compañeros alcanzan los resultados constantemente					
17	Su oficina logra los alcanzar los resultados con frecuencia					
18	Al utilizar los recursos de la empresa logra realizar sus funciones					
19	Utilizar los recursos de la empresa logra satisfacer las necesidades de los clientes					
20	Con frecuencia se siente identificado con el logro de objetivos de la empresa					
21	Lograr los objetivos de la empresa te hacen sentir importante en la organización					
22	Con qué frecuencia logra los objetivos trazados por la empresa					

DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN

ITEMS		1	2	3	4	5
11	La comunicación es adecuada en la empresa.					
12	El personal comunica libremente sus ideas.					
13	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.					
14	La empresa motiva la comunicación y buenas relaciones internas					
15	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					

DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO

ITEMS		1	2	3	4	5
16	En la empresa se trabaja en equipo para lograr las metas laborales.					
17	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el área.					
18	En la organización todos se esfuerzan por lograr en conjunto los objetivos esperados.					
19	La dirección organiza el trabajo, tomando en cuenta las cualidades de cada una/o.					
20	Considero que hay colaboración entre las distintas áreas de la organización.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4: Validación de instrumentos

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

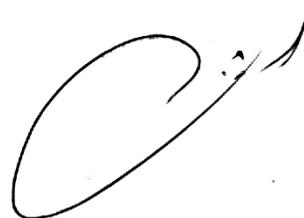
Richardson Poths Nelson M. M. M.

DNI: *07579376*

Especialidad del validador: *Doct. en Contratos*

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

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



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

BARRANTES RIOS EDUARDO JOSE

DNI: 25651955

Especialidad del validador: DOCENTE METODOLOGO



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg. Jáuregui del Aguila Luis Germán

DNI: 07294316

Especialidad del validador: Magister en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Anexo 5: Matriz de datos

Base de datos de la variable cultura organizacional

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

ITEMS	COMPORTAMIENTO				NORMAS				VALORES				FILOSOFIA			REGLAS			CLIMA ORGANIZACIONAL										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22							
1	4	4	4	4	16	3	4	5	3	15	3	4	3	5	15	3	4	3	10	3	4	4	11	3	5	3	5	16	83
2	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	3	4	4	4	15	2	4	4	10	4	3	5	12	3	3	4	4	14	79
3	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	4	4	3	11	3	3	4	10	3	3	3	4	13	74
4	3	3	4	2	12	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	2	4	9	4	3	2	9	3	2	4	4	13	71
5	3	3	2	3	11	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	2	2	6	2	3	2	7	3	3	2	2	10	52
6	2	2	2	2	8	5	2	2	2	11	3	2	2	2	9	2	3	2	7	2	2	3	7	2	2	2	2	8	50
7	3	3	3	3	12	1	3	4	2	10	4	3	3	2	12	1	4	3	8	3	3	4	10	3	3	3	2	11	63
8	2	2	2	3	9	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	3	3	2	8	2	2	3	7	2	2	2	2	8	50
9	4	4	3	4	15	3	4	5	5	17	3	4	3	5	15	3	4	3	10	3	4	4	11	4	4	3	5	16	84
10	4	5	4	4	17	4	4	1	4	13	3	5	4	4	16	2	4	4	10	4	4	4	12	4	5	4	4	17	85
11	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	4	4	3	11	3	3	4	10	3	3	3	3	12	73
12	3	3	4	2	12	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	2	4	9	4	3	2	9	3	2	4	4	13	71
13	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	2	2	6	2	3	2	7	3	3	2	2	10	51
14	2	2	2	2	8	5	2	2	2	11	3	2	2	2	9	2	3	2	7	2	2	3	7	2	2	2	2	8	50
15	3	3	3	3	12	1	3	2	2	8	4	3	3	2	12	1	4	3	8	3	3	5	11	3	3	3	2	11	62
16	2	4	2	3	11	3	2	2	2	9	2	4	3	2	11	3	3	3	9	2	2	3	7	2	4	1	2	9	56
17	4	4	3	4	15	3	4	5	5	17	3	4	3	5	15	3	4	3	10	3	4	4	11	4	4	3	5	16	84
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	2	4	4	10	4	4	4	12	5	4	4	4	17	86
19	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	4	4	3	11	3	3	4	10	3	3	3	4	13	74
20	3	3	4	2	12	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	2	4	9	4	3	2	9	3	3	4	4	14	72
21	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	2	2	6	2	3	2	7	3	3	2	2	10	51
22	2	2	2	2	8	5	2	2	2	11	3	2	2	2	9	2	3	2	7	2	2	3	7	2	2	2	2	8	50
23	3	3	3	3	12	1	3	2	2	8	4	3	3	2	12	1	4	3	8	3	3	4	10	3	3	3	2	11	61
24	3	2	3	2	10	3	2	2	2	9	2	2	3	2	9	3	3	3	9	2	2	3	7	2	2	3	2	9	53
25	4	4	3	4	15	3	4	5	5	17	3	4	3	5	15	3	4	3	10	3	4	4	11	4	4	3	5	16	84
26	3	3	2	2	10	2	3	4	2	11	2	3	4	2	11	2	2	4	8	2	3	2	7	3	3	1	4	11	58
27	2	2	2	2	8	5	2	4	2	13	3	2	4	2	11	2	3	4	9	2	2	3	7	2	2	4	4	12	60
28	4	4	3	4	15	3	4	3	5	15	3	4	3	5	15	3	4	3	10	3	4	4	11	4	4	3	3	14	80
29	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	4	4	3	14	2	4	4	10	2	4	3	9	4	1	4	4	13	77
30	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	4	4	3	11	3	3	4	10	3	3	3	3	12	72
31	3	3	4	2	12	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	2	4	9	4	3	4	11	3	3	4	4	14	74
32	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	2	2	6	3	3	4	10	3	3	2	2	10	54
33	2	5	2	2	11	5	2	2	2	11	3	2	2	2	9	2	3	2	7	4	2	2	8	2	2	2	2	8	54
34	3	3	3	3	12	1	3	3	2	9	4	3	3	2	12	1	4	3	8	2	3	2	7	3	3	3	3	12	60
35	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	3	3	2	8	2	2	3	7	2	2	2	2	8	49
36	4	4	3	4	15	3	4	3	5	15	3	4	3	5	15	3	4	3	10	3	4	4	11	4	4	3	3	14	80
37	4	4	2	4	14	4	4	2	4	14	3	5	2	4	14	2	4	2	8	2	4	3	9	4	5	2	2	13	72
38	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	4	4	3	11	4	3	4	11	3	3	3	3	12	73
39	3	3	4	2	12	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	5	4	12	3	3	4	10	3	3	1	4	11	73
40	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	2	2	6	4	3	2	9	3	3	2	2	10	53
41	2	2	2	2	8	5	2	2	2	11	3	2	2	2	9	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	2	8	49
42	3	3	3	3	12	1	3	3	2	9	4	3	3	2	12	1	5	3	9	2	3	3	8	3	3	3	3	12	62
43	2	2	2	4	10	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	3	3	2	8	3	2	5	10	2	2	2	2	8	53
44	2	2	2	4	10	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	3	3	2	8	4	2	4	10	2	2	2	2	8	53
45	4	4	3	4	15	3	4	3	5	15	3	4	3	5	15	3	4	3	10	3	4	2	9	4	4	3	3	14	78
46	4	5	2	4	15	4	5	2	4	15	3	4	2	4	13	2	4	2	8	5	4	3	12	4	4	2	2	12	75
47	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	4	4	3	11	2	3	4	9	3	3	3	3	12	71
48	3	3	4	2	12	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	2	4	9	2	3	1	6	3	1	4	4	12	67
49	3	3	2	2	10	2	3	4	2	11	2	3	4	2	11	2	2	4	8	2	3	2	7	3	3	2	4	12	59
50	2	2	2	2	8	5	2	4	2	13	3	2	4	2	11	2	3	4	9	2	2	3	7	2	2	4	4	12	60

Base de datos de la variable productividad

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

ITEMS	EFICIENCIA												EFICACIA													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1	4	1	3	4	3	1	3	4	3	5	3	4	38	4	3	2	3	5	4	5	4	5	3	38	76	
2	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	40	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	35	75
3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	38	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	34	72
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	41	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	33	74
5	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	28	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	52
6	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	24	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	45
7	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	34	3	4	3	3	2	3	1	3	4	2	28	62	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	24	49
9	4	2	3	4	3	5	3	4	3	5	5	4	45	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	42	87
10	4	4	3	5	4	1	3	5	4	4	4	4	45	4	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	37	82
11	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	41	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32	73
12	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	41	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	35	76
13	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	27	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	51
14	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	47
15	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	34	3	4	3	1	2	3	1	3	2	2	2	24	58
16	2	1	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	30	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	23	53
17	4	5	3	4	1	5	3	4	3	5	5	4	46	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	42	88
18	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	4	3	1	4	2	4	1	4	4	4	4	31	77
19	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	41	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	34	75
20	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	39	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	35	74
21	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	27	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	51
22	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	47
23	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	34	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	27	61
24	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	27	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	49
25	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	4	48	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	42	90
26	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	31	3	2	3	4	2	1	4	3	4	2	2	28	59
27	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	2	30	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	2	27	57
28	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	4	48	4	3	1	3	5	4	3	4	3	5	5	35	83
29	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	40	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37	77
30	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	39	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	71
31	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	2	39	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	35	74
32	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	27	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	51
33	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	46
34	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3	33	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	29	62
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	46
36	4	5	3	4	3	5	3	2	3	5	5	4	46	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	5	38	84
37	4	4	3	5	1	4	3	5	2	4	4	4	43	4	3	5	2	4	4	2	4	2	4	4	34	77
38	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	41	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	32	73
39	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	41	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	35	76
40	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	27	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	51
41	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	20	46
42	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	34	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	29	63
43	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2	4	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	47
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	23	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	19	42
45	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	4	48	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	5	38	86
46	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	1	39	4	3	4	2	1	5	2	5	2	4	4	32	71
47	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	38	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	70
48	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	41	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	35	76
49	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	31	3	1	3	4	2	3	4	3	1	3	2	27	58
50	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	28	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	27	55