



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores
de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Campos Holgado, Joshua Manuel (orcid.org/0000-0002-3560-6454)

ASESOR:

Mgr. Dios Zárate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico principalmente a Dios, a mis hijas y a mis padres, ya que me dieron la fortaleza para culminar mis estudios de manera satisfactoria. Además, hacer una mención importante a mis padres por encaminarme en mi proceso universitario para poder ser un buen profesional y también a mi pareja la cual es mi apoyo en mi día a día.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la fortaleza y sabiduría para sobreponerme de los inconvenientes que pude tener en este camino universitario.

A mi asesor Mgtr. Dios Zarate, Luis Enrique por orientarme y compartir sus conocimientos para culminar con éxito el proceso de obtener el grado de licenciado.

Finalmente agradecer a mi familia por el apoyo brindado en estos años de vida universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
3.5 Procedimientos.....	32
3.6 Método y análisis de datos.....	32
3.7 Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIONES.....	67
VI. CONCLUSIONES	58
VII. RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	66
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escalas de alternativas.....	28
Tabla 2. Valores estipulados para el coeficiente de alfa de cronbach.....	29
Tabla 3. Tabla 3 Niveles percibidos para la variable cultura organizacional...	33
Tabla 4. Niveles percibidos en las dimensiones de cultura organizacional...	34
Tabla 5. Niveles percibidos para la variable desempeño laboral.....	35
Tabla 6. Niveles percibidos en las dimensiones de desempeño laboral.....	36
Tabla 7. Tabla cruzada variable: Cultura organizacional*variable desempeño laboral.....	38
Tabla 8. Prueba de chi2. variable: Cultura organizacional*variable desempeño laboral.....	39
Tabla 9. Tabla cruzada variable: Cultura organizacional*dimensión: asistencia.....	40
Tabla 10. Prueba de chi2. Cultura organizacional*dimensión: asistencia...	41
Tabla 11 Tabla cruzada variable: cultura organizacional*dimensión: puntualidad.....	42
Tabla 12. Prueba de chi2. Cultura organizacional*dimensión: puntualidad...	43
Tabla 13. Tabla cruzada variable: Cultura organizacional*dimensión: administración de recursos.....	44
Tabla 14. Prueba de Chi2. : Cultura organizacional*dimensión: administración de recursos.....	45
Tabla 15. Tabla cruzada Variable: Cultura organizacional*dimensión: control de gestión.....	46
Tabla 16. Prueba de chi2. Variable: Cultura organizacional*dimensión: control de gestión.....	47
Tabla 17. Tabla cruzada Variable: Cultura organizacional*dimensión: liderazgo.....	48
Tabla 18. Prueba de Chi2. Variable: Cultura organizacional*dimensión: liderazgo.....	40
Tabla 19. Tabla cruzada Variable: Cultura organizacional*dimensión: presentación personal.....	50

Tabla 20. Prueba de chi2. Variable: Cultura organizacional*dimensión: presentación personal.....	51
Tabla 21. Tabla cruzada Variable: Cultura organizacional*dimensión: comunicación.....	52
Tabla 22. Prueba de chi2. variable: cultura organizacional*dimensión: comunicación.....	53
Tabla 23. Tabla cruzada Variable: Cultura organizacional*desarrollo personal.....	54
Tabla 24. Prueba de chi2. Variable: Cultura organizacional*desarrollo.....	55
Tabla 25. Tabla cruzada Variable: Cultura organizacional*dimensión: creatividad.....	56
Tabla 26. Prueba de chi2. Variable: Cultura organizacional*dimensión: creatividad.....	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Cultura fuerte de Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009).....	10
Figura 2. Modelo de la cultura organizacional de Chiavenato (2009).....	11
Figura 3. Cultura organizacional, de Robbins y Judge (2013).....	12
Figura 4. Desempeño laboral de Chiavenato (2002).....	13
Figura 5. Modelo de desempeño laboral de Robbins (2004).....	14
Figura 6. Modelo de desempeño laboral adaptativo de Gómez y Tamayo (2009).....	14
Figura 7. Distribución del cuestionario.....	31
Figura 8. Niveles percibidos para la variable cultura organizacional.....	33
Figura 9. Niveles percibidos para las dimensiones de cultura organizacional	34
Figura 10. Niveles percibidos para la variable desempeño laboral.....	35
Figura 11. Niveles percibidos para las dimensiones de desempeño laboral...	36

RESUMEN

Investigación que planteó como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral y sus dimensiones (asistencia, puntualidad, administración de recursos, control de gestión, liderazgo, presentación personal, comunicación, desarrollo personal y creatividad) planeación, control y calidad total) de los colaboradores de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Investigación con enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con nivel correlacional y descriptivo, de diseño no experimental y con corte transversal. La población estuvo conformada por 45 colaboradores de la empresa estudiada. La muestra fue 45 trabajadores (censal). La técnica que se aplicó fue la encuesta de modalidad virtual. El instrumento constó de 47 ítems, el cual fue validado cualitativamente y cuantitativamente, avalado por 3 jueces expertos con el coeficiente de V. Aiken de 1; los resultados de confiabilidad dieron valores de 0,887 alfa de Cronbach general. Se obtuvieron resultados de pruebas de normalidad, estadísticos descriptivos generales y también por ítems, además de inferenciales. Se concluyó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022 (($p=0.000<0.05$); ($\chi^2=37,817$)), así como las dimensiones , asistencia, puntualidad, administración de recursos, control de gestión , liderazgo, presentación personal, comunicación , desarrollo personal y creatividad (($p=0.000<0.05$); ($\chi^2=39,838$), ($\chi^2=34,581$), ($\chi^2=25,596$), ($\chi^2=32,314$) , ($\chi^2=39,749$) , ($\chi^2=29,676$) , ($\chi^2=31,224$) , ($\chi^2=12,587$) , ($\chi^2=25,464$) respectivamente).

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, gestión de organizaciones

ABSTRACT

Research that aimed to determine the relationship between organizational culture and job performance and its dimensions (attendance, punctuality, resource management, management control, leadership, personal presentation, communication, personal development and creativity) planning, control and total quality) of the collaborators of Coopac Kori agency San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Research with a quantitative approach, of an applied type, with a correlational and descriptive level, of a non-experimental design and with a cross-section. The population consisted of 45 employees of the company studied. The sample was 45 workers (census). The technique that was applied was the virtual modality survey. The instrument consisted of 47 items, which was validated qualitatively and quantitatively, endorsed by 3 expert judges with the V. Aiken coefficient of 1; the reliability results gave values of 0.887 general Cronbach's alpha. Results of normality tests, general descriptive statistics and also by items, as well as inferential ones, were obtained. It was concluded that the organizational culture is significantly related to the work performance of the employees of Coopac Kori agency San Juan de Lurigancho, Lima 2022 (($p=0.000<0.05$); ($\chi^2c=37,817$)), as well as the dimensions , attendance, punctuality, resource management, management control, leadership, personal presentation, communication, personal development and creativity (($p=0.000<0.05$); ($\chi^2c=39,838$), ($\chi^2c=34,581$), ($\chi^2c=25,596$), ($\chi^2c =32.314$) , ($\chi^2c=39.749$) , ($\chi^2c=29.676$) , ($\chi^2c=31.224$) , ($\chi^2c=12.587$) , ($\chi^2c=25.464$) respectively).

Keywords: organizational culture, job performance, organization management

I. INTRODUCCIÓN

En Uruguay, en la Asociación Latinoamericana de Sociología 2020, alega que la cultura organizacional actualmente es un pilar fundamental en una empresa para el desarrollo de esta ya sea en el ámbito externo o interno; y el manejo de esta cultura se ve reflejado en el desarrollo organizacional , cuando un colaborador es feliz en su ambiente de trabajo es muy eficiente en sus resultados (Yopan, Palmero, Santos; 21 de febrero 2020); por lo tanto hay que cuidar el ambiente organizacional , cultivar ese ambiente y mejorar la calidad para ofrecer un buen clima laboral.

Según la revista Gestión en el Tercer Milenio (17 de junio de 2021), señalan que la cultura organizacional se da en todo tipo de empresas ya sean de servicios o ventas de productos, su desarrollo debe ser práctico, sencillo y entendible. Por eso, se les presenta a los colaboradores al iniciar el vínculo laboral, los valores, funciones, línea de carrera y objetivos, entre otros.

En México, la revista Extremeña de Ciencias Sociales, se menciona que la empresa debe crear estrategias, métodos y formas de trabajo que permitan que el colaborador sea 100% eficiente en el desarrollo de sus actividades, así logre iniciar una línea de carrera (Zamora, 1 de enero 2017); las estrategias ayudan a trabajar de una forma más organizada.

Según Castillo (2021), indica que, para mejorar la administración, hay que hacer cambios en el diseño organizacional con beneficio al trabajador; hacer capacitaciones mensuales, crear objetivos y ofrecer bonificaciones. De esa manera se genera un ambiente sano entre la empresa y el recurso humano.

La **realidad problemática** se evidencia en la falta de capacitación y motivación en el área comercial y administrativa de la empresa Coopac Kori la cual se desempeña en el rubro financiero , esto viene generando un ambiente de experiencias no tan agradables ni gratas para el personal de la organización, además de ocasionar una rotación frecuente de personal en diferentes puestos, esto se debe también a la mala comunicación entre compañeros y superiores, problemas de motivación, inestabilidad emocional, entre otros puntos que llevan a la empresa no tener un buen manejo de su capital humano.

En las organizaciones, los valores, la buena comunicación y la ejecución de un buen desempeño laboral son parte de la cultura organizacional y con la cual permite cumplir a cabalidad los objetivos establecidos, con esto se logra fortalecer la empresa en relación con sus trabajadores buscando beneficios para ambas partes. Citando a Bayon (2019), indica que la cultura de cada empresa viene a ser el ADN de la misma y esta es la base fundamental para orientar a todo aquel que forme parte de ella, inculcar valores, incentivar a cumplir las metas, establecer relaciones y lograr una comunicación asertiva. Por otro lado, Castaño (2021), indica que todo ser humano tiene metas o planes trazados durante su evolución, es ahí donde se mide el desempeño de cada uno, en el aspecto laboral este se rige a través del cumplimiento de metas y objetivos para beneficio de la empresa, lo cual será incentivado con un respectivo pago.

Citando a Anzola (2017), la cultura organizacional es como se identifica la empresa, representa los valores, ideas, motivación, comportamientos entre otras expresiones; es decir la cultura viene a ser la forma de ser de la entidad comercial o de servicios; su manera de cómo tratar a los colaboradores y clientes.

Coopac Kori es una cooperativa de ahorro y créditos, que fue constituida en Arequipa, su misión principal es realizar la inclusión y educación financiera, brindando créditos grupales a mujeres emprendedoras del sector medio y bajo del Perú. En esta época post covid la empresa ha atravesado una crisis de rotación de personal, la cual afecta a la cultura empresarial, lo cual se puede evidenciar en el bajo nivel de su desempeño laboral, ya que la empresa por consecuencia de la pandemia perdió parte de su esencia y costumbres las cuales motivaban tanto emocionalmente y económicamente a los colaboradores dando como resultado un bajo desempeño laboral y poca permanencia dentro de la entidad financiera.

Ante lo descrito en párrafos anteriores, se pudieron formular las problemáticas de investigación descritas a continuación:

El problema general es: ¿La cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022 ? , de igual forma, los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la cultura

organizacional y la asistencia, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la puntualidad, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la administración de recursos, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el control de gestión, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el liderazgo, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la presentación personal, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la comunicación, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo personal, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la creatividad, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?.

Este estudio se justifica teóricamente. Según Escobar y Bilbao (2006), indican que esta justificación se va a realizar cuando la prioridad de la investigación es debatir para validar o cambiar información, de esa manera comparar con teorías existentes. Los resultados obtenidos al final del estudio servirán como un modelo de mejora para ambas variables.

La investigación se justifica de manera práctica. Citando a Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta justificación es empleada cuando en el estudio durante la indagación y al finalmente se brindan propuestas de mejora o algunas sugerencias de cambio. Esta investigación busca demostrar si hay relación entre las variables 1 y 2, los cuales se menciona a continuación: cultura organizacional y el desempeño laboral; las precisiones y detalles recabados al finalizar este estudio serán puestos en práctica en la empresa Coopac Kori con el propósito de mejorar estabilidad laboral de los colaboradores.

La investigación se justifica de forma metodológica. Citando a Toro y Parra (2006), se resalta que este modelo de metodología es usado en una investigación que en un futuro sirve como fuente de información por autores posteriores.

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018), los objetivos de investigación van a servir como guía para su ejecución, con esto se planean los resultados que se esperan alcanzar, son catalogados en objetivo general y específicos, seguidamente se precisan los objetivos de este estudio: El objetivo general es: determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; de igual forma los objetivos específicos son: determinar la relación entre la cultura organizacional y la asistencia, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; determinar la relación entre la cultura organizacional y la puntualidad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; determinar la relación entre la cultura organizacional y la administración de recursos , en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; determinar la relación entre la cultura organizacional y el control de gestión, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; determinar la relación entre la cultura organizacional y el liderazgo, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; determinar la relación entre la cultura organizacional y la presentación personal, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; determinar la relación entre la cultura organizacional y la comunicación, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; determinar la relación entre la cultura organizacional y el desarrollo personal, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; determinar la relación entre la cultura organizacional y la creatividad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Citando a Fuentelsaz , Icart y Pulpón (2006), una hipótesis planteada viene a ser la explicación de la relación entre uno o más variables, en seguida, se detallan las hipótesis propuestas para esta investigación: La hipótesis general es: existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral , en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; de igual forma, las hipótesis específicas son: existe relación entre la cultura organizacional y la asistencia, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; existe relación entre la cultura organizacional y la puntualidad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; existe relación entre la cultura organizacional y la administración de recursos, en Coopac Kori, San

Juan de Lurigancho, Lima 2022; existe relación entre la cultura organizacional y el control de gestión, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022, existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; existe relación entre la cultura organizacional y la presentación personal, ; existe relación entre la cultura organizacional y la comunicación, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo personal, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022; existe relación entre la cultura organizacional y la creatividad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo de este estudio se han usado antecedentes y bases teóricas con las mismas variables o similares, con la finalidad de investigar a profundidad y poder comparar resultados

En el ámbito internacional, citando a Falcones (2014) su estudio tiene como objetivo conocer que elementos conforman la cultura organizacional y a su vez indicar las fortalezas y debilidades del centro de estudio. La investigación fue descriptiva con corte transversal. La población está constituida por 57 miembros de la organización, la muestra estuvo conformada de 30 individuos con un rango de 1-5 años de antigüedad. Como técnica se empleó la encuesta y la entrevista, este método sirvió para poder medir el nivel de cultura que existe. Como resultado se obtuvo que existe un gran nivel de satisfacción laboral y que su cultura empresarial está bien clara y definida.

Sin embargo, se necesitaba más información que serviría como fuente para conocer que cultura es dominante es por ello que se aplicó la entrevista, esta fue aplicada en dos ocasiones a la misma muestra, como resultado se obtuvo que los colaboradores conocen y valoran los factores que conforman la cultura. Con estos resultados se dio a conocer que el clima organizacional con un porcentaje de 89 % de favorabilidad, además se indica que los factores de reconocimiento, entrenamiento y cooperación necesitar ser evaluadas y surgir nuevos cambios.

Según Figueroa (2015) en su trabajo de investigación desarrollo una metodología correlacional, en el cual su objetivo fundamental fue encontrar y corroborar si existe relación entre desempeño laboral y cultura organizacional de un establecimiento. La población estaba compuesta por 47 colaboradores con un margen de edad de 18 a 50 años, el instrumento que se puso en práctica fue el cuestionario, dicho estuvo constituido por 18 interrogantes. También, se llevó a cabo el método de escalas de observación de comportamiento, cuya finalidad fue medir el desempeño laboral con respecto a sus comportamientos, actitudes entre otros aspectos

La metodología empleada fue las estadísticas aplicadas. Se obtuvo como resultado final que la cultura organizacional no llega a relacionarse con el desempeño laboral en los empleados de la institución estatal en donde se realizó

la investigación, la diferencia estadística significativa fue de 0.05 entre las variables, por lo tanto, se dice que una variable no se relaciona con la otra.

Se llegó a la conclusión que cuanto más tiempo una persona perdure en un centro de trabajo, existe un mejor clima laboral con una cultura de calidad que permite al trabajador desarrollarse en todas sus facetas.

En Guatemala, Espaderos (2016) en su investigación planteo como objetivo encontrar si hay alguna posibilidad que pueda existir relación entre las variables satisfacción y desempeño laboral, el estudio realizado por el investigador fue descriptivo correlacional, en el desenvolvimiento se empleó una estructura de evaluación para poder analizar la variable desempeño laboral, por otro lado, con satisfacción laboral se usó un cuestionario, estos se efectuaron en una muestra de 30 individuos la cual simboliza la totalidad de su población. Al finalizar la investigación y de acuerdo a los datos recabados es preciso concluir y afirmar que no hay relación entre las variables indicadas, pues su nivel de participación identificado fue de 0.1256, con lo que verifica que los colaboradores se rigen a los requerimientos del empleo y demuestran eficiencia, eficacia y pro actividad. Otro resultado obtenido es el nivel de identificación de la variable satisfacción laboral y las dimensiones.

En el ámbito nacional mencionamos a Anncana y Quispe (2013), presentan un trabajo con una planificación en la cultura organizacional con la cual se pueda aumentar la satisfacción laboral en los colaboradores. Al finalizar la elaboración de del estudio en mención se logró el objetivo principal, por lo tanto , se comprobó el efecto positivo al aplicar el plan .Además en el desarrollo del estudio se pudo demostrar que si hay relación positiva y significativa existente entre las dos variables de estudio , es importante mencionar y precisar que en el momento que hay un plan de mejora en la cultura organizacional , los resultados de esta aplicación se verá reflejado en la nueva actitud de los colaboradores, la iniciativa propia que conlleva a mejorar cada día.

Citando a Quispe (2015), en su estudio presentado, en el cual se plantío como objetivo primordial determinar si existe relación entre la variable cultura empresarial y el desempeño laboral, donde a su vez se reconoce 3 dimensiones importantes como la productividad, el nivel de eficiencia y eficacia laboral. Se

realizó una encuesta a 64 trabajadores del centro municipal distrital de Pacucha, estuvo conformada por 15 ítems.

Se obtuvo un resultado de correlación de 0.743 con el cual se demostró la vinculación directa positiva y de nivel moderada, con esto se puede precisar que mientras crece el nivel de relación de ambas variables estas crecen juntas. La significancia es alta y se obtuvo de resultado un valor menor a 0.01. Por lo tanto, se puede afirmar que no existe suficiente evidencia estadística la negar la relación entre las variables.

De acuerdo a los datos estudiados y analizados en este estudio se logra demostrar la relación existente entre ambas variables, además se reconoció que los colaboradores mantienen un nivel intermedio de desempeño con las condiciones de trabajo.

En Chiclayo, Hernández (2016), en su investigación se planteó de acuerdo a la problemática como objetivo general encontrar la relación existente entre la primera variable cultura organizacional y la segunda variable desempeño laboral. La metodología aplicada fue descriptivo correlacional. Se usó la encuesta teniendo en cuenta la escala de Likert conformado por 22 ítems, considerando una muestra de 70 individuos.

Cuando finalizo la investigación realizada y considerando los resultados arrojados es relevante dar como conclusión final y afirmar la relación existente significativa entre las variables empleadas para el desarrollo de la investigación. Con lo que se refiere a estas, la cultura es reconocida en el mercado en el área de cirugía del centro médico donde tuvo lugar el desarrollo de este estudio dado que el 90% se siente conforme por otro lado el 10% se siente disconforme. Mientras tanto el trabajo en equipo está de acuerdo un 96% y un 4% en desacuerdo. Conclusión final las variables se relacionan estrechamente.

En Trujillo, según Carazas (2016). En su investigación, el objetivo general establecido fue corroborar la relación que hay entre la variable satisfacción laboral y la cultura organizacional. Para el desarrollo de la investigación en mención se consideró un nivel de investigación correlacional. La población se conformó por un total de 473 colaboradores, la muestra estuvo conformada por 212 individuos, el resultado obtenido a través de un análisis estadístico. Para la ejecución del estudio se emplearon dos encuestas, en donde se vieron reflejados y

evidenciados que, si existe una relación positiva y significativa entre estas variables, cuyo coeficiente fue de 0.122 con un nivel de significancia de 0.076 lo cual señala cuanto más intensa sea la cultura empresarial, el personal se sentirá más satisfecho y conforme.

En cuanto a las teorías que tienen relación con este estudio, es necesario mencionar que se estudió a profundidad la teoría de la cultura organizacional planteada por Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009), Chiavenato (2009), Robbins y Jugde (2013). Se mencionan en las siguientes líneas.

La teoría de la cultura fuerte, planteada por Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009) determinó que la cultura empresarial, son un grupo de conceptos y valores con los cuales cuentan todos los individuos los cuales comparten en un mismo ambiente de trabajo de una empresa. Estos son pilares que forman parte del crecimiento empresarial y se expresan mediante símbolos y comportamientos. En este modelo indican que 7 elementos forman parte de la cultura, la primera es la competitividad, la segunda la responsabilidad social, tercero el apoyo, cuarto la innovación, quinto el énfasis en los resultados, sexto la orientación a los resultados y séptimo la estabilidad.

Estos elementos forman parte de la cultura porque son muy importantes que los colaboradores los tengan bien definidos y se representen con ellos para ser compartidos con su equipo de trabajo. Esta teoría ayuda a la investigación a tener una base de información bien definida que servirá como modelo durante el desarrollo de este estudio.



Figura 1. Cultura fuerte de Garibaldi, Wetzels y Ferreira (2009).

Fuente: Elaboración propia

Modelo de la cultura organizacional según Chiavenato (2009) nos dice que cada integrante cuenta con su propia cultura que influye en un alto porcentaje en la organización. Para poder llegar a conocer a una empresa en el ámbito macro y micro, primero hay que tener conocimiento de su cultura y como se desarrolla en todos los ámbitos empresarial. Esta teoría está compuesta por 4 características: Motivación, incendios, valores y actitudes. Estas son aprendidas, dinámicas y compartidas a lo largo del tiempo de la empresa y tiene como finalidad adaptarse a los cambios que se pueda atravesar. Este modelo servirá como aporte de fuentes seguras que nos permite tener un ejemplo de cómo desarrollar la investigación, como distribuir la información y también como realizar el cuestionario.



Figura 2. Modelo de la cultura organizacional de Chiavenato (2009).

Fuente: Elaboración propia

La teoría de la cultura organizacional planteada por Robbins y Jugde (2013), propone que la cultura es conocido como un reconocimiento de esfuerzos que pueden ser compartidas con los empleados de una empresa, y eso marca la diferencia frente a los demás. En esta teoría desarrollada por los autores, plantean a la cultura como un ADN de la organización por lo cual plantean que está compuesta por cinco elementos y estos son siguientes: Factores claves del éxito, valores del líder, creadores de la cultura, red cultural y métodos; estos elementos ayudan a implementar y mejorar procesos de la cultura organizacional y lograr los objetivos frente a la realidad de la empresa. Esta teoría, es una estructura que nos va a permitir organizar nuestra información, datos y todo lo necesario para una buena ejecución de recursos.



Figura 3. Cultura organizacional, de Robbins y Judge (2013)

Fuente: Elaboración propia.

Teoría general del desempeño laboral Chiavenato (2002), nos plantea que el desempeño laboral depende de cada uno de los colaboradores, como se desarrollan y se relacionan con los demás. El buen funcionamiento de la empresa y su desarrollo se da gracias al desempeño de sus empleados y esto va relacionado con la satisfacción laboral y el clima laboral. Por ello se estableció 9 características fundamentales como la asistencia, puntualidad, administración de recursos humanos, control de gestión, liderazgo, presentación personal, comunicación, desarrollo personal y creatividad. La importancia de esta teoría es que toda la información se centra en el principal recurso de la empresa que viene a ser el personal de cada organización, su aporte ayudara a mejorar la relación entre los colaboradores de la empresa.



Figura 4. Desempeño laboral de Chiavenato (2002).

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, Robbins (2004), planteo un modelo de desarrollo organizacional describe que todas las habilidades, actitudes y valores que cada trabajador posee para desenvolverse de manera eficaz en la empresa, por ello indica que esta se divide en 3 características importantes; la primera es el trabajo en equipo, la segunda es colaboración y el aprendizaje.

Todas estas características ayudan al colaborador a tener un eficiente desempeño laboral, cumpliendo con sus metas y expectativas salariales. Este modelo servirá como aporte para llevar a cabo el estudio con información veraz y organizada.



Figura 5. Modelo de desempeño laboral de Robbins (2004).

Fuente: Elaboración propia

Modelo de desempeño laboral adaptativo planteado por Gómez y Tamayo (2009). Conceptualiza el desempeño laboral de los funcionarios, es decir cada persona es capaz de producir, elaborar, hacer y terminar todo lo que se propone con un tiempo planificado a esto se le llama adaptativo, porque cada colaborador cuando inicia un vínculo laboral tiene que tomar la decisión de adaptarse a su forma de trabajo, n este modelo se divide en 2 partes que componen el buen desempeño laboral: El ajuste de la persona y el cambio del entorno. Estos son requeridos para alcanzar el éxito laboral.

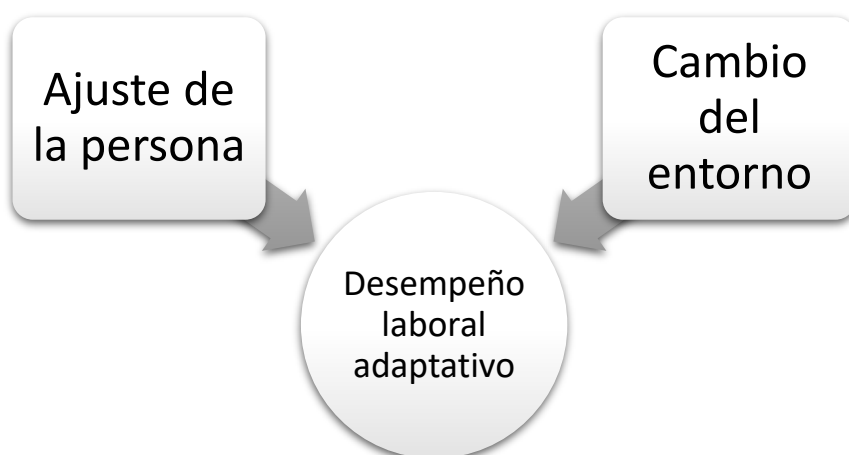


Figura 6. Modelo de desempeño laboral adaptativo de Gómez y Tamayo (2009).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a las teorías presentadas y según los autores mencionados, cabe indicar que la cultura organizacional es importante porque es el núcleo del buen funcionamiento de la empresa donde se busca que los colaboradores y supervisores mantengan una buena relación en el ámbito laboral, por otro lado, es necesario indicar que el desempeño laboral, viene a ser un aspecto que está relacionado de manera directa al trabajador y es relevante ya que nos permite medir y evaluar desde la capacidad hasta la obtención de resultados.

Con relación a los enfoques relacionados al tema de investigación es necesario definir los conceptos básicos de todas las partes que forman parte de las variables, dimensiones e indicadores.

Una conceptualización más detallada y concisa es de Schwartz & Davis (1981) donde señala que la cultura organizacional es una secuencia de ideologías y perspectivas difundidas con los colaboradores de una empresa.

Citando a Deal y Kennedy (1982) describe en su estudio 4 modelos detallados a continuación: cultura machista, cultura de trabajo arduo, cultura arriesgar la compañía y cultura del proceso; estos modelos van a depender siempre y cuando de cada organización estructural y funcional.

Según Schein (1983), nos señala que la cultura viene a ser una guía de información básica que sirve como fuente de modelo para los empleados durante su desarrollo de las funciones encomendadas, por ello se reciben capacitaciones, bonificaciones y un crecimiento en la empresa.

De acuerdo a Griffin, Phillips y Gully (2017) indican un modelo básico donde señalan cuatro modelos de cultura organizacional, la primera es la cultura de poder este tipo de cultura es desarrollada por empresas que recién inician sus labores dentro del mercado; cultura del rol se enfoca en los roles que desempeñan cada empresa y sus funcionarios. La cultura del logro que se basa en satisfacer a cada integrante de la empresa; cultura de apoyo, basada en la confianza, respeto y apoyo constante.

Mencionando a Schein (1998) menciona que la cultura empresarial está compuesta por las conductas, comportamientos, emociones, actitudes de las personas.

En otro aspecto, Hitt, Ireland y Hoskinsson (2001) lograron identificar características fundamentales como la promoción del aprendizaje, la buena

distribución de funciones según el talento, la visión y establecimiento de metas y trabajo en equipo.

En otro aspecto (Chiavenato 2004 citando a Trompenaars, 1993) plantea dimensiones enfocadas en la buena relación empresarial. Como un trabajador se desarrolla eficientemente en su centro laboral apoyándose en sus conocimientos y aptitudes que ha aprendido durante su desarrollo y este le sirve como impulso para crecer día a día, de esa manera logre construir una línea de carrera.

Daft (2004), la cultura es definida como la capacidad de poder cumplir cada meta trazada y los objetivos propuestos, en un debido tiempo y momento exacto.

Según (Giménez, 1996, citado por Salazar ,2008) se plantean 3 dimensiones; la primera es cultura como comunicación compuesta por señales, signos y vínculos de la comunicación; segunda dimensión la cultura como stock de conocimientos y cultura como visión del mundo.

Citando a Chiavenato (2009), indica que la cultura organizacional tiene 6 características fundamentales: primero los tipos de comportamientos, las normas, los valores dominantes, la filosofía, las reglas y el clima organizacional, todas estas partes forman parte de un entorno cultural.

Según Araujo y Brunet (2011). Indica que la cultura organizacional desempeña un rol importante en todas las empresas que tienen como mentalidad ser las mejores del mercado y crear competencia en el mercado.

Antezana (2013) describe a la cultura como la agrupación de los buenos valores, la ética y los principios que se comparten y se enseñan en el centro laboral.

No obstante, se plantearon dimensiones según Heinzmann & Netto (2014) citando a Sarros, Gray, Densten & Cooper (2005) , la competitividad se desarrolla según los recurso que posee la empresa , la responsabilidad social forma parte de la cultura enfocada en las buenas relaciones sociales con el exterior el apoyo describe la forma de ser de cada colaborador , la forma ética de cada persona; innovación implica estar adaptándose a los cambios y creando planes de acción; el énfasis en las recompensas según los logros ; orientación a los resultados es cuando se crean metas diarias o logros ; estabilidad relacionada a la estadía en el trabajo que tan satisfecho se siente el colaborador en su centro de trabajo.

De acuerdo a Chirinos (2017) explica que la cultura organizacional es de vital importancia tanto para los trabajadores de manera directa como para la empresa, sirve también como medio de adaptación y retroalimentación.

Citando a Alles (2005) el desempeño viene a ser una labor del trabajador supervisada por el jefe o supervisor, la capacidad de cómo se desenvuelve cada trabajador.

Allés (2005) propone en su estudio métodos que definen características como la confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, dichas características apoyan al desempeño laboral con la iniciativa de que cada empleado se desarrolló en su 100% en un futuro poder crecer profesional y laboral; poder construir una línea de carrera.

Arias y Heredia (2006), nos indica que la asistencia , el cumplimiento de labores y funciones; la puntualidad , ser responsables con los horarios establecidos; la administración de recursos, tanto de recursos humanos e intangibles ; control de gestión , enfocado en la planificación empresarial; el liderazgo , la capacidad de poder líder un equipo de trabajo; la presentación personal , dirigida a la imagen personal y empresarial; desarrollo personal y creatividad , son dimensiones en las cuales se enfoca la investigación .

En otro aspecto Chiavenato (2007) señala que cada personal tiene en rol fundamental dentro de la organización y a su vez cada uno puede medir su propio rendimiento.

Chiavenato (2007) define objetivos importantes del análisis de desempeño por ejemplo las condiciones necesarias y optimas, realizar capacitación, incentivar a los trabajadores y estimular a la productividad.

Según Cuevas (2010) el desempeño laboral es un elemento multicausal en donde interactúan factores personales, interacción con el equipo de trabajo a través de condiciones laborales y personales.

Manene (2013) indican que el desempeño abarca un conjunto de pasos a seguir para poder ejecutar las funciones.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio el cual se llevó a cabo es aplicado, según Concytec (5 de julio de 2018) indica que cuando el problema es conocido para el investigador requiere de un estudio posterior para poder responder a las interrogantes.

El enfoque establecido para esta investigación es cuantitativo, citando a Hernández, Fernández y Baptista (2014), se dice cuantitativo porque se hace uso de la estadística para poder comprobar y dar veracidad a las hipótesis planteadas, posterior poder establecer indicadores de comportamientos y comparar con teorías.

El **nivel** de estudio es descriptivo, ya que según Bernal (2006) es una investigación que se ocupa de recabar datos que serán usados para una evaluación estadística, detallando la información y características de la muestra. Es decir, el objetivo principal de la investigación encontrar múltiples casuísticas mediante las etapas de la organización. Se dice que es correlacional, porque tiene como objetivo principal determinar o indaga la relación entre ambas variables.

El **diseño** de investigación el cual se está considerando es no experimental, Gómez (2006) nos dice que se realiza sin modificar las variables, consta en la visualización del contexto y del problema de estudio para finalmente realizar una evaluación con los datos recabados.

También, el **corte es** transversal porque según Heinemann (2003). se caracteriza en recolectar datos en solo una oportunidad en un momento establecido; es decir que, ayuda en recabar la mayor cantidad de información para posteriormente realizar una idónea toma de decisiones.

3.2 Variables y operacionalización.

Puesto que la investigación es de nivel correlacional, se utilizan dos variables; variable 1 y variable 2.

La variable 1 es: **Cultura organizacional.**

Definida de manera **conceptual** como la esencia de cada organización conformado por principios, valores, creencias entre otros aspectos, tal y como lo menciona Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009).

Por otro lado, se define de forma **operacional** como un conjunto de aspectos muy importantes que van a permitir conducir la organización de manera óptima, entre estos aspectos tenemos: competitividad, responsabilidad social, apoyo, innovación, énfasis en la recompensa, orientación en los resultados y estabilidad.

Se Consideraron los siguientes **indicadores**: Según la dimensión **competitividad** con indicadores como alcances, calidad de servicio y competitividad, por otro lado, la dimensión **responsabilidad social** con indicadores como reputación, responsabilidad y actos disciplinarios, también la dimensión **apoyo** con indicadores como orientación de equipos, información adecuada, mejora individual y ambiente de colaboración , además la dimensión **innovación** con indicadores como innovación , oportunidades y justicia e igualdad , luego la dimensión **énfasis en la recompensa** con indicadores como crecimiento profesional , reconocimiento y motivación , después la dimensión **orientación en los resultados** con indicadores como enfoque en objetivos y cumplimiento de metas y finalmente la dimensión **estabilidad** con indicadores como estabilidad laboral y tranquilidad laboral.

Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009) nos mencionan que la **competitividad** viene a ser una capacidad empresarial porque las organizaciones pueden competir considerando a la demanda y la oferta, siempre y cuando manteniendo la calidad del servicio o producto, además viene a ser una capacidad personal, porque cada personal lucha por un puesto estable en el trabajo por ello desarrollan actitudes que le permitan ser mejor que el otro.

Por otro lado, también nos indican que la **responsabilidad social** es una característica que cada empresa debe cumplir con la sociedad, de forma voluntaria o como compromiso; en el desarrollo de estas todos los miembros de cada organización participan. Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009)

Según Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009) definen **apoyo** diciéndonos que, en cada institución empresarial, hay que ser empático con todos los integrantes y a su vez recibir las correcciones con la finalidad de mejorar y poder seguir haciendo un buen trabajo. Realizar un buen trabajo en equipo con apoyo mutuo.

La **innovación** viene a ser un procedimiento que incluye nuevas cosas, mejoras en algún proceso, nuevos planes de acción, reingeniería en el método de trabajo donde todo el equipo saldrá beneficiado. Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009)

También se describe que el **énfasis en la recompensa** viene a ser la compensación por un logro, en la empresa hay bonificaciones o incentivos por realizar un trabajo de forma eficiente. Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009)

Para la **orientación en los resultados** Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009) nos dan a conocer que cada empresa se plantea metas u objetivos que cada trabajador o área deben de cumplir, por ello se realiza acciones, formas o métodos para su cumplimiento, para ello se hace un seguimiento constante.

Por último, la **estabilidad** la describen como: todas aquellas personas que inician un vínculo laboral con una empresa lo primero que buscan es la estabilidad laboral con único beneficiado personal pero la organización también busca personas estables por beneficio económico. Garibaldi, Wetzel y Ferreira (2009)

También es preciso mencionar y definir los **indicadores** utilizados para cada dimensión.

Paris (2012) menciona que cada equipo de trabajo, tiene metas y objetivos trazados; para ello se organizan, crean estrategias y buscan que cada miembro entregue el 100% de su desempeño. Para el cumplimiento de estas metas se hace un seguimiento constante.

Citando a Camacho y Romero (2021), señala que la estabilidad laboral es la permanencia en un puesto laboral y el cumplimiento del contrato de trabajo, con la finalidad que el trabajador perdure en la empresa y construya una línea de carrera.

Calva (2017) menciona que la tranquilidad laboral viene a ser la estabilidad y la satisfacción del trabajador al cumplir con sus objetivos. Además, la empresa debe ofrecer un reconocimiento de su esfuerzo y trabajo.

Citando a Muñoz y Reinel (2018), menciona que para lograr ser competitivos en el mundo empresarial hay que tener alcances o mecanismos que nos permitan tener una ligera ventaja competitiva frente a la competencia

Por otro lado, Vargas y Aldana (2015), indica que la calidad de servicio no solo es un factor de la competitividad, es un elemento muy importante para establecer relaciones con algunas organizaciones que permitan mejorar el desarrollo en el mercado.

Lombana y Palacios (2020), menciona que la competitividad es un elemento que tiene como resultado la satisfacción del cliente, cuando se logra cumplir con sus expectativas, la empresa logra ser competitivo frente a las demás del mismo rubro, marcando una diferencia gracias al valor agregado.

Citando a Solano (2015) señala que la reputación viene a ser la relación entre la empresa y los empleados al momento de desarrollar actividades o compartir información entre todo el grupo de personas que conforman una empresa.

Además, Fernández (2018), nos dice que la responsabilidad social es una actitud de ética empresarial, la forma en cómo la empresa contribuye en la sociedad y el medio ambiente.

Correa (2018) menciona que los actos disciplinarios son un conjunto de actitudes que desarrollan los trabajadores de una organización teniendo en cuenta las reglas y condición.

Por otro lado, Gómez (2016) indica que la orientación de equipos viene a ser la organización de los equipos para poder ejecutar sus actividades, planifican una buena estructura para posterior medir su desempeño.

Osorio (2021) indica que toda información es relevante para el desarrollo de los procesos dentro del centro de labores, además sirve para mejorar la relación entre los integrantes del equipo de trabajo.

López (2018). Mejora individual es el conjunto de actividades que la organización plantea para ayudar a mejorar la eficiencia de sus colaboradores, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados.

Arrogante (2018). Ambiente de colaboración es el ámbito donde el equipo de trabajo desarrollado sus actividades, es ahí donde hacen uso de diversas herramientas, crean planes de acción y estrategias.

Corma (2013). Señala que la innovación es la planificación o introducción de nuevas ideas, métodos o formas de trabajo para poder aplicarlos dentro de la empresa.

Puyol (2010). Las oportunidades son aquellas circunstancias que benefician a una persona, es importante mencionar que estas oportunidades solo se pueden presentar una sola vez y hay que saber aprovecharlas.

Citando a Zattara (2020), hace referencia a que la justicia e igualdad son valores que permiten que haya buenas relaciones entre la colaboración y todo el equipo de trabajo.

Según Gabini (2018) indica que el enfoque de objetivos es el propósito de poder alcanzarlos y darles una buena dirección con la formulación de estrategias y métodos de trabajo.

Unidad de **medida ordinal**.

La variable 2 es: **Desempeño laboral**

La cual se define de manera **conceptual** como una agrupación de conocimientos y habilidades físicas que requieren los colaboradores para desarrollarse y realizar sus funciones dentro de una empresa.

Por otro lado, se define de manera **operacional** que esta variable nos ayudara a medir aspectos importantes con ayuda de sus dimensiones, estas son: asistencia, puntualidad, administración de recursos, control de gestión, liderazgo, presentación personal, comunicación, desarrollo personal y creatividad.

Con respecto a los **indicadores**, estos son se obtienen a raíz de las dimensiones, teniendo en la primera dimensión la **asistencia** con sus indicadores como asistencia, justificaciones y permanencia en área , segunda dimensiones tenemos a la **puntualidad** con sus indicadores como puntualidad laboral , puntualidad con los grupos y permanencia en área , tercera la dimensión **administración de recursos** con sus indicadores como asignación de recursos , control de recursos y capacidad de planificación , cuarta la dimensión **control de gestión** con sus indicadores como avance de planificación , control en el trabajo y medidas de control, quinta dimensión **liderazgo** con indicadores como trabajo en equipo , motivación y cumplimiento de labores , sexta **presentación laboral** con indicadores como presentación , cuidado de imagen y políticas de imagen , séptima **comunicación** con sus indicadores como comunicación efectiva, información específica y mala información, octava desarrollo personal con sus indicadores como orientación , aplica lo aprendido y satisfacción por el trabajo y

finalmente la novena dimensión creatividad con sus indicadores como aporte de ideas , iniciativa y toma de decisiones.

Chiavenato (2002) describe que la **asistencia** es una característica que viene a ser como una regla para las personas, donde deben de asistir todos los días a su centro laboral y si no es así hay que justificar las faltas.

Por otro lado, Chiavenato (2002) menciona que la **puntualidad**: es un valor que se debe de cumplir más aún cuando hay una obligación de por medio, ya que por ello se recibe un pago y se debe de cumplir la hora de trabajo.

La **administración de recursos** según Chiavenato (2002) se desarrolla primero con una planificación, control y asignación de todos los recursos que la empresa posee.

Control de gestión: las organizaciones deben de controlar sus acciones por ello se planifica las acciones, luego se controla y finalmente se realiza un informe del avance para así poder evaluar y mejorar los planes de acciones. Chiavenato (2002)

En otro aspecto el **liderazgo** viene a ser la capacidad de líder de una persona influyente en un grupo conformado por más personas; para esto el líder forma equipos de trabajo, los motiva y logra que se cumplan las funciones. Chiavenato (2002)

Chiavenato (2002) indica que la **presentación personal** se trata más de una imagen personal, como hay que comportarse, cómo vestirse que imagen transmites a los demás, que políticas de tienen en cuenta para una buena presentación de imagen.

Comunicación: es una característica que se debe de manejar con mucho cuidado para evitar compartir mala información, hay que transmitir un mensaje claro y más allá desarrollar una comunicación efectiva donde la información a compartir debe ser lo más específico posible. Chiavenato (2002)

Chiavenato (2002) resalta que **desarrollo personal** se trata sobre como los individuos construyen con el tiempo el desarrollo personal, con orientación de algún supervisor, va aplicar lo aprendido y se siente satisfecho de sus logros.

Para finalizar la **creatividad**: La actitud de aportar ideas, tener la iniciativa de poder solucionar los problemas y tomar la decisión de llevarla a cabo. Chiavenato (2002)

También es preciso mencionar y definir los **indicadores** utilizados para cada dimensión.

Citando a Pernía y Carrera (2014). El factor asistencia hace referencia al nivel de efectividad de cada colaborador por eso se dice que este medio se empleara para evaluar el desempeño del colaborador.

Según Pucheu (2014) indica que toda la justificación dentro de la organización viene a ser una fortaleza organizacional ya que es el dónde se explica y se detalla todo el trabajo a realizarse, cada trabajador debe justificar sus funciones.

Camacho y Romero (2019). La permanencia, hace referencia a la estabilidad laboral, cumpliendo con un buen ambiente de trabajo brindado por la empresa. Además, es necesario mencionar que para permanecer en una misma área de trabajo es resultado de un alto nivel de desempeño.

Prados (2007) señala que la puntualidad es un factor para alcanzar el óptimo nivel de rendimiento laboral ya que permite cumplir con los objetivos y metas propuestas logrando mejorar cada día el desempeño.

Dessler (2014) precisa que la entrega de recursos es cuando se distribuyen todos los activos físicos que abarca la organización, entre áreas y sub áreas, se busca organizar todo para hacer una distribución adecuada.

Herrera (2015) El control de recursos va de la mano con la asignación, primero se distribuye de forma ordenada en el momento idóneo para luego controlar y verificar si los procesos se están desarrollando de la forma correcta.

Beltrán (2019). La capacidad de planificación es la organización de una buena distribución de tareas o funciones paralelo cumplir con el tiempo de solicitud y con la entrega del servicio o producto.

Montero (2002) el avance de la planificación es el análisis de todo lo que se ha organizado para facilitar el cumplimiento de la tarea y así mejorar en la falla.

Pino (2015). Para el buen desarrollo del trabajo o tareas se realiza un control de lo que se hace ya sea en los tiempos o en la evaluación de la calidad del producto o procesos, para entregar un buen producto o servicio al cliente y así el colaborador sea compensado por su buena labor.

Henao (2013). Las medidas de control hacen referencia a todas las actividades que se desarrollan para poder prevenir o mejorar algunas fallas dentro de las tareas cotidianas dentro de la empresa.

Acosta (2011). Trabajo en equipo es la forma de organizarse para realizar una actividad, se unen para lograr el objetivo con mayor facilidad.

Marina (2011). La motivación es aquella inspiración que se siente por cumplir metas o lograr algo, se relaciona con las necesidades básicas.

Bayón (2019), El colaborador debe de cumplir con todas sus tareas encomendadas, en el momento y tiempo exacto.

La presentación personal tiene como objetivo poder darnos a conocer a los demás o como empresa poder vender un producto. Meinong (2018).

Centelles (2019). Cuidado de imagen es el conjunto de acciones que debemos hacer para cuidar nuestra imagen y poder mostrarnos tal cual a nuestros jefes o demás compañeros. Tener en cuenta la higiene personal y una buena presentación.

Centeno (2012). La imagen es nuestro mayor recurso y hay que saber gestionarla para transmitir un mensaje claro sobre nuestra personalidad, hay que aplicar políticas que rijan a nuestro entorno.

López (2015). La comunicación asertiva es la forma más adecuada de dialogar con los demás, ya que se desarrolla de forma ordenada y respetuosa, ordenando el orden del mensaje.

Vélez (2021). La empresa debe de capacitar a todos los colaboradores con toda datos precisos y específicos y con ello poder tener todo a su alcance y desarrollar bien sus labores.

Gil (2010). En todo contexto de una comunicación con el equipo de trabajo va a existir buena y mala información, la mala hay que evitarla porque puede generar retrasos en las labores encomendadas.

Sastre (2016), señala que la orientación es la guía de cómo elaborar nuestros productos o como desarrollar una tarea en específica, para cumplir con el tiempo de entrega y así lograr cumplir con los estándares de calidad.

Pernía y Carrera (2016) las organizaciones se deben de encargar de capacitar al personal para poder enseñarles todo lo necesario además de

brindarles las herramientas, para luego ellos poder aplicar lo aprendido, ya cada colaborador desarrolla su propia técnica.

Gabini (2018). Cada colaborador al cumplir con sus funciones y logra alcanzar un alto rendimiento se siente satisfecho por lo que realizó y cada día trata de mejorar para mejorar su nivel.

Rodríguez (2015). El aporte de ideas es uno de los mejores métodos que usa la empresa para poder tener en cuenta la opinión de todos los miembros y así crear las estrategias competitivas que permitan que la imagen de la organización sea atractiva para los clientes.

Espíndola (2015). La iniciativa y la toma de decisiones permite crear planes de contingencia y estar preparados para afrontar los cambios con la propuesta de diversas alternativas.

Unidad de **medida ordinal**.

Se realizó una matriz de operacionalización de variables, esta se podrá encontrar en el **ANEXO 1**.

3.3 Población, muestra y muestreo.

Hernández (2001), la población son todos los individuos que cuenten con características iguales o similares en un momento y escenario específico y acerca de mencionada cantidad se llevara a cabo el estudio, eso quiere decir que es relevante recalcar que la totalidad de los integrantes que son parte del grupo de interés deben tener características comunes para poder llevar a cabo la investigación de la problemática.

En esta investigación la población es el personal de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho. **La población** que se consideró para el desarrollo del estudio **es finita** pues se tiene información de la cantidad total de personal, la cual asciende a **45 colaboradores** de la agencia San Juan de Lurigancho.

Los **criterios de inclusión** de esta investigación es la totalidad de los colaboradores de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho 2022.

Respecto a los **criterios de exclusión** aquel personal de Coopac Kori que no labora en la agencia San Juan de Lurigancho, y no se encuentra en la planilla de colaboradores a marzo de 2022.

El muestreo a emplear es no probabilístico por conveniencia, ya que según López y Fachelli (2015) cualquier miembro del grupo a ser estudiado tiene la posibilidad de formar parte de la muestra, porque todos cumplen con los criterios impuestos por el investigadores.

La **Unidad de análisis** es el colaborador de Coopac Kori de la agencia San Juan de Lurigancho.

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

Se menciona que la técnica a emplear es la encuesta, según Fernández (2004) nos dice que esta tiene como objetivo principal recabar datos necesarios empleando la formulación de interrogante y que luego serán entregadas a la población donde se llevara a cabo el estudio. Es decir, la encuesta es empleada con el fin recolectar información, la cual se ejecutará tomando en consideración los ítems de las dimensiones con respecto a las variables. Hernández, Fernández y Baptista (2000) dan a conocer que el cuestionario consta de interrogantes que tienen como propósito principal recolectar información esencial que aporte a la investigación. En esta investigación el cuestionario está conformada por 47 interrogantes, que se realizó a los colaboradores de Coopac Kori.

Las respuestas empleadas en todos los ítems del cuestionario fueron de tipo Likert la cual consta de 5 alternativas), la escala se mostrará en la tabla 1.

Tabla 1

Escalas de alternativas

Alternativa de respuesta	Calificación
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Desacuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nota: Elaboración propia

La validez se ha aplicado considerando aspectos cualitativos y cuantitativos, mediante 3 expertos en la investigación empleando el juicio de expertos. Posteriormente en el punto de vista cualitativo los 3 expertos que validaron el instrumento señalaron que el instrumento es aplicable y perfecto (**ver anexo 7**). **Además, cuantitativamente durante el análisis del coeficiente de V. de Aiken se obtuvo como resultado el valor 1, lo cual indica que es perfecto (ver anexo 8 y 9).**

La confiabilidad se obtuvo gracias a las pruebas estadísticas realizadas según los coeficientes de alfa de Cronbach, al finalizar este análisis fue interpretado considerando los valores propuestos por los autores Chávez y Rodríguez (2018) explicado en la Tabla 2.

Tabla 2.

Valores estipulados para el coeficiente de alfa de Cronbach

Intervalo correspondiente al coeficiente alfa de Cronbach	Niveles de fiabilidad de los ítems analizados
[0;0,5]	Inaceptable
[0,5;0,6]	Pobre
[0,6;0,7]	Débil
[0,7;0,8]	Aceptable
[0,8;0,9]	Bueno
[0,9;1]	Excelente

Nota: Chávez y Rodríguez (2018)

Con los resultados recabados acerca de la confiabilidad se obtuvo por medio del coeficiente de alfa de Cronbach, para la variable 1 "Cultura organizacional" fue 0,880 (bueno), por otro lado, con respecto a sus dimensiones, la dimensión 1 "Competitividad" fue 0,830 (bueno), la dimensión 2 "Responsabilidad social" fue 0,818 (bueno), la dimensión 3 "Apoyo" fue 0,863 (bueno), la dimensión 4 "Innovación" fue 0,870 (bueno), la dimensión 5 "Énfasis en la recompensa" fue 0,830 (bueno), la dimensión 6 "Orientación en los resultados" fue 0,869 (bueno), la dimensión 7 "Estabilidad" fue 0,822 (bueno). Seguidamente para la variable 2 "Desempeño laboral", fue 0,892 (bueno), con respecto a sus dimensiones, la dimensión 1 "Asistencia" fue 0,825 (bueno), la dimensión 2 "Puntualidad" fue 0,830 (bueno) y la dimensión 3 "Administración de recursos" fue 0,859 (bueno), la dimensión 4 "Control de gestión" fue 0,895 (bueno), la dimensión 5 "Liderazgo" fue 0,855 (bueno), la dimensión 6 "Presentación personal" fue 0,862 (bueno), la dimensión 7 "Comunicación" fue 0,818 (bueno), la dimensión 8 "Desarrollo personal" fue 0,799 (aceptable), la dimensión "Creatividad" fue 0,812 (bueno). Los resultados mostrados y descritos podrán ser visualizados con mayor precisión en el Anexo 10.

La técnica con la cual se desarrolló la investigación fue la encuesta, en otro aspecto el instrumento que se uso fue el cuestionario. Con respecto a la validez se realizó el análisis cualitativa y cuantitativamente a través del análisis de juicio de expertos, además la confiabilidad se realizó mediante alfa de Cronbach.

Los cuestionarios que se aplicaron para esta investigación está compuesto por de 47 ítems, establecidos de la siguiente manera, se muestra de manera detallada en la siguiente Figura 7.

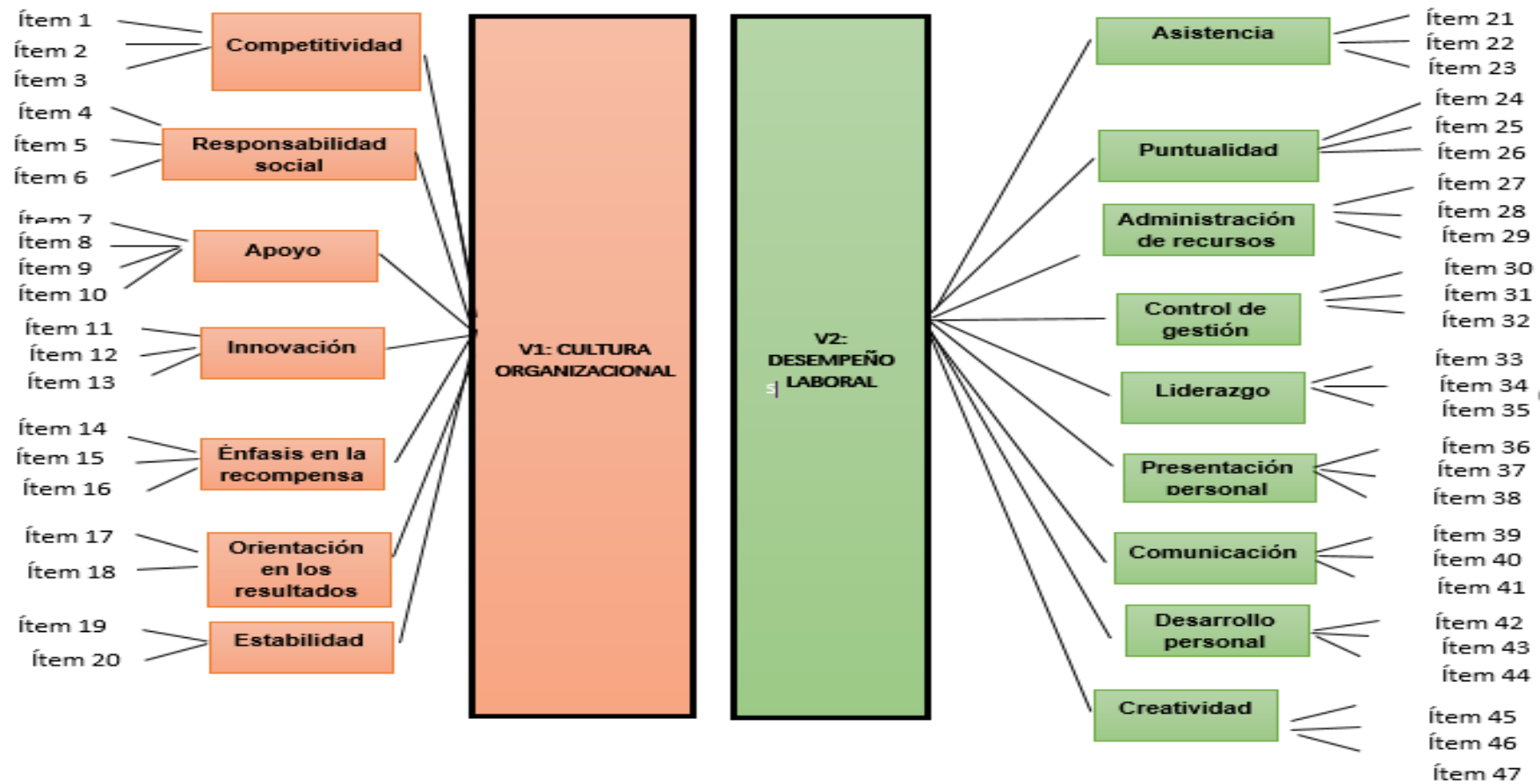


Figura 7. Distribución del cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Procedimientos

Con respecto a la recolección de información acerca de la empresa Coopac Kori, se dio gracias a la aprobación partir de la autorización del gerente correspondiente al área de personas de Coopac Kori , esta fue firmada el día 18 de abril del 2022, para llevar a cabo el cuestionario se considerara la escala de Likert con la cual los colaboradores contaron con 5 alternativas , usando interrogantes acerca de las variables de este estudio, efectuándose virtualmente enviado los formularios de google mediante el correo corporativo otorgado por Coopac Kori, dicha información será evaluada ingresando los datos recopilados al programa estadístico SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

El desarrollo de la investigación, se consideró pertinente dividirlo en un análisis de dos etapas, la primera viene a ser el estudio descriptivo a través de las tablas de frecuencias, los gráficos de barra, además de los análisis inferenciales se tiene consideración al análisis de chi cuadrado con el objetivo de poder comprobar las hipótesis propuestas, el cual ha sido mencionado en el capítulo I de este estudio.

3.7 Aspectos éticos

Según los aspectos éticos es preciso garantizar la originalidad y veracidad de la totalidad del contenido de la investigación. La información estudiada y posteriormente expuesta en las conclusiones será recabada por medio de la técnica denominada encuesta y teniendo en cuenta los 3 principios de la ética. los 45 trabajadores considerados para esta encuesta han sido debidamente informados sobre todo el proceso, ya que la información recopilada será solo de un uso estrictamente académico y profesional, esta se llevará a cabo de manera anónima respetando su identidad con suma discreción. Debido a ello la totalidad de encuestados aceptaron ser partícipes de esta investigación, considerando la declaración del consentimiento informado de la empresa. Finalmente, la entidad en la cual se realizó la investigación ha sido debidamente informada, dando su autorización para el desarrollo de la misma. (Ver anexo 5).

IV. RESULTADOS

Estadísticos descriptivos generales

Tabla 3 Niveles percibidos para la variable cultura organizacional

	PORCENTAJE	FRECUENCIA
INADECUADO	0.00%	0
MODERADO	0.00%	0
BUENA	44.44%	20
MUY BUENA	55.56%	25
TOTAL	100.00%	45

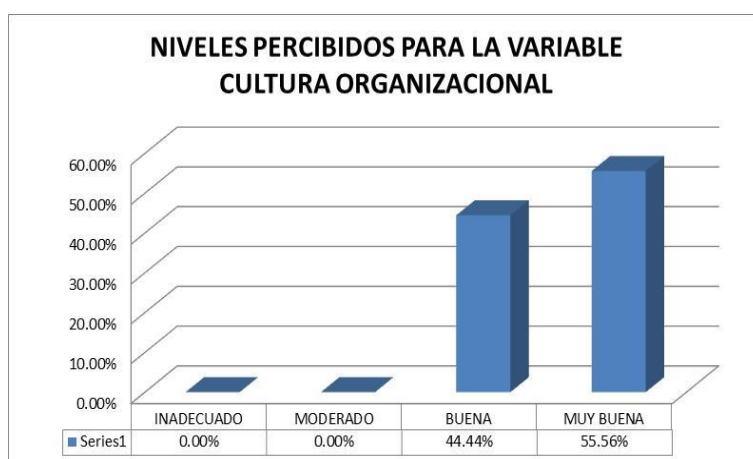


Figura 8. Niveles percibidos para la variable cultura organizacional

De acuerdo de la tabla 3 y la figura 8 se visualiza que 44.44% de los colaboradores consideraron buena, el 55.56% muy buena, 0% moderado y 0% inadecuado.

Tabla 4 Niveles percibidos en las dimensiones de cultura organizacional

	INADECUADO		MODERADO		BUENA		MUY BUENA	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
COMPETITIVIDAD	0	0.00%	2	4.44%	21	46.67%	22	48.89%
RESPONSABILIDAD SOCIAL	0	0.00%	0	0.00%	17	37.78%	28	62.22%
APOYO	0	0.00%	0	0.00%	16	35.56%	29	64.44%
INNOVACIÓN	0	0.00%	1	2.22%	17	37.78%	27	60.00%
ÉNFASIS EN LA RECOMPENSA	3	6.67%	1	2.22%	7	15.56%	34	75.56%
ORIENTACIÓN EN LOS RESULTADOS	3	6.67%	3	6.67%	6	13.33%	33	73.33%
ESTABILIDAD	3	6.67%	3	6.67%	6	13.33%	33	73.33%

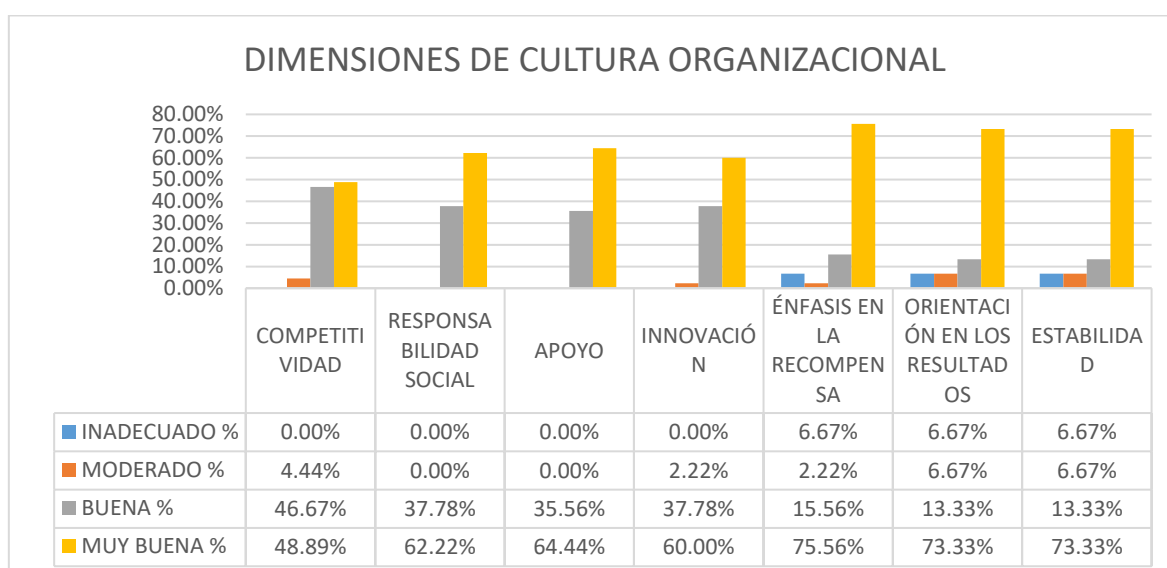


Figura 9. Niveles percibidos para las dimensiones de cultura organizacional

De acuerdo a la tabla 4 y figura 9 se afirma que el 4.44% de los colaboradores indican que es moderado, 46.67% buena, 48.89% muy buena con respecto a “competitividad”. Por otro lado, tenemos a “responsabilidad social” con 37.78% buena y 62.22% muy buena. Así mismo continuamos con “apoyo” con 35.56% buena y 64.44% muy buena, en relación a “innovación” con 2.22% moderado, 37.78% buena y 60% muy buena. Del mismo modo acerca de “énfasis en la

recompensa” con 6.67% es inadecuado, 2.22% moderado, 15.56% buena y 75.56% muy buena. También con relación a “orientación en los resultados” con 6.67% es inadecuado, 6.67% moderado, 13.33% buena y 73.33% muy buena. Finalmente tenemos “estabilidad” con 6.67% inadecuado, 6.67% moderado, 13.33% buena y 73.33% muy buena.

Tabla 5 Niveles percibidos para la variable desempeño laboral

	PORCENTAJE	FRECUENCIA
DEFICIENTE	0.00%	0
REGULAR	0.00%	0
BUENO	60.00%	27
OPTIMO	40.00%	18
TOTAL	100.00%	45

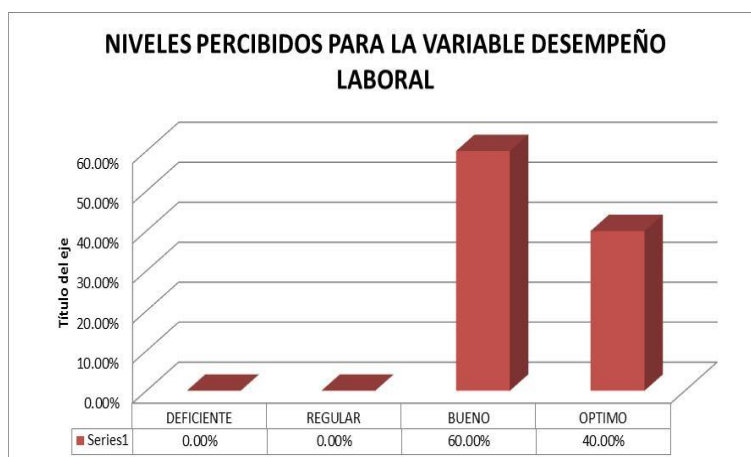


Figura 10. Niveles percibidos para la variable desempeño laboral

En la tabla 5 y figura 10 se visualiza que 40% de colaboradores consideraron optimo, el 60% buena, 0% deficiente y 0% regular.

Tabla 6. Niveles percibidos en las dimensiones de desempeño laboral

	DEFICIENTE		REGULAR		BUENO		OPTIMO	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ASIA TENCIA	0	0.00%	3	6.67%	27	60.00%	15	33.33%
PUNTUALIDAD	0	0.00%	0	0.00%	13	28.89%	32	71.11%
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	0	0.00%	0	0.00%	7	15.56%	38	84.44%
CONTROL DE GESTIÓN	0	0.00%	7	15.56%	38	84.44%	0	0.00%
LIDERAZGO	0	0.00%	2	4.44%	17	37.78%	26	57.78%
PRESENTACIÓN PERSONAL	3	6.67%	1	2.22%	18	40.00%	23	51.11%
COMUNICACIÓN	0	0.00%	0	0.00%	24	53.33%	21	46.67%
DESARROLLO PERSONAL	0	0.00%	0	0.00%	25	55.56%	20	44.44%
CREATIVIDAD	0	0.00%	0	0.00%	21	46.67%	24	53.33%

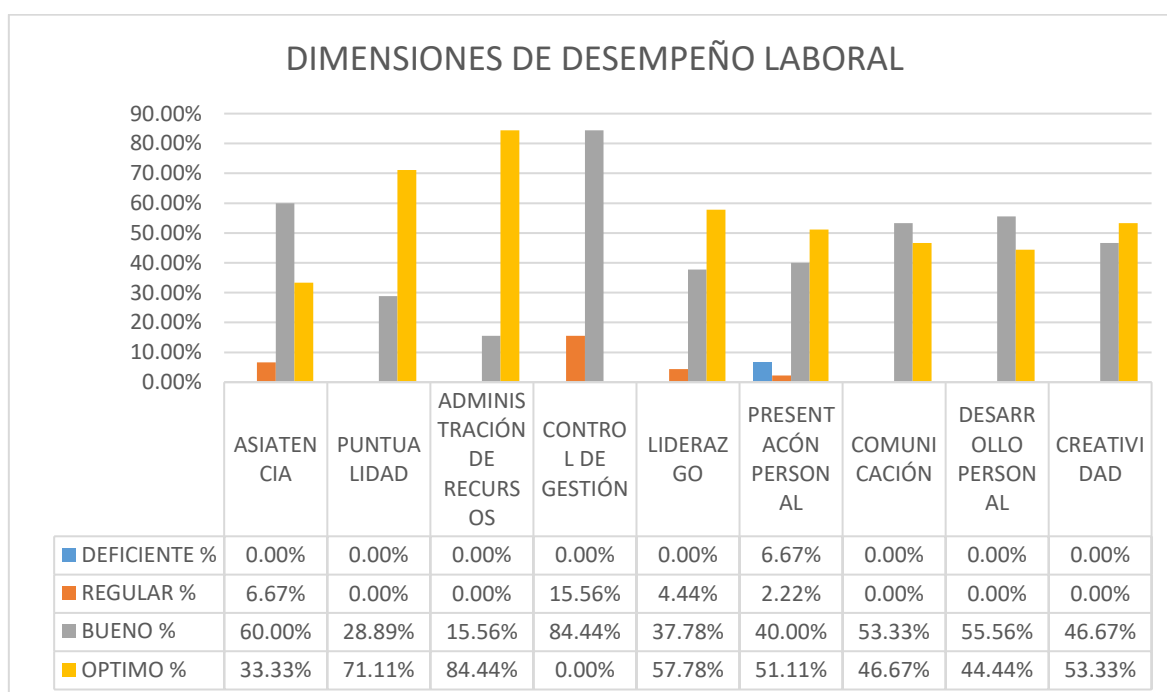


Figura 11. Niveles percibidos para las dimensiones de desempeño laboral

De acuerdo a la tabla 6 y figura 11 se afirma que el 6.67% de la muestra tomada para esta investigación es regular, 60% bueno y 33.33% optimo con respecto a "asistencia". Por otro lado, tenemos a "puntualidad" con 28.89% bueno y 71.11% optimo. Así mismo continuamos con "administración de recursos" con 15.56% buena y 84.44% optimo, en relación a "control de gestión" con 15.56% regular y 84.44% bueno, en relación a "liderazgo" con 4.44% regular ,37.78% bueno y 57.78% optimo. Del mismo modo acerca de "presentación personal" con 6.67% es deficiente, 2.22% regular, 40% bueno y 51.11% optimo. También con relación a "comunicación" con 53.33% es bueno y 46.67% optimo, seguidamente "desarrollo personal" con 55.56% es bueno y 44.44% optimo. Finalmente tenemos "creatividad" con 46.67% bueno y 53.33% optimo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 7. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL*VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		Total	
		BUENO	ÓPTIMO		
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	20	0	20
			100,0%	0,0%	100,0%
	MUY BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	7	18	25
			28,0%	72,0%	100,0%
Total		27	18	45	
	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	60,0%	40,0%	100,0%	

De la tabla 7, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que la cual demuestra el nivel “buena” correspondiente al 100% del nivel “bueno” de desempeño laboral. Del 100% de la cultura organizacional se identificó que al nivel “muy buena” perteneciente al 28.0% del nivel “bueno” y 72% “optimo” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (Ho), hipótesis alternativa (Ha).

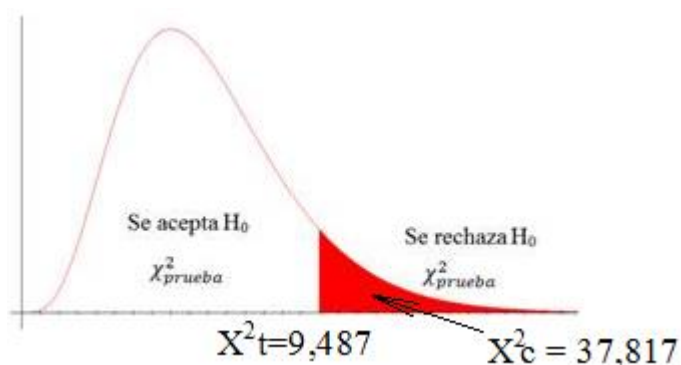
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 8. Prueba de Chi2.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	37,817 ^a	2	,011
N de casos válidos	45		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,98.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 37,817$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t=9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$.Efectivamente es desestimada la hipótesis nula Ho y se aceptada la hipótesis alternativa Ha.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Tabla 9. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL*DIMENSIÓN: ASISTENCIA

		DIMENSIÓN: ASISTENCIA			Total	
		REGULA R	BUEN O	ÓPTIM O		
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIÓN AL	BUEN A	3	17	0	20	
	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIÓN AL	15,0%	85,0%	0,0%	100,0 %	
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIÓN AL	MUY BUEN A	0	10	15	25	
	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIÓN AL	0,0%	40,0%	60,0%	100,0 %	
Total		3	27	15	45	
		% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIÓN AL	6,7%	60,0%	33,3%	100,0 %

De la tabla 9, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que están en el nivel “buena” corresponden al 15% del nivel “regular” y 85% “bueno” de dependiente. Del 100% de la cultura organizacional del nivel “muy buena” corresponde al 40% del nivel “bueno” y 60% “optimo” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y la asistencia, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y la asistencia, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (H_0), hipótesis alternativa (H_a).

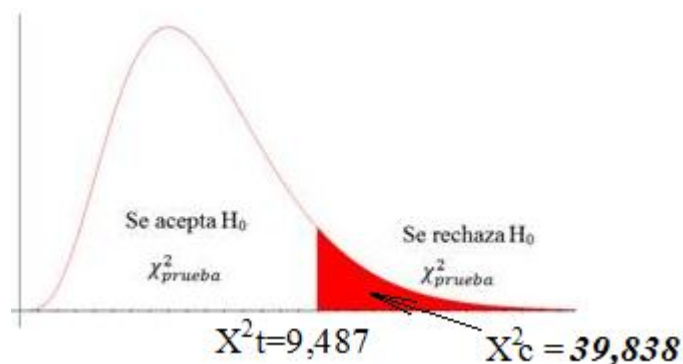
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 10. Prueba de Chi2.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	39,838 ^a	6	,0132
N de casos válidos	45		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,98.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 39,838$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t = 9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$. Efectivamente es desestimada la hipótesis nula H_0 y se aceptada la hipótesis alternativa H_a .



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Tabla 11. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL *DIMENSIÓN: PUNTUALIDAD

		DIMENSIÓN: PUNTUALIDAD		Total	
		BUENO	ÓPTIMO		
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL		13	7	20	
	BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	65,0%	35,0%	100,0%
			0	25	25
	MUY BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	0,0%	100,0%	100,0%
Total		13	32	45	
		% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	28,9%	71,1%	100,0%

De la tabla 11, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que están en el nivel “buena” corresponden al 65% del nivel “bueno” y 35% “optimo” de dependiente. Del 100% de la cultura organizacional del nivel “muy buena” corresponde al 100% del nivel “optimo” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y la puntualidad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y la puntualidad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (Ho), hipótesis alternativa (Ha).

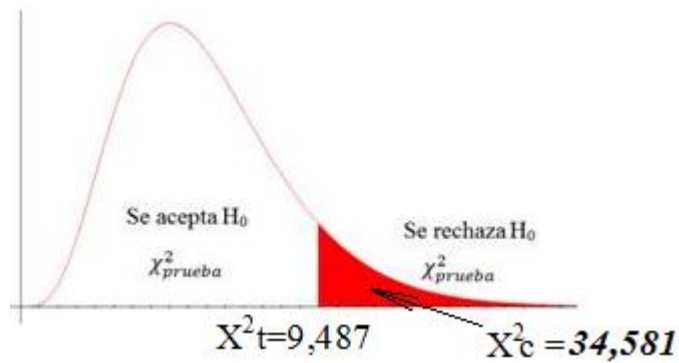
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 12. Prueba de Chi2.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	34,581 ^a	4	,0122
N de casos válidos	45		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,98.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 34,581$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t = 9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$. Efectivamente es desestimada la hipótesis nula H_0 y se aceptada la hipótesis alternativa H_a .



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Tabla 13. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA

ORGANIZACIONAL *DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

		DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS		Total	
		BUENO	ÓPTIMO		
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	BUENA	% dentro de	7	13	20
		VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	35,0%	65,0%	100,0%
	MUY BUENA	% dentro de	0	25	25
		VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	0,0%	100,0%	100,0%
Total		7	38	45	
	% dentro de	15,6%	84,4%	100,0%	
	VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL				

De la tabla 13, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que están en el nivel “buena” corresponden al 35% del nivel “bueno” y 65% “optimo” de dependiente. Del 100% de la cultura organizacional del nivel “muy buena” corresponde al 100% del nivel “optimo” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y la administración de recursos, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y la administración de recursos, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (Ho), hipótesis alternativa (Ha).

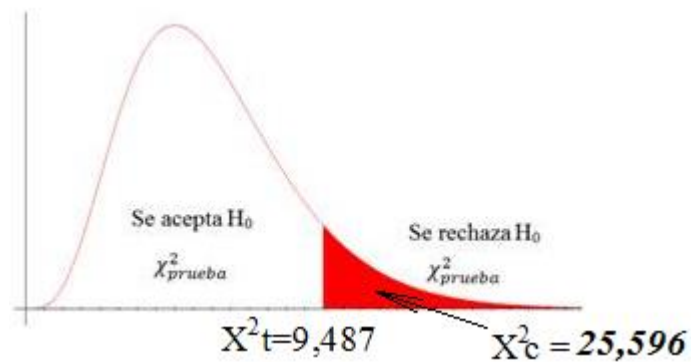
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 14. Prueba de Chi2.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	25,596 ^a	4	,0210
N de casos válidos	45		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 25,596$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t = 9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$. Efectivamente es desestimada la hipótesis nula H_0 y se aceptada la hipótesis alternativa H_a .



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Tabla 15. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA

ORGANIZACIONAL *DIMENSIÓN: CONTROL DE GESTIÓN

			DIMENSIÓN: CONTROL DE GESTIÓN		Total
			REGULA R	BUEN O	
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONA L	BUEN A	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONA L	7	13	20
			35,0%	65,0%	100,0 %
	MUY BUEN A	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONA L	0	25	25
			0,0%	100,0%	100,0 %
Total			7	38	45
	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONA L	15,6%	84,4%	100,0 %	

De la tabla 15, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que están en el nivel “buena” corresponden al 35% del nivel “regular” y 65% “bueno” de dependiente. Del 100% de la cultura organizacional del nivel “muy buena” corresponde al 100% del nivel “bueno” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y el control de gestión, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y el control de gestión, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (Ho), hipótesis alternativa (Ha).

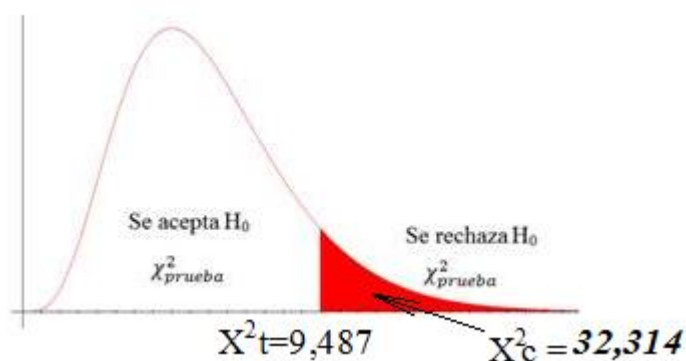
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 16. Prueba de Chi2.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	32,314 ^a	4	,0207
N de casos válidos	45		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,62.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 32,314$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t = 9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$. Efectivamente es desestimada la hipótesis nula Ho y se aceptada la hipótesis alternativa Ha.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

Tabla 17. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL *DIMENSIÓN: LIDERAZGO

		DIMENSIÓN: LIDERAZGO			Total	
		REGULA R	BUEN O	OPTIM O		
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACION AL	BUEN A	2	17	1	20	
	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACION AL	10,0%	85,0%	5,0%	100,0 %	
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACION AL	MUY BUEN A	0	0	25	25	
	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACION AL	0,0%	0,0%	100,0%	100,0 %	
Total		2	17	26	45	
		% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACION AL	4,4%	37,8%	57,8%	100,0 %

De la tabla 17, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que están en el nivel “buena” corresponden al 10% del nivel “regular”, 85% “bueno” y 5% “optimo” de dependiente. Del 100% de la cultura organizacional del nivel “muy buena” corresponde al 100% del nivel “optimo” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (H_0), hipótesis alternativa (H_a).

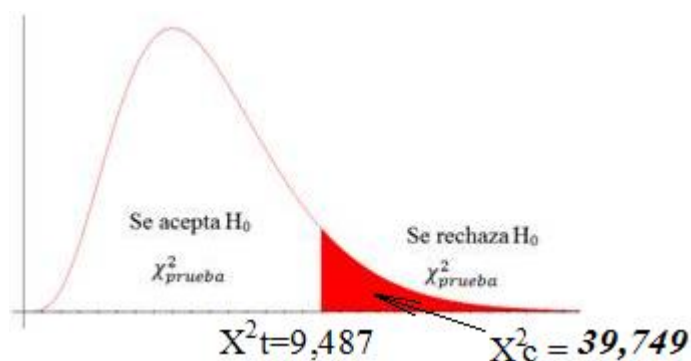
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 18. Prueba de Chi2.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	39,749 ^a	6	,013
N de casos válidos	45		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,98.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 39,749$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t=9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$.Efectivamente es desestimada la hipótesis nula H_0 y se aceptada la hipótesis alternativa H_a .



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

Tabla 19. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA

ORGANIZACIONAL *DIMENSIÓN: PRESENTACIÓN PERSONAL

		DIMENSIÓN: PRESENTACIÓN PERSONAL				Total
		DEFICIE NTE	REGULAR	BUE NO	ÓPTI MO	
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	BUE NA	3	1	16	0	20
	% dentro de VARIABLE: ORGANIZACIONAL	15,0%	5,0%	80,0 %	0,0%	100,0%
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	MUY BUE NA	0	0	2	23	25
	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	0,0%	0,0%	8,0%	92,0%	100,0%
Total		3	1	18	23	45
	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	6,7%	2,2%	40,0 %	51,1%	100,0%

De la tabla 19, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que están en el nivel “buena” corresponden al 15% del nivel “deficiente”, 5% “regular”, 80% “bueno” de dependiente. Del 100% de la cultura organizacional del nivel “muy buena” corresponde al 8% del nivel “bueno” y 92% “optimo” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y la presentación personal, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y la presentación personal, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (Ho), hipótesis alternativa (Ha).

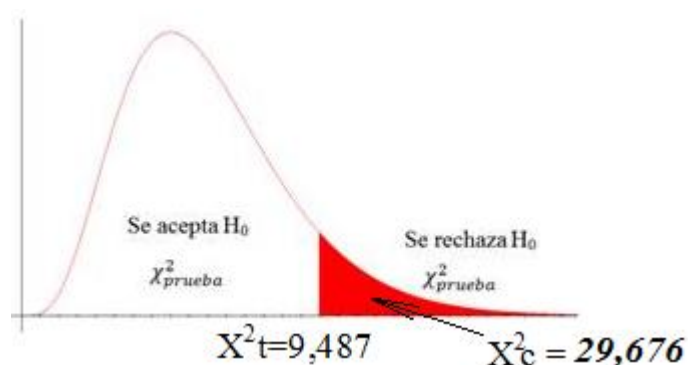
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 20. Prueba de Chi2.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	29,676 ^a	8	,0218
N de casos válidos	45		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,62.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 29,676$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t=9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$.Efectivamente es desestimada la hipótesis nula Ho y se aceptada la hipótesis alternativa Ha.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 7

Tabla 21. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA

ORGANIZACIONAL *DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

		DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN		Total	
		BUENO	ÓPTIMO		
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL		20	0	20	
	BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	100,0%
		4	21	25	
	MUY BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	16,0%	84,0%	100,0%
Total		24	21	45	
		% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	53,3%	46,7%	100,0%

De la tabla 21, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que están en el nivel “buena” corresponden al 100% del nivel “bueno” de dependiente. Del 100% de la cultura organizacional del nivel “muy buena” corresponde al 16% del nivel “bueno” y 84% “optimo” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y la comunicación, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y la comunicación, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (Ho), hipótesis alternativa (Ha).

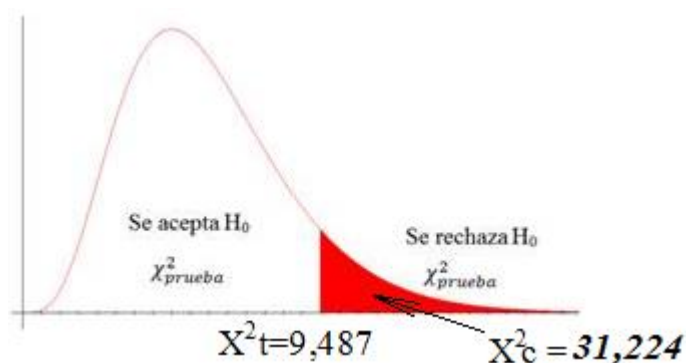
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 22. Prueba de Chi2.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	31,224 ^a	2	,0142
N de casos válidos	45		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,07.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 31,224$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t=9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$.Efectivamente es desestimada la hipótesis nula Ho y se aceptada la hipótesis alternativa Ha.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 8

Tabla 23. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL*DESARROLLO PERSONAL

		DESARROLLO PERSONAL		Total	
		BUENO	ÓPTIMO		
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL		20	0	20	
	BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	100,0%
			5	20	25
	MUY BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	20,0%	80,0%	100,0%
Total		25	20	45	
		% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	55,6%	44,4%	100,0%

De la tabla 23, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que están en el nivel “buena” corresponden al 100% del nivel “bueno” de dependiente. Del 100% de la cultura organizacional del nivel “muy buena” corresponde al 20% del nivel “bueno” y 80% “optimo” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo personal, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo personal, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (Ho), hipótesis alternativa (Ha).

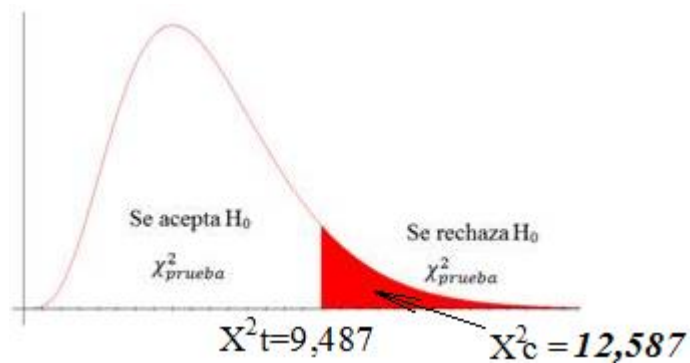
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 24. Prueba de Chi2.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	12,587 ^a	6	,031
N de casos válidos	45		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,36.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 12.587$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t = 9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$. Efectivamente es desestimada la hipótesis nula H_0 y se aceptada la hipótesis alternativa H_a .



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 9

Tabla 25. Tabla cruzada VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL *DIMENSIÓN: CREATIVIDAD

		DIMENSIÓN: CREATIVIDAD		Total	
		BUENO	ÓPTIMO		
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL		20	0	20	
	BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	100,0%	0,0%	100,0%
			1	24	25
	MUY BUENA	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	4,0%	96,0%	100,0%
		21	24	45	
Total	% dentro de VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	46,7%	53,3%	100,0%	

De la tabla 25, es relevante precisar que el 100% de la variable independiente que están en el nivel “buena” corresponden al 100% del nivel “bueno” de dependiente. Del 100% de la cultura organizacional del nivel “muy buena” corresponde al 4% del nivel “bueno”, 96% “optimo” de la variable dependiente.

Contrastación de hipótesis

(Ho): No Existe relación entre la cultura organizacional y la creatividad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

(Ha): Existe relación entre la cultura organizacional y la creatividad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

El juicio tomado en cuenta es superior al X^2_t sea superior que X^2_c , es admitida la hipótesis nula y quedara desestimada la hipótesis alternativa, la hipótesis nula (Ho), hipótesis alternativa (Ha).

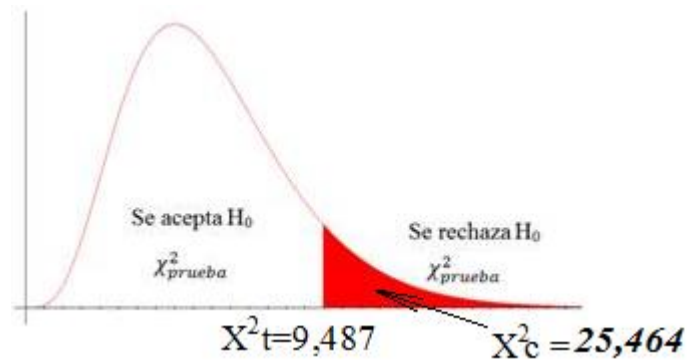
Nivel de significancia: 0,05

Tabla 26. Prueba de Chi2.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	25,464 ^a	4	,0243
N de casos válidos	45		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,07.

Resultado: El valor de Chi cuadrado calculado obtenido es $X^2_c = 25,464$ y el valor teórico según tabla es $X^2_t = 9,487$, tomando en cuenta el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, por ello, se confirma la relación $X^2_c > X^2_t$. Efectivamente es desestimada la hipótesis nula H_0 y se aceptada la hipótesis alternativa H_a .



V. DISCUSIONES

Considerando la hipótesis general donde se precisa y se afirma la existencia de una relación entre las variables de cultura organizacional y el desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=37,817$), obteniendo un grado de significancia inferior al teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre ambas variables, Gracias a los resultados se afirma que si hay un ambiente de trabajo adecuado el colaborador se va a desenvolver de manera eficiente. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación realizada por Carazas (2016), donde se determinó la relación existente entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral.

Por otro lado, con respecto a la hipótesis específica 1 donde se precisa y se afirma la existencia de existencia una relación importante entre la variable cultura organizacional y la dimensión asistencia de la variable desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=39,838$), obteniendo un grado de significancia menor que el teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre las variables, lo que indica que si hay un sistema de control en la asistencia laboral facilitara para medir el rendimiento de los trabajadores. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación realizada por Carazas (2016), donde se mostró que si existe una relación entre la cultura organizacional y asistencia.

De acuerdo con hipótesis específica 2 donde se precisa y se afirma la existencia de una relación importante entre la variable cultura organizacional y la dimensión la puntualidad de la variable desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=34,581$), obteniendo un grado de significancia menor que el teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre las variables, lo que indica que hay que cumplir con los tiempos de entrega de una tarea o actividad propuesta por la empresa. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación realizada

por Carazas (2016), donde se mostró que si existe una relación entre la cultura organizacional y puntualidad.

Según la hipótesis específica 3 donde se precisa y se afirma la existencia de una relación importante entre la variable cultura organizacional y la dimensión administración de recursos de la variable desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=25,596$), obteniendo un grado de significancia menor que el teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre las variables, lo que señala el buen control de los recursos tangibles e intangibles de cada área de la organización. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación realizada por Carazas (2016), donde se mostró que si existe una relación entre la cultura organizacional y administración de recursos.

Considerando la hipótesis específica 4 donde se precisa y se afirma la existencia de una relación importante entre la variable cultura organizacional y la dimensión control de gestión de la variable desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=32,314$), obteniendo un grado de significancia menor que el teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre las variables, lo que indica que hay que controlar los procesos para obtener una buena relación entre las áreas existentes. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación realizada por Carazas (2016), donde se mostró que si existe una relación entre la cultura organizacional y control de gestión.

En cuanto a la hipótesis específica 5 donde se precisa y se afirma la existencia de una relación importante entre la variable cultura organizacional y la dimensión liderazgo de la variable desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=39,749$), obteniendo un grado de significancia menor que el teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre las variables, lo que nos da a entender que si hay un líder dentro del equipo de trabajo la empresa se va a desarrollar de la mejor manera. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación

realizada por Carazas (2016), donde se mostró que si existe una relación entre la cultura organizacional y liderazgo.

En cuanto a la hipótesis específica 6 donde se precisa y se afirma la existencia de una relación importante entre la variable cultura organizacional y la dimensión presentación personal de la variable desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=29,676$), obteniendo un grado de significancia menor que el teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre las variables, lo que indica que la imagen de la empresa será reconocida por los clientes. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación realizada por Carazas (2016), donde se mostró que si existe una relación entre la cultura organizacional y presentación personal.

En cuanto a la hipótesis específica 7 donde se precisa y se afirma la existencia de una relación importante entre la variable cultura organizacional y la comunicación de la variable desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=31,224$), obteniendo un grado de significancia menor que el teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre las variables, lo que señala que la comunicación en la empresa debe ser clara y eficiente en todos sus aspectos. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación realizada por Carazas (2016), donde se mostró que si existe una relación entre la cultura organizacional y comunicación.

En cuanto a la hipótesis específica 8 donde se precisa y se afirma la existencia de una relación importante entre la variable cultura organizacional y la dimensión desarrollo personal de la variable desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=12,587$), obteniendo un grado de significancia menor que el teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre las variables, lo que indica que el colaborador se logra desenvolver si el ambiente de trabajo es bueno y le genera confianza. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación realizada por Carazas (2016), donde se mostró que si existe una relación entre la cultura organizacional y desarrollo personal.

En cuanto a la hipótesis específica 9 donde se precisa y se afirma la existencia de una relación importante entre la variable cultura organizacional y la dimensión creatividad de la variable desempeño laboral. Una vez procesada la data el resultado del chi2 fue ($\chi^2=25,464$), obteniendo un grado de significancia inferior al teórico ($p=0,000 < 0,05$). Por lo tanto, con esto se logra demostrar la existencia de una relación directa entre las variables, lo que indica que la empresa tiene que estar en constante innovación en todos sus procesos. El resultado obtenido se logra reafirmar con la investigación realizada por Carazas (2016), donde se mostró que si existe una relación entre la cultura organizacional y creatividad.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y desempeño laboral de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=37,817$) con el desempeño laboral.

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión asistencia de la variable desempeño laboral de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=39,838$) con asistencia.

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión puntualidad de la variable desempeño laboral de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=34,581$) con puntualidad.

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión administración de recursos, de la variable desempeño laboral de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=25,596$) con administración de recursos.

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión control de gestión de la variable desempeño laboral de Coopac Kori

agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=32,314$) con control de gestión.

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión liderazgo de la variable desempeño laboral de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=39,749$) con liderazgo.

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión presentación personal de la variable desempeño laboral de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=29,676$) con presentación personal.

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión comunicación de la variable desempeño laboral de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=31,224$) con comunicación.

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión desarrollo personal de la variable desempeño laboral de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=12,587$) con desarrollo personal.

Se determinó que, existe una relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión creatividad de la variable desempeño laboral de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022. Los resultados obtenidos ($p=0.000<0.05$) se desestimó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, por lo tanto, se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente de forma positiva ($\chi^2=25,464$) con creatividad.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y la asistencia.

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y la puntualidad.

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y la administración de recursos.

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y el control de gestión.

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y el liderazgo.

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y la presentación personal.

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y comunicación.

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo personal.

Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de personas tomar en cuenta la relación significativa entre la cultura organizacional y la creatividad.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. Madrid: ESIC
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires: Granica
- Ancana, J. y Quispe, K. (2013). Plan organizational culture to enhance job satisfaction of employees of the company Incmena S.A.C. In the Villa el Salvador – 2012 (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/153>
- Anzola, O. (2017). *Importancia de la gestión de la cultura corporativa en proceso de certificación de calidad*. Colombia: Externado
- Araujo, J. y Brunet, I. (2011). *Compromiso y competitividad en las organizaciones*. Tarragona: Publicacions Universitat Rovira i Virgili.
- Aris, F., & Heredia, V. (2006). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México: Trillas
- Arrogante, A. (2018). *Organización de eventos empresariales*. Madrid: Parainfo
- Bayon, J. (2019). *Cultura empresarial*. España: EDITORIAL ELEARNING S.L
- Beltrán. (2019). *Planificación de la capacidad*. España: Editorial académica española
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2da ed.). México: Pearson Educion
- Calva, J. (2007). *Empleo, ingreso*. España: UNAM

Camacho, A; y Romero, C.(2019).*De la estabilidad laboral relativa*.Madrid:Parainfo

Camacho, A; y Romero, M. (2019). De la estabilidad laboral relativa ¿A la estabilidad laboral absoluta? Bogotá: Universidad del Rosario

Castaño, A. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. España: Publicaciones oficiales

Castillo, L. (2021). *La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Industrial Data,24(1),97-120.Epus 00 de enero de 2021.<https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24it.16287>

Carazas, J. (2016). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/425>

Centelles, J. (2019). *Breve estudio sobre la imagen personal*. España: Punto rojo libros

Centeno. (2012). *Política y moda: la imagen del poder*. España: Ediciones península

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos*. McGraw. Hill/ Interamericana

Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano. Primera Edición*. Mc Graw Hill. México.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. McGraw. Hill/ Interamericana editores, S.A

- Chirinos, R. G. (abril, 2017). *Indicador de competitividad regional. Documentos de Trabajo, (1)1*. Escuela de Negocios de la Universidad de Lima.
- Correa, E. (2004). *Responsabilidad social corporativa en América Latina*. EE.UU: Naciones unidas Cepal
- Corma, F. (2013). *Innovación, innovadores y empresa innovadora*. Colombia: Díaz de santos
- Cuevas, J. (2010). *Factores más usados en la evaluación de desempeño. Psicología y empresa*. Recuperado de: <https://psicologíayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Daft, R. (2004). *Teoría y diseño organizacional (undécima edición)*. México: CENGAGE Learning
- Deal, T. & Kennedy, A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life*. Reading: Addison-Wesley.
- Dessler, G. (2014). *Administración de recursos humanos*. España: Pearson Educación
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía. (Tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Espíndola, J. (2015). *Análisis de problema y toma de decisiones*. México: Pearson
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6287>

- Fernández, R. (2018). *La responsabilidad social corporativa como modelo de gestión empresarial*. México: Trillas
- Figueroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Fuentelsaz, C., Icart, M., y Pulpón, A. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. España: Edicions de la universitat de Barcelona.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. España: ECOE ediciones
- Garibaldi, A., Wetzel, U. y Ferreira, V. (2009). *Organizational culture and performance: a Brazilian case*. Management Research News, 32, 99-119.
- Gil, M. (2010). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid: ESIC
- Gómez, A. (2016). *Equipos de orientación*. España: Ediciones ECOE
- Gómez, F y Tamayo, G. (2009). *Técnicas y métodos para la intervención social en las México*: Pearson
- Griffin., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional* (décima segunda edición). México: Trillas
- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica*. España: Paidotribo
- Heinzmann, L. y Netto, D. (2014). *Cultura organizacional e estágios de internacionalizacao: Um estudo em quatro empresas do segmento de*

- metal-macánico-eléctrico brasileiro. Brasílea: Brazilian Business Review
- Henao, F. (2013). *Lesiones profesionales e inspecciones de control*. Bogotá: ECOE ediciones
- Hernández. (2001). *Técnicas estadísticas de investigación social*. España: Díaz de santos
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de Cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/2284>
- Herrera, J. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos* México: Editorial Patria
- Hitt, A.; Ireland, D. & Hoskisson, E. (2001). *Administração estratégica*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Lombana, J; y Palacios, L. (2020). *Competitividad y contexto internacional de los negocios*. Colombia: ECOE ediciones
- López, A. (2015). *77 claves de comunicación asertiva*. Colombia: Editorial: Eliprovex

- López, F. (2018). *Salud y políticas públicas*. España: ECOE
- López P.; & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona: Edición digital.
- Manene, L. (2013). *Eficacia, eficiente y efectividad en el desempeño del trabajo. Actualidad Empresa*. Recuperado de <http://actualidad de empresa.com/eficacia-eficiencia-en-el-desempeño-del-trabajo>.
- Marina, J. (2011). *Los secretos de la motivación*. Barcelona: Editorial Ariel
- Meinong, A. (2018). *Teoría del objeto y presentación personal*. Argentina: Miño Dávila
- Monchego, S. (2021). *La cultura organizacional y la producción de conocimientos científicos, en maestrías y doctorados, en la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)- Año 2020, Lima Perú*.<https://dx.doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20586>
- Montero, A. (2002). *Planificación y seguimiento del proyecto*. México: trillas
- Muñoz, B; y Reinel, J. (2018). *El sentido de competitividad*. Colombia: editorial UC
- Osorio, M (2021). *Apoyo en la organización de actividades para personas dependientes*. México: Trillas
- Paris, F. (2012). *La planificación estratégica en las organizaciones deportivas*. España: Paidotribo
- Pernía, K; y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. España: Pearson
- Pino, M. (2015). *Control y distribución de un equipo de limpieza*. España: Parainfo

Prados, J. (2007). *Soluciones laborales*. Madrid: CISS

Puyol, A (2010). *El sueño de la igualdad de oportunidades: crítica de la ideología meritocracia*. Madrid: Editorial Gedisa

Pucheu, J. (2014). *Desarrollo y eficacia organizacional: como apoyar la creación de capacidades*. Chile. Ediciones. UCL

Quispe, E. (2015). *Cima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad nacional José María Arguedas, Perú.
<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Varga-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. y Jugde, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma edición. México: Prentice Hall

Rodríguez A. (2005). *Como hacer responsabilidad social empresarial para la Venezuela*: UCAB

Rojas, R. (2000). *Métodos para la investigación social*. México: Plaza y valdes

Sastre, R. (2016). *La dirección de las organizaciones: De la teoría a la práctica*. Argentina: Universidad de Buenos Aires

Schwartz, H. & Davis, S. (1981) *Matching Corporate Culture and Business Strategy*. *Organizational Dynamics*, 10, 30-48.
[http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(81\)90010-3](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(81)90010-3)

- Solano, L. (2015). *Responsabilidad social y reputación en la comunicación*. España: Ediciones Fragua
- Toro, I y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación*. Colombia: Universidad EAFIT
- Vargas, M; y Aldana, L. (2015). *Calidad de servicio: conceptos y herramientas*. Colombia: ECOE ediciones
- Vélez (2021). *Estrategias de trading intradiario*. España: Babelcube
- Yopan, J., Palmero, N. y Santo, J (2020). *¿Cultura organizacional*. <https://www.redaly.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Zamora, M (2017). *El desarrollo organizacional como generador de un cambio significado en las organizaciones de la sociedad civil*. <https://downloads/Dialnet-eldesarrolloorganizacionalcomogeneradordeuncambio-641590>
- Zattara, S. (2020). *Formación ética y ciudadana con justicia de género e igualdad*. España: Amazon Digital
- Zelada, M. (2016). *Satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 – La Esperanza de la provincia de Trujillo, año 2016. (Tesis de pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/463>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
COMPETITIVIDAD	ALCANCES	La institución le interesa centrarse en el alcance de lo que está previsto. (1)	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	CALIDAD DE SERVICIO	La institución se centra en lograr la calidad en el servicio.(2)	
	COMPETITIVIDAD	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se promueve la competitividad entre sus colaboradores. (3)	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	REPUTACION	Cree usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se centran en demostrar una buena reputación de sus colaboradores. (4)	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	RESPONSABILIDAD SOCIAL	Percibe usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la respo	
	ACTOS DISCIPLINARIOS	Cree usted que en la institución se cuenta con una guía filosófica (actos disciplinarios) clara para los colaboradores. (6)	
APOYO	ORIENTACIÓN DE EQUIPOS	La institución se orienta en formar equipos de trabajo.(7)	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	INFORMACIÓN ADECUADA	Cree usted que se le comparte información libremente para realizar adecuadamente su trabajo. (8)	
	MEJORA INDIVIDUAL	Percibe usted que en la entidad se enfocan en orientar a las personas a mejorar individualmente. (9)	
	AMBIENTE DE COLABORACIÓN	Percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre las personas de la entidad. (10)	
INNOVACIÓN	INNOVACIÓN	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la innovación entre los cola	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	OPORTUNIDADES	La entidad financiera brinda oportunidades donde los colaboradores puedan aprovecharla con rapidez. (12)	
	JUSTICIA E IGUALDAD	En la institución se utiliza la justicia e igualdad para los colaboradores (13)	
ENFASIS EN LA RECOMPENSA	CRECIMIENTO PROFESIONAL	La entidad financiera le da oportunidad para su crecimiento profesional (14)	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	RECONOCIMIENTO	Los colaboradores reciben elogios por su buen desempeño. (15)	
	MOTIVACIÓN	La institución utiliza incentivos para motivar a mejorar el trabajo. (16)	
ORIENTACIÓN EN LOS RESULTADOS	ENFOQUE EN OBJETIVOS	La institución se enfoca en orientar a los colaboradores a obtener buenos resultados. (17)	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	CUMPLIMIENTO DE METAS	Copac Kori monitorea permanentemente el cumplimiento de metas por unidad (18)	
ESTABILIDAD	ESTABILIDAD LABORAL	La institución le ofrece a sus colaboradores estabilidad en sus puestos. (19)	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	TRANQUILIDAD LABORAL	Cree usted que los colaboradores están conformes con la tranquilidad que les brinda l	

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
ASISTENCIA	ASISTENCIA	Asiste a su trabajo cotidianamente	(2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	JUSTIFICACIONES	En caso de incurrir en inasistencia informe a tiempo	
	PERMANENCIA EN ÁREA	La permanecía en su área ayuda al logro de los propósitos de la empresa	
PUNTUALIDAD	PUNTUALIDAD LABORAL	Es puntual con su horario de entrada al trabajo	(2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	PUNTUALIDAD CON LOS GRUPOS	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo grupal	
	PERMANECIA EN ÁREA	Permanece en su área de trabajo dentro del horario	
ADMINISTRACION DE RECURSOS	ASIGNACIÓN DE RECURSOS	La empresa brinda los recursos necesarios para la realización de las tarea asignadas	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	CONTROL DE RECURSOS	Los recursos asignados el colaborador lo tiene bajo control	
	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	Demuestra capacidad para planificar y organizar su trabajo	
ONTROL DE GESTIÓ	AVANCE DE PLANIFICACIÓN	Se interesa por medir el avance de lo planificado en su área	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	CONTROL EN EL TRABAJO	Realiza su trabajo minimizando los errores	
	MEDIDAS DE CONTROL	En sus labores implementa medidas correctivas	
LIDERAZGO	TRABAJO EN EQUIPO	Logra trabajar en equipo	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	MOTIVACIÓN	La motivación es una constante en el trabajo que el colaborador desempeña	
	CUMPLIMIENTO DE LABORES	El colaborador se siente motivado por cumplir las tareas que la institución le asigna	
PRESENTACIÓN PERSONAL	PRESENTACIÓN	Asiste a su centro de labores bien presentado	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	CUIDADO DE IMAGEN	Considera importante el cuidado de la imagen personal	
	POLITICAS DE IMAGEN	Tiene en cuenta las políticas del centro de labores	
COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN EFECTIVA	Cuando se comunica con sus compañeros procura ser claro y conciso	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	INFORMACIÓN ESPECIFICA	Brinda información a sus compañeros sobre temas referidos al trabajo	
	MALA INFORMACIÓN	Evita las distorsiones en la comunicación	
DESARROLLO PERSONAL	ORIENTACIÓN	Orienta adecuadamente a mis compañeros de trabajo	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	APLICA LO APRENDIDO	Aplica lo que aprendo en las capacitaciones recibidas	
	SATISFACIÓN POR EL TRABAJO	Considera que cada vez realizo mejor mi trabajo	
CREATIVIDAD	APORTE DE IDEAS	Brinda ideas cuando se las requieren	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	INICIATIVA	Toma la iniciativa para solucionar los problemas de la empresa	
	TOMA DE DECISIONES	Frente a situaciones complejas consulta a sus superiores la toma de decisiones	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE COOPAC KORI AGENCIA SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2022.

Nombre del colaborador:

Sexo: Masculino () Femenino () Edad ()

Grupos Ocupacionales: Profesional () Técnico () Auxiliar ()

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con su desempeño en la organización. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que usted considere pertinente. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

**(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo**

N°		ESCALAS				
		1	2	3	4	5
COMPETITIVIDAD						
1	La institución le interesa centrarse en el alcance de lo que está previsto.					
2	La institución se centra en lograr la calidad en el servicio.					
3	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se promueve la competitividad entre sus colaboradores.					
RESPONSABILIDAD SOCIAL						
4	Cree usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se centran en demostrar una buena reputación de sus colaboradores.					
5	Percibe usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la responsabilidad social en los colaboradores.					
6	Cree usted que en la institución se cuenta con una guía filosófica (actos disciplinarios) clara para los colaboradores.					
APOYO						
7	La institución se orienta en formar equipos de trabajo.					
8	Cree usted que se le comparte información libremente para realizar adecuadamente su trabajo.					

9	Percibe usted que en la entidad se enfocan en orientar a las personas a mejorar individualmente.					
10	Percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre las personas de la entidad.					
INNOVACIÓN						
11	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la innovación entre los colaboradores.					
12	La entidad financiera brinda oportunidades donde los colaboradores puedan aprovecharla con rapidez.					
13	En la institución se utiliza la justicia e igualdad para los colaboradores.					
ENFASIS EN LA RECOMPENSA						
14	La entidad financiera le da oportunidad para su crecimiento profesional.					
15	Los colaboradores reciben elogios por su buen desempeño.					
16	La institución utiliza incentivos para motivar a mejorar el trabajo.					
ORIENTACIÓN EN LOS RESULTADOS						
17	La institución se enfoca en orientar a los colaboradores a obtener buenos resultados.					
18	Coopac Kori monitorea permanentemente el cumplimiento de metas por unidad.					
ESTABILIDAD						
19	La institución le ofrece a sus colaboradores estabilidad en sus puestos.					
20	Cree usted que los colaboradores están conformes con la tranquilidad que les brinda la institución en el trabajo.					

CUESTIONARIO
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE COOPAC KORI
AGENCIA SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2022.

Nombre del colaborador:

Sexo: Masculino () Femenino () Edad ()

Grupos Ocupacionales: Profesional () Técnico () Auxiliar ()

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con su desempeño en la organización. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que usted considere pertinente. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N°		ESCALAS				
		1	2	3	4	5
ASISTENCIA						
1	Asiste a su trabajo cotidianamente					
2	En caso de incurrir en inasistencia informe a tiempo					
3	La permanecía en su área ayuda al logro de los propósitos de la empresa					
PUNTUALIDAD						
4	Es puntual con su horario de trabajo					
5	Llega puntual a las reuniones de trabajo					
6	Permanece en su área de trabajo dentro del horario					
ADMINISTRACION DE RECURSOS						
7	La empresa brinda los recursos necesarios para la realización de las tarea asignadas					
8	Los recursos asignados el colaborador lo tiene bajo control					
9	Demuestra capacidad para planificar y organizar su trabajo					
CONTROL DE GESTION						

10	Se interesa por medir el avance de lo planificado en su área						
11	Realiza su trabajo minimizando los errores						
12	En sus labores implementa medidas correctivas						
LIDERAZGO							
13	Logra trabajar en equipo						
14	La motivación es una constante en el trabajo que el colaborador desempeña						
15	El colaborador se siente motivado por cumplir las tareas que la institución le asigna						
PRESENTACION PERSONAL							
16	Asiste a su centro de labores bien presentado						
17	Considera importante el cuidado de la imagen personal						
18	Tiene en cuenta las políticas del centro de labores						
COMUNICACIÓN							
19	Cuando se comunica con sus compañeros procura ser claro y conciso						
20	Brinda información a sus compañeros sobre temas referidos al trabajo						
21	Evita las distorsiones en la comunicación						
DESARROLLO PERSONAL							
22	Oriento adecuadamente a mis compañeros de trabajo						
23	Aplico lo que aprendo en las capacitaciones recibidas						
24	Siento que cada vez realizo mejor mi trabajo						
CREATIVIDAD							
25	Brinda ideas cuando se las requieren						
26	Toma la iniciativa para solucionar los problemas de la empresa						
27	Frente a situaciones complejas consulta a sus superiores la toma de decisiones						

Anexo 3: Matriz de consistencia.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿La cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	<p>Variable 1:</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Competitividad b) Responsabilidad Social c) Apoyo d) Innovación e) Énfasis en la recompensa f) Orientación en los resultados g) Estabilidad <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Asistencia b) Puntualidad c) Administración de recursos d) Control de gestión 	<p>Tipo de estudio</p> <p>Tipo: aplicada.</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Área de estudio: Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022.</p> <p>Población</p> <p>45 colaboradores.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Valoración estadística</p> <p>Paquete estadístico SSPS (versión en español)</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
1) ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la asistencia, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	1) Determinar la cultura organizacional y la asistencia, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	1) Existe relación entre la cultura organizacional y la asistencia, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022		
2) ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la puntualidad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	2) Determinar la cultura organizacional y la puntualidad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	2) Existe relación entre la cultura organizacional y la puntualidad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022		
3) ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la administración de recursos, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	3) Determinar la cultura organizacional y la administración de recursos, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	3) Existe relación entre la cultura organizacional y la administración de recursos, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022		
4) ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el control de gestión, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	4) Determinar la cultura organizacional y el control de gestión, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	4) Existe relación entre la cultura organizacional y el control de gestión, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022		

5) ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	5) Determinar la cultura organizacional y el liderazgo, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	5) Existe relación entre la cultura organizacional y el liderazgo, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022	e) Liderazgo f) Presentación personal g) Comunicación personal h) Desarrollo personal i) Creatividad
6) ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la presentación personal, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	6) Determinar la cultura organizacional y la presentación personal, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	6) Existe relación entre la cultura organizacional y la presentación personal, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022	
7) ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la comunicación, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	7) Determinar la cultura organizacional y la comunicación, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	7) Existe relación entre la cultura organizacional y la comunicación, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022	
8) ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo personal, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	8) Determinar la cultura organizacional y el desarrollo personal, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	8) Existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo personal, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022	
9) ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la creatividad, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	9) Determinar la cultura organizacional y la creatividad, en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	9) Existe relación entre la cultura organizacional y la creatividad, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022	
10) ¿Existe relación entre el desempeño laboral y la competitividad, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	10) Determinar el desempeño laboral y la competitividad en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	10) Existe relación entre el desempeño laboral y la competitividad, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022	
11) ¿Existe relación entre el desempeño laboral y la responsabilidad social, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	11) Determinar el desempeño laboral y la responsabilidad social en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	11) Existe relación entre el desempeño laboral y la responsabilidad social, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022	

12) ¿Existe relación entre el desempeño laboral y el apoyo, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	12) Determinar el desempeño laboral y el apoyo en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	12) Existe relación entre el desempeño laboral y el apoyo, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022		
13) ¿Existe relación entre el desempeño laboral y la innovación, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	13) Determinar el desempeño laboral y la innovación en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	13) Existe relación entre el desempeño laboral y la innovación, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022		
14) ¿Existe relación entre el desempeño laboral y el énfasis en la recompensa, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	14) Determinar el desempeño laboral y el énfasis en la recompensa en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	14) Existe relación entre el desempeño laboral y el énfasis en la recompensa, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022		
15) ¿Existe relación entre el desempeño laboral y la orientación en los resultados, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	15) Determinar el desempeño laboral y la orientación en los resultados en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	15) Existe relación entre el desempeño laboral y la orientación en los resultados, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022		
16) ¿Existe relación entre el desempeño laboral y la estabilidad, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022?	16) Determinar el desempeño laboral y la estabilidad en Coopac Kori, San Juan de Lurigancho, Lima 2022	16) Existe relación entre el desempeño laboral y la estabilidad, en Coopac Kori , San Juan de Lurigancho, Lima 2022		

Anexo 4



CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA

Lima – San Juan de Lurigancho, 27 de abril del 2022

Mg. Luis Enrique Dios Zarate
Docente del curso de Proyecto de investigación
Universidad Cesar Vallejo

Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de hacer de su conocimiento que el Bachiller Joshua Manuel Campos Holgado, estudiante de la escuela de Administración, ha sido admitido para realizar su trabajo de campo del curso de Elaboración de tesis en nuestra empresa.

Aprovecho la oportunidad para expresarte mi consideración y estima personal.

Atentamente:



.....
Rocio Paredes Plasencia
GERENTE DE PERSONAS
COOPAC KORI

Coopac Kori

Anexo 5: Declaración de consentimiento informado.

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el proyecto **“Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022”**

Mi nombre es Joshua Manuel Campos Holgado y me encuentro desarrollando un estudio para conocer la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022.

Estoy realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de todo el personal de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022, con respecto a la cultura organizacional y el desempeño laboral, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlo. Por ello estamos invitando a todo el personal de Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho, Lima 2022, a participar contestando un cuestionario.

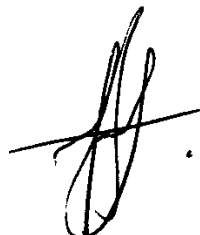
Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. En el mismo vamos a preguntarle algunos datos sociodemográficos, posteriormente preguntaremos asuntos relacionados a la **cultura organizacional** y su relación con el **desempeño laboral**.

Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!



Anexo 6: Fichas de validación de expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1		Si	No	Si	No	Si	No
ASISTENCIA							
1	Asiste a su trabajo cotidianamente	X		X		X	
2	En caso de incurrir en inasistencia informe a tiempo	X		X		X	
3	La permanencia en su área ayuda al logro de los propósitos de la empresa	X		X		X	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
PUNTUALIDAD							
4	Es puntual con su horario de entrada al trabajo	X		X		X	
5	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo grupal	X		X		X	
6	Permanece en su área de trabajo dentro del horario	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
ADMINISTRACION DE RECURSOS							
7	La empresa brinda los recursos necesarios para la realización de las tareas asignadas	X		X		X	
8	Los recursos asignados el colaborador lo tiene bajo control	X		X		X	
9	Demuestra capacidad para planificar y organizar su trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
CONTROL DE GESTIÓN							
10	Se interesa por medir el avance de lo planificado en su área	X		X		X	
11	Realiza su trabajo minimizando los errores	X		X		X	
12	En sus labores implementa medidas correctivas	X		X		X	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
LIDERAZGO							
13	Logra trabajar en equipo	X		X		X	
14	La motivación es una constante en el trabajo que el colaborador desempeña	X		X		X	
15	El colaborador se siente motivado por cumplir las tareas que la institución le asigna	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
PRESENTACIÓN PERSONAL							

16	Asiste a su centro de labores bien presentado	X		X		X	
17	Considera importante el cuidado de la imagen personal	X		X		X	
18	Tiene en cuenta las políticas del centro de labores	X		X		X	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
	COMUNICACIÓN						
19	Cuando se comunica con sus compañeros procura ser claro y conciso	X		X		X	
20	Brinda información a sus compañeros sobre temas referidos al trabajo	X		X		X	
21	Evita las distorsiones en la comunicación	X		X		X	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
	DESARROLLO PERSONAL						
22	Orienta adecuadamente a mis compañeros de trabajo	X		X		X	
23	Aplica lo que aprendo en las capacitaciones recibidas	X		X		X	
24	Considera que cada vez realizo mejor mi trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 9	Si	No	Si	No	Si	No
	CREATIVIDAD						
25	Brinda ideas cuando se las requieren	X		X		X	
26	Toma la iniciativa para solucionar los problemas de la empresa	X		X		X	
27	Frente a situaciones complejas consulta a sus superiores la toma de decisiones	X		X		X	

Observaciones: Si tiene suficiencia para realizar la aplicación del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Wilber Acosta Ponce

DNI: 43366272

Especialidad del validador: Dr. En Administración, Mg. En Administración, Lic. En Administración de empresas, Lic. En Ciencias militares

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



Dr. Wilber Acosta Ponce

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	CULTURA ORGANIZACIONAL						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	COMPETITIVIDAD						
1	La institución le interesa centrarse en el alcance de lo que está previsto. (1)	X		X		X	
2	La institución se centra en lograr la calidad en el servicio.(2)	X		X		X	
3	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se promueve la competitividad entre sus colaboradores. (3)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	RESPONSABILIDAD SOCIAL						
4	Cree usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se centran en demostrar una buena reputación de sus colaboradores. (4)	X		X		X	
5	Percibe usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la responsabilidad social en los colaboradores. (5)	X		X		X	
6	Cree usted que en la institución se cuenta con una guía filosófica (actos disciplinarios) clara para los colaboradores. (6)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	APOYO						
7	La institución se orienta en formar equipos de trabajo.(7)	X		X		X	
8	Cree usted que se le comparte información libremente para realizar adecuadamente su trabajo. (8)	X		X		X	
9	Percibe usted que en la entidad se enfocan en orientar a las personas a mejorar individualmente. (9)	X		X		X	
10	Percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre las personas de la entidad. (10)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	INNOVACIÓN						
11	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la innovación entre los colaboradores. (11)	X		X		X	

12	La entidad financiera brinda oportunidades donde los colaboradores puedan aprovecharla con rapidez. (12)	X		X		X	
13	En la institución se utiliza la justicia e igualdad para los colaboradores (13)	X		X		X	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
ENFASIS EN LA RECOMPENSA							
14	La entidad financiera le da oportunidad para su crecimiento profesional (14)	X		X		X	
15	Los colaboradores reciben elogios por su buen desempeño. (15)	X		X		X	
16	La institución utiliza incentivos para motivar a mejorar el trabajo. (16)	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
ORIENTACIÓN EN LOS RESULTADOS							
17	La institución se enfoca en orientar a los colaboradores a obtener buenos resultados. (17)	X		X		X	
18	Coopac Kori monitorea permanentemente el cumplimiento de metas por unidad (18)	X		X		X	
DIMENSIÓN 7		Si	No	Si	No	Si	No
ESTABILIDAD							
19	La institución le ofrece a sus colaboradores estabilidad en sus puestos. (19)	X		X		X	
20	Cree usted que los colaboradores están conformes con la tranquilidad que les brinda la institución en el trabajo. (20)	X		X		X	

Observaciones: Si tiene suficiencia para realizar la aplicación del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Wilber Acosta Ponce

DNI: 43366272

Especialidad del validador: Dr. En Administración, Mg. En Administración, Lic. En Administración de empresas, Lic. En Ciencias militares

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



Dr. Wilber Acosta Ponce

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	CULTURA ORGANIZACIONAL						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	COMPETITIVIDAD						
1	La institución le interesa centrarse en el alcance de lo que está previsto. (1)	X		X		X	
2	La institución se centra en lograr la calidad en el servicio.(2)	X		X		X	
3	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se promueve la competitividad entre sus colaboradores. (3)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	RESPONSABILIDAD SOCIAL						
4	Cree usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se centran en demostrar una buena reputación de sus colaboradores. (4)	X		X		X	
5	Percibe usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la responsabilidad social en los colaboradores. (5)	X		X		X	
6	Cree usted que en la institución se cuenta con una guía filosófica (actos disciplinarios) clara para los colaboradores. (6)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	APOYO						
7	La institución se orienta en formar equipos de trabajo.(7)	X		X		X	
8	Cree usted que se le comparte información libremente para realizar adecuadamente su trabajo. (8)	X		X		X	
9	Percibe usted que en la entidad se enfocan en orientar a las personas a mejorar individualmente. (9)	X		X		X	
10	Percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre las personas de la entidad. (10)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	INNOVACIÓN						
11	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la innovación entre los colaboradores. (11)	X		X		X	

12	La entidad financiera brinda oportunidades donde los colaboradores puedan aprovecharla con rapidez. (12)	X		X		X	
13	En la institución se utiliza la justicia e igualdad para los colaboradores (13)	X		X		X	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
ENFASIS EN LA RECOMPENSA							
14	La entidad financiera le da oportunidad para su crecimiento profesional (14)	X		X		X	
15	Los colaboradores reciben elogios por su buen desempeño. (15)	X		X		X	
16	La institución utiliza incentivos para motivar a mejorar el trabajo. (16)	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
ORIENTACIÓN EN LOS RESULTADOS							
17	La institución se enfoca en orientar a los colaboradores a obtener buenos resultados. (17)	X		X		X	
18	Coopac Kori monitorea permanentemente el cumplimiento de metas por unidad (18)	X		X		X	
DIMENSIÓN 7		Si	No	Si	No	Si	No
ESTABILIDAD							
19	La institución le ofrece a sus colaboradores estabilidad en sus puestos. (19)	X		X		X	
20	Cree usted que los colaboradores están conformes con la tranquilidad que les brinda la institución en el trabajo. (20)	X		X		X	

Observaciones: Si tiene suficiencia para realizar la aplicación del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Juan José del Carmen Paucar Elera

DNI: 08142150

Especialidad del validador: Mg. En Gestion y desarrollo, Mg. En Administración, Lic. En Ciencias militares

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1		Si	No	Si	No	Si	No
ASISTENCIA							
1	Asiste a su trabajo cotidianamente	X		X		X	
2	En caso de incurrir en inasistencia informe a tiempo	X		X		X	
3	La permanecía en su área ayuda al logro de los propósitos de la empresa	X		X		X	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
PUNTUALIDAD							
4	Es puntual con su horario de entrada al trabajo	X		X		X	
5	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo grupal	X		X		X	
6	Permanece en su área de trabajo dentro del horario	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
ADMINISTRACION DE RECURSOS							
7	La empresa brinda los recursos necesarios para la realización de las tarea asignadas	X		X		X	
8	Los recursos asignados el colaborador lo tiene bajo control	X		X		X	
9	Demuestra capacidad para planificar y organizar su trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
CONTROL DE GESTIÓN							
10	Se interesa por medir el avance de lo planificado en su área	X		X		X	
11	Realiza su trabajo minimizando los errores	X		X		X	
12	En sus labores implementa medidas correctivas	X		X		X	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
LIDERAZGO							
13	Logra trabajar en equipo	X		X		X	
14	La motivación es una constante en el trabajo que el colaborador desempeña	X		X		X	
15	El colaborador se siente motivado por cumplir las tareas que la institución le asigna	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
PRESENTACIÓN PERSONAL							

16	Asiste a su centro de labores bien presentado	X		X		X	
17	Considera importante el cuidado de la imagen personal	X		X		X	
18	Tiene en cuenta las políticas del centro de labores	X		X		X	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
	COMUNICACIÓN						
19	Cuando se comunica con sus compañeros procura ser claro y conciso	X		X		X	
20	Brinda información a sus compañeros sobre temas referidos al trabajo	X		X		X	
21	Evita las distorsiones en la comunicación	X		X		X	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
	DESARROLLO PERSONAL						
22	Orienta adecuadamente a mis compañeros de trabajo	X		X		X	
23	Aplica lo que aprendo en las capacitaciones recibidas	X		X		X	
24	Considera que cada vez realizo mejor mi trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 9	Si	No	Si	No	Si	No
	CREATIVIDAD						
25	Brinda ideas cuando se las requieren	X		X		X	
26	Toma la iniciativa para solucionar los problemas de la empresa	X		X		X	
27	Frente a situaciones complejas consulta a sus superiores la toma de decisiones	X		X		X	

Observaciones: **Si tiene suficiencia para realizar la aplicación del instrumento.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Juan José del Carmen Paucar Elera

DNI: 08142150

Especialidad del validador: Mg. En Gestión y desarrollo, Mg. En Administración, Lic. En Ciencias militares

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	CULTURA ORGANIZACIONAL						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	COMPETITIVIDAD						
1	La institución le interesa centrarse en el alcance de lo que está previsto. (1)	X		X		X	
2	La institución se centra en lograr la calidad en el servicio.(2)	X		X		X	
3	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se promueve la competitividad entre sus colaboradores. (3)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	RESPONSABILIDAD SOCIAL						
4	Cree usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se centran en demostrar una buena reputación de sus colaboradores. (4)	X		X		X	
5	Percibe usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la responsabilidad social en los colaboradores. (5)	X		X		X	
6	Cree usted que en la institución se cuenta con una guía filosófica (actos disciplinarios) clara para los colaboradores. (6)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	APOYO						
7	La institución se orienta en formar equipos de trabajo.(7)	X		X		X	
8	Cree usted que se le comparte información libremente para realizar adecuadamente su trabajo. (8)	X		X		X	
9	Percibe usted que en la entidad se enfocan en orientar a las personas a mejorar individualmente. (9)	X		X		X	
10	Percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre las personas de la entidad. (10)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	INNOVACIÓN						
11	En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la innovación entre los colaboradores. (11)	X		X		X	

12	La entidad financiera brinda oportunidades donde los colaboradores puedan aprovecharla con rapidez. (12)	X		X		X	
13	En la institución se utiliza la justicia e igualdad para los colaboradores (13)	X		X		X	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
ENFASIS EN LA RECOMPENSA							
14	La entidad financiera le da oportunidad para su crecimiento profesional (14)	X		X		X	
15	Los colaboradores reciben elogios por su buen desempeño. (15)	X		X		X	
16	La institución utiliza incentivos para motivar a mejorar el trabajo. (16)	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
ORIENTACIÓN EN LOS RESULTADOS							
17	La institución se enfoca en orientar a los colaboradores a obtener buenos resultados. (17)	X		X		X	
18	Coopac Kori monitorea permanentemente el cumplimiento de metas por unidad (18)	X		X		X	
DIMENSIÓN 7		Si	No	Si	No	Si	No
ESTABILIDAD							
19	La institución le ofrece a sus colaboradores estabilidad en sus puestos. (19)	X		X		X	
20	Cree usted que los colaboradores están conformes con la tranquilidad que les brinda la institución en el trabajo. (20)	X		X		X	

Observaciones: Si tiene suficiencia para realizar la aplicación del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Moisés Oswaldo Farfán Flores DNI: 07956182

Especialidad del validador: Dr. En Administración, Mg. En Educación, Lic. En Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIÓN 1		Si	No	Si	No	Si	No
ASISTENCIA							
1	Asiste a su trabajo cotidianamente	X		X		X	
2	En caso de incurrir en inasistencia informe a tiempo	X		X		X	
3	La permanencia en su área ayuda al logro de los propósitos de la empresa	X		X		X	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
PUNTUALIDAD							
4	Es puntual con su horario de entrada al trabajo	X		X		X	
5	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo grupal	X		X		X	
6	Permanece en su área de trabajo dentro del horario	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
ADMINISTRACION DE RECURSOS							
7	La empresa brinda los recursos necesarios para la realización de las tarea asignadas	X		X		X	
8	Los recursos asignados el colaborador lo tiene bajo control	X		X		X	
9	Demuestra capacidad para planificar y organizar su trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
CONTROL DE GESTIÓN							
10	Se interesa por medir el avance de lo planificado en su área	X		X		X	
11	Realiza su trabajo minimizando los errores	X		X		X	
12	En sus labores implementa medidas correctivas	X		X		X	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
LIDERAZGO							
13	Logra trabajar en equipo	X		X		X	
14	La motivación es una constante en el trabajo que el colaborador desempeña	X		X		X	
15	El colaborador se siente motivado por cumplir las tareas que la institución le asigna	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
PRESENTACIÓN PERSONAL							

16	Asiste a su centro de labores bien presentado	X		X		X	
17	Considera importante el cuidado de la imagen personal	X		X		X	
18	Tiene en cuenta las políticas del centro de labores	X		X		X	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
	COMUNICACIÓN						
19	Cuando se comunica con sus compañeros procura ser claro y conciso	X		X		X	
20	Brinda información a sus compañeros sobre temas referidos al trabajo	X		X		X	
21	Evita las distorsiones en la comunicación	X		X		X	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
	DESARROLLO PERSONAL						
22	Orienta adecuadamente a mis compañeros de trabajo	X		X		X	
23	Aplica lo que aprendo en las capacitaciones recibidas	X		X		X	
24	Considera que cada vez realizo mejor mi trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 9	Si	No	Si	No	Si	No
	CREATIVIDAD						
25	Brinda ideas cuando se las requieren	X		X		X	
26	Toma la iniciativa para solucionar los problemas de la empresa	X		X		X	
27	Frente a situaciones complejas consulta a sus superiores la toma de decisiones	X		X		X	

Observaciones: Si tiene suficiencia para realizar la aplicación del instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Moisés Oswaldo Farfán Flores

DNI: 07956182

Especialidad del validador: Dr. En Administración, Mg. En Educación, Lic. 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



Firma del Experto Informante.

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

Anexo 7: Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos.

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicabilidad
1	Dr. Moises Oswaldo Farfán Flores	Aplicable
2	Mgtr. Juan José del Carmen Paucar Elera	Aplicable
3	Dr. Wilber Acosta Ponce	Aplicable

Fuente: Ficha de expertos.

La tabla nº de validación de juicio de expertos, muestra la aplicabilidad del cuestionario, el cual fue revisando en relación a su pertinencia, relevancia y claridad por expertos, cuyos nombres se detallan en la tabla anterior.

Anexo 8: Resultados de validez: Cálculo de V. de Aiken.

Validez: V de Aiken

La validez fue obtenida de casa ítem mediante la aplicación del Coeficiente V de Aiken, utilizando la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S: La sumatoria de "si"

si: Valor asignado por el juez i

n: número de jueces

c: número de valores de la escala de la valoración

Anexo 9: Resultados de validez: Coeficiente de V. de Aiken.

		NÚMEROS DE JUECES: 3										V. DE AIKEN TOTAL : 1.00					
		PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					V AIKEN GENERAL
		JUECES					JUECES					JUECES					
		J1	J2	J3	S	V.AIKEN	J1	J2	J3	S	V.AIKEN	J1	J2	J3	S	V.AIKEN	
G E S T I Ó N O R G A N I Z A C I O N A L	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	25	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	26	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	27	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	28	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	29	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	30	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	31	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	32	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	33	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	34	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	35	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	36	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	37	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	38	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	39	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	40	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	41	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	42	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	43	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	44	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	45	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	46	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
	47	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00

Coeficiente de V. de Aiken Total: 1

Regla de valoración:

Valor mínimo = 0.00

Valor máximo = 1.00

Valor obtenido = 1

Decisión:

El instrumento es perfecto

Anexo 10: Resultados de fiabilidad: Coeficiente de Alfa de Cronbach general, por dimensión y por indicador.

Alfa de Cronbach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	47

Alfa de Cronbach por variable

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
(V1) Variable independiente: CULTURA ORGANIZACIONAL	.880	20
(V2) Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL	.892	27

Alfa de Cronbach por dimensiones

Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1:COMPETITIVIDAD	.830	20
D2:RESPONSABILIDAD SOCIAL	.818	20
D3:APOYO	.863	20
D4:INNOVACIÓN	.870	20
D5:ENFASIS EN LA RECOMPENSA	.830	20
D6:ORIENTACION DE LOS RESULTADOS	.869	20
D7: ESTABILIDAD	.822	20
Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1:ASISTENCIA	.825	27
D2:PUNTUALIDAD	.830	27
D3:ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	.859	27
D4:CONTROL DE GESTIÓN	.895	27
D5:LIDERAZGO	.855	27
D6:PRESENTACIÓN PERSONAL	.862	27
D7: COMUNICACIÓN	.818	27
D8:DESARROLLO PERSONAL	.799	27
D9: CREATIVIDAD	.812	27

Anexo 11: Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLES DE ESTUDIO

CULTURA ORGANIZACIONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.1.- La institución le interesa centrarse en el alcance de lo que está previsto.	177,30	417,567	,882
1.2.- La institución se centra en lograr la calidad en el servicio.	177,40	394,267	,876
1.3.- En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se promueve la competitividad entre sus colaboradores.	177,00	442,444	,889
1.4.- Cree usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se centran en demostrar una buena reputación de sus colaboradores.	177,20	417,289	,883
1.5.- Percibe usted que en Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la responsabilidad social en los colaboradores.	177,00	455,333	,893
1.6.- Cree usted que en la institución se cuenta con una guía filosófica (actos disciplinarios) clara para los colaboradores.	177,30	413,567	,881
1.7.- La institución se orienta en formar equipos de trabajo.	176,70	419,344	,882
1.8.- Cree usted que se le comparte información libremente para realizar adecuadamente su trabajo.	177,50	409,611	,879
1.9.- Percibe usted que en la entidad se enfocan en orientar a las personas a mejorar individualmente.	177,50	447,167	,893
1.10.- Percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre las personas de la entidad.	177,20	408,178	,879
1.11.- En Coopac Kori agencia San Juan de Lurigancho se fomenta la innovación entre los colaboradores.	176,50	437,833	,888
1.12.- La entidad financiera brinda oportunidades donde los colaboradores puedan aprovecharla con rapidez.	178,00	410,222	,880
1.13.- En la institución se utiliza la justicia e igualdad para los colaboradores.	176,90	421,656	,882
1.14.- La entidad financiera le da oportunidad para su crecimiento profesional.	177,40	420,044	,882
1.15.- Los colaboradores reciben elogios por su buen desempeño	177,30	385,567	,873

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.16.- La institución utiliza incentivos para motivar a mejorar el trabajo.	177,00	422,667	,882
1.17.- La institución se enfoca en orientar a los colaboradores a obtener buenos resultados.	177,40	407,378	,878
1.18.- Copac Kori monitorea permanentemente el cumplimiento de metas por unidad.	177,80	437,956	,888
1.19.- La institución le ofrece a sus colaboradores estabilidad en sus puestos.	176,60	436,711	,887
1.20.- Cree usted que los colaboradores están conformes con la tranquilidad que les brinda la institución en el trabajo.	176,90	437,656	,887

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLES DE ESTUDIO

DESEMPEÑO LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
2.1.- Asiste a su trabajo cotidianamente	177,30	393,567	,876
2.2.- En caso de incurrir en inasistencia informe a tiempo	177,10	409,878	,880
2.3.- La permanecía en su área ayuda al logro de los propósitos de la empresa	177,10	426,767	,885
2.4.- Es puntual con su horario de entrada al trabajo	177,20	404,400	,879
2.5.- Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo grupal	177,00	429,556	,886
2.6.- Permanece en su área de trabajo dentro del horario	177,30	431,122	,885
2.7.- La empresa brinda los recursos necesarios para la realización de las tarea asignadas	177,10	404,100	,879
2.8.- Los recursos asignados el colaborador lo tiene bajo control	177,40	432,044	,889
2.9.- Demuestra capacidad para planificar y organizar su trabajo	177,70	445,789	,890
2.10.- Se interesa por medir el avance de lo planificado en su área	177,60	412,711	,882
2.11.- Realiza su trabajo minimizando los errores	177,50	443,833	,891
2.12.- En sus labores implementa medidas correctivas	176,70	442,678	,888
2.13.- Logra trabajar en equipo	176,70	435,789	,887
2.14.- La motivación es una constante en el trabajo que el colaborador desempeña	177,40	402,489	,878
2.15.- El colaborador se siente motivado por cumplir las tareas que la institución le asigna	177,20	430,622	,886
2.16.- Asiste a su centro de labores bien presentado	176,80	462,844	,894
2.17.- Considera importante el cuidado de la imagen personal	177,20	406,178	,880
2.18.- Tiene en cuenta las políticas del centro de labores	176,90	438,100	,887

2.19.- Cuando se comunica con sus compañeros procura ser claro y conciso	176,70	432,456	,885
2.20.- Brinda información a sus compañeros sobre temas referidos al trabajo	177,50	410,278	,881
2.21.- Evita las distorsiones en la comunicación	176,90	445,878	,891
2.22.- Orienta adecuadamente a mis compañeros de trabajo	176,60	442,489	,888
2.23.- Aplica lo que aprendo en las capacitaciones recibidas	176,90	408,100	,879
2.24.- Considera que cada vez realizo mejor mi trabajo	177,50	433,167	,886
2.25.- Brinda ideas cuando se las requieren	177,30	453,122	,892
2.26.- Toma la iniciativa para solucionar los problemas de la empresa	176,90	413,211	,881
2.27.- Frente a situaciones complejas consulta a sus superiores la toma de decisiones	176,60	434,933	,887

Anexo 12: Base de datos (Excel)

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

CULTURA ORGANIZACIONAL

	ITEM																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ENCUESTADO 1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
ENCUESTADO 2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
ENCUESTADO 3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
ENCUESTADO 4	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	2	5	4	4	3	4	5
ENCUESTADO 5	2	2	4	4	5	2	5	4	5	2	5	2	2	4	2	2	3	2	5	4
ENCUESTADO 6	4	3	5	2	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5
ENCUESTADO 7	4	5	2	5	2	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4
ENCUESTADO 8	3	1	4	1	5	3	2	1	4	3	4	1	4	2	1	4	1	4	4	4
ENCUESTADO 9	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	1	5	2
ENCUESTADO 10	4	3	4	5	3	3	4	2	1	2	5	4	4	3	2	4	4	3	5	4

DESEMPEÑO LABORAL

	ITEMS																										
	1	2	3	5	6	7	9	10	11	13	14	15	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27				
ENCUESTADO 1	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	5	3	3	5	4				
ENCUESTADO 2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	4	5				
ENCUESTADO 3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4				
ENCUESTADO 4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	1	5				
ENCUESTADO 5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4				
ENCUESTADO 6	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5				
ENCUESTADO 7	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5				
ENCUESTADO 8	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5				
ENCUESTADO 9	5	4	3	2	3	4	2	5	5	4	3	3	4	2	4	5	4	4	5	5	4	3	4				
ENCUESTADO 10	2	1	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5				