



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura organizacional y rendimiento laboral de los
colaboradores de la coordinación general de corredores
complementarios de la ATU, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Cuadros Romucho, Nadia Tessi del Pilar (ORCID: 0000-0003-0966-7373)

Rojas Molina, Ray Anthony (ORCID: 0000-0002-9734-4330)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con todo amor y cariño dedicamos esta tesis a nuestro dios padre como a nuestra familia la cual fueron pieza clave en el desarrollo de nuestra tesis.

Agradecimiento

Gracias a nuestro docente asesor de la carrera, por guiarnos durante todo este tiempo que representó la elaboración de la tesis y a la vez agradecer a la Universidad por acogernos como alumnos y ser parte de su historia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCTO TEÓRICO:	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1.Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs iniciativa laboral.	16
Tabla 2.Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs trabajo en equipo	17
Tabla 3.Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs cumplimientos de objetivos	18
Tabla 4.Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs rendimiento laboral.	19
Tabla 5.Estadísticas de facilidad de la variable cultura organizacional	48
Tabla 6.Estadísticas de facilidad de la variable rendimiento laboral	48
Tabla 7.Pruebas de normalidad de las variables cultura organizacional y rendimiento laboral	48
Tabla 8.Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman	44

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación Cultura organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022. La metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado, además cuenta con un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, también se realizó un cuestionario compuesto de 25 ítems para recolectar información tanto de la variable cultura organizacional como de rendimiento laboral, permitiendo obtener la información de la muestra de 109 colaboradores los cuales pertenecen a una población de 150 colaboradores. En cuanto a los resultados obtenidos se demostró la relación entre cultura organizacional e iniciativa laboral con un valor de 0,750 indicando una relación positiva considerable, de igual modo, la relación entre cultura organizacional y trabajo en equipo con un valor de 0,538, también considerada como relación positiva considerable y la relación entre cultura organizacional y cumplimiento de objetivos se obtuvo un resultado de 0,700 con una relación positiva considerable. Finalmente, se obtuvo la relación entre la cultura organizacional y rendimiento laboral con un valor de 0,732, siendo una relación positiva considerable por tal motivo, se demostró que existe relación entre ambas variables.

Palabras Clave: Cultura organizacional, rendimiento laboral, participación laboral

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship Organizational culture and work performance of the collaborators of the general coordination of complementary corridors of the ATU, Lima 2022. The methodology was of quantitative approach of applied type, it also has a descriptive correlational level, of non-experimental and cross-sectional design, a questionnaire composed of 25 items was also carried out to collect information on both the organizational culture variable and work performance, allowing information to be obtained from the sample of 109 employees who belong to a population of 150 employees. Regarding the results obtained, the relationship between organizational culture and work initiative was demonstrated with a value of 0.750, indicating a considerable positive relationship, in the same way, the relationship between organizational culture and teamwork with a value of 0.538, also considered as a relationship. considerable positive and the relationship between organizational culture and achievement of objectives, a result of 0.700 was obtained with a considerable positive relationship. Finally, the relationship between organizational culture and work performance was obtained with a value of 0.732, being a considerable positive relationship for this reason, it was shown that there is a relationship between both variables.

Keywords: Organizational culture, work performance, labor participation

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los estudios la cultura organizacional se han vuelto de gran importancia para todas las empresas ya que va permitir que el colaborador pueda identificarse con ella y mantener conductas positivas dentro de la organizacional, la misma que permite que los trabajadores mantengan un rendimiento eficiente y por ende mejorar el rendimiento laboral.

Palafox, Ochoa Y Jacobo, (2019) en su artículo La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones, cuya finalidad es identificar los elementos que conforman la cultura organizacional por medio de una revisión sistemática, que contribuya al buen funcionamiento y permanencia de las organizaciones a través del tiempo y se concluyó que, es recomendable que las organizaciones den primordial importancia a los aspectos que configuran la cultura, contribuyendo a que las empresas subsistan a través del tiempo, además de seguir realizando revisiones de literatura de este tipo como base importante para futuras investigaciones.

Niño de Guzmán, (2015). En su artículo La cultura organizacional en el contexto de la globalización, cuyo objetivo es analizar la cultura organizacional dentro del contexto de la globalización económica actual. En ella se logró concluir que, las organizaciones tienen el desafío conectar la perspectiva de trabajo con el fomento de una cultura que acerque, integre y potencie la creatividad a través de la participación genuina de los sujetos, una alternativa que será capaz de bordear la sensibilidad de los individuos y construir con ello una filosofía y práctica de vida que sea coherente con los intereses individuales y los destinos de la organización.

López, Marulanda y Cruz, (2018). En su artículo La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia, tiene como objetivo, realizar un estudio sobre la cultura organizacional como factor clave para la transferencia de conocimiento en los centros e institutos de investigación de los departamentos que forman la región triángulo del café de Colombia. Se concluyó que, la necesidad de fortalecer la cultura organizacional como factor clave para desarrollar procesos de transferencia de conocimiento de alto nivel.

Amador, Aguirre, Anguiano y Guízar. (2019). En su artículo Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en

organizaciones laborales. El cual tiene como objetivo, identificar la asociación del desempeño percibido ajustado a la salud del trabajador con el uso del móvil. Se concluyó que, es necesario hacer investigaciones futuras basadas en datos objetivos con enfoque longitudinal para probar la causalidad entre el uso habitual de diferentes aplicaciones móviles y el rendimiento objetivo de los trabajadores individuales. Por otro lado, se identificó que el uso excesivo del móvil se asocia de forma inversa al desempeño laboral percibido en trabajadores del calzado y de servicios.

Bohórquez, Pérez, Caiche, Benavides. (2020). En su artículo La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. El cual tiene como objetivo principal el analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas. Se concluyó que, existe un 25% de los trabajadores que mencionan estar ni satisfecho ni insatisfechos en relación al poder cubrir sus necesidades fisiológicas a través del trabajo desempeñado en el GAD Municipal del cantón Salinas.

Realidad problemática local: El presente estudio se realizará en la Coordinación General de Corredores Complementarios de la ATU, ubicada en Jr. Cuzco 286, Cercado de Lima, Lima. Se identificó que existe una deficiente cultura organizacional debido a la poca apreciación al valor humano con la que se cuenta debido al poco apoyo de la empresa hacia sus colaboradores, de manera que afecta en su iniciativa laboral, además de mermar el trabajo en equipo que puedan tener ellos con el fin de poder cumplir los objetivos o metas propias de la empresa siendo factores que limitan directamente con el rendimiento laboral del colaborador, repercutiendo en la atención al público que utiliza los servicios de los Corredores Complementarios en Lima y Callao, trayendo como consecuencia una mala imagen para la organización encargada.

Formulación del Problema General: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022?

Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la iniciativa de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022? ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la coordinación

general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022? ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022?

Para la presente justificación teórica, es necesario indicar que se realizó bajo fundamentos de otros autores, los cuales nos permitirán centrarnos en la actual problemática de la cultura organizacional y rendimiento laboral en los colaboradores de la Coordinación General de los Corredores Complementarios, asimismo la investigación contó como justificación metodológica, un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, además de tener en cuenta el corte transversal y el diseño no experimental; dicha metodología influyó en la obtención de respuestas planteadas en la investigación. Como justificación práctica, entendemos que existe una gran problemática muy recurrente en gran parte de las compañías siendo el caso que la presente se desarrolla con la finalidad de ayudar a superar, mejorar y complementar en este caso, diversas necesidades con relación al desempeño laboral de los colaboradores de la Coordinación General de los Corredores Complementarios de Lima.

Objetivo General: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la iniciativa de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022. Determinar la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022. Determinar la relación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

Hipótesis General: H1: Si existe relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.; H0: No existe relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

Los antecedentes que conformaron esta investigación fueron basados en artículos indexados y tesis a nivel nacional e internacional.

Gonzales (2016) en su tesis: "Relación entre la Cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio de Pereira." Cuyo objetivo pretende estudiar el concepto a profundidad, para predecir el desempeño en Instituciones Educativas del municipio de Pereira. Al explorar la cultura se utilizó el modelo de Cameron y Quinn (1999), el cual determina una cultura dominante diferenciada en cuatro tipologías: Clan, Adhocrática, Mercado y Jerárquica, por otra parte, se analizan las diferentes tipologías culturales y su incidencia en los desempeños obtenidos por dichas instituciones en el Índice Sintético de Calidad Educativa ISCE propuesto por el ministerio de educación nacional. Los resultados confirmaron que la cultura organizacional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño de las instituciones Educativas estudiadas; específicamente y a partir del análisis estadístico, se puede concluir que la cultura explica el desempeño, mas no se encontraron evidencias significativas cuando la cultura es abordada en sus diferentes tipologías, siendo una limitante el número de datos evaluados. Finalmente, otros resultados bastante importantes como la puntuación de las diferentes culturas inciden el desempeño, también se abordan en el documento.

Figuroa (2016) en su tesis "Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental." tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. El estudio se realizó con un grupo de 47 trabajadores de una dependencia, entre las edades de 18 a 50 años, de diferente sexo. La metodología estadística utilizada fueron las frecuencias, porcentajes de tendencia central, la desviación estándar y el coeficiente de correlación de Pearson. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que la cultura organizacional se relaciona de manera positiva y fuerte con el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se afirma la significancia menor del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable incide en la otra.

Zans (2016) realizó una investigación denominada clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en Managua, tesis desarrollada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Teniendo como objetivo demostrar la incidencia de una variable sobre otra, Por lo tanto, la metodología utilizada es no experimental cuantitativo, para escoger la muestra de 59 personas se empleó el procedimiento por conveniencia, que se hallan adentro de los tipos de muestreo no probabilístico. Concluyendo que existe incidencia positiva moderada de una variable sobre otra, además de que liderazgo ejecutado es poco participativo, sin disposición en conservar un buen clima organizacional. Asimismo, se distingue que el rendimiento laboral que se efectúa es bajo, no obstante, debido al incumplimiento de funciones.

Cosquillo (2016) en su tesis “Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016”. Tuvo como objetivo fue establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, para ello utilizó un diseño de estudio de tipo descriptivo correlacional y contando con una muestra de 45 trabajadores administrativos. Según los resultados obtenidos muestran que se encontró una correlación fuerte entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; resultado que fue confirmado por la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.859 con un nivel de significación bilateral de 0.00.

Gómez (2019) en su tesis Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima – 2019. Mencionó como objetivo conocer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. El tipo de investigación fue de tipo no experimental transversal, de diseño descriptivo correlacional. Con una muestra conformada por 36 trabajadores Del mismo modo para ejecutar la toma de muestras se emplea el uso de la técnica de encuestas con cuestionarios de elaboración propia con 31 ítems para la variable cultura organizacional y 36 ítems para la variable desempeño laboral. Los resultados de las correlaciones muestran una correlación altamente significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral, Del mismo modo, existen diferencias significativas en cuanto a la dimensión normatividad con una correlación de tipo baja. En cuanto a los resultados descriptivos, se tiene un

porcentaje de 66.67% de las percepciones como altas con respecto a la contribución personal y 13.89% para el trabajo en equipo.

Zavala (2020) en su tesis Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panelt Perú S.A.C., 2019. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y rendimiento laboral, además siendo su metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, tipo aplicada y de nivel relacional-descriptiva. Se tomó el universo poblacional como muestra de 52 trabajadores de la planilla del periodo mencionado por lo que fue censal, la técnica elegida fue la encuesta y su instrumento el cuestionario que consto de 32 preguntas que fueron validados por 6 expertos en la materia Se concluyó con pruebas de relación de las variables a través de la Significancia Bilateral con un 0,00 lo cual identifica que hay relación además de la prueba de Rho de Spearman lo cual resulto 0,796 que significa un grado de correlación positiva fuerte afirmando de tal manera en que se comprueba la hipótesis general.

Zumaeta y Cerrón (2020) En su artículo El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa en Ucayali buscaron determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, por lo cual, se aplicó una metodología con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, con corte transversal y diseño no experimental, además de contar con una muestra de 20 trabajadores. Permitiendo obtener como resultado que la Rho de Spearman obtenida fue de 0,778 es decir una correlación positiva moderada, por lo tanto, se concluye que existe relación entre ambas variables.

Huaranga (2020) Manifestó en su artículo El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A como objetivo principal la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral, para ello fue necesario el uso de una metodología cuantitativa con nivel descriptivo correlacional, además de aplicarse como instrumento recolector un cuestionario a una muestra de 25 trabajadores, permitiendo llegar a la siguiente conclusión que existe relación entre el clima organizacional y rendimiento laboral, producto del resultado obtenido, así mismo el 70% de encuestados manifestaron que el dueño de la empresa no se preocupa por motivar o incentivar a su personal generando un bajo clima laboral entre ellos.

Paucarchuco y Quiroz (2020). Detallaron como objetivo principal de su artículo Implementación de la cultura empresarial para el mejoramiento del desempeño laboral, demostrar la importancia de la implementación de una cultura organizacional para mejorar el rendimiento laboral. La metodología utilizada en esta investigación fue descriptiva, permitiendo obtener información relevante sobre la relación teórica entre la cultura organizacional y rendimiento laboral, por consiguiente, se llegó a la conclusión que para que pueda existir un buen rendimiento laboral es necesario tener un ambiente motivador que permita motivar al colaborador y genere satisfacción en su persona, siendo reflejada en la productividad.

Como bases teóricas científicas de la variable cultura organizacional, se citó lo siguiente:

Definiciones: Niño de Guzmán (2015). Detalló que las organizaciones tienen el desafío conectar la perspectiva de trabajo con el fomento de una cultura que acerque, integre y potencie la creatividad a través de la participación genuina de los sujetos, una alternativa que será capaz de bordear la sensibilidad de los individuos y construir con ello una filosofía y práctica de vida que sea coherente con los intereses individuales y los destinos de la organización.

Además, Chiavenato (2007) relacionó la cultura organizacional con una forma de vida basada en las expectativas, valores, interacción y relación entre los elementos representativos de una determinada organización.

Finalmente, Bayón (2019) manifestó que la cultura organizacional se caracteriza porque la organización toma en cuenta a todo el recurso humano, buscando en todo momento la participación del colaborador, su adaptabilidad y la consistencia que este pueda brindar, transmitiendo un sentido de identidad de ellos hacia la organización.

Elementos: El autor Mena (2019) manifestó que la cultura organizacional se encuentra en todas partes, es decir, existen elementos visibles e invisibles. Los elementos visibles son aquellos que se manifiestan como símbolos, conductas, normas, entre otros; La mayoría de dichos elementos son explicables y observables. Por otro lado, los elementos invisibles son encontrados en un nivel más profundo, es decir en la mente de los colaboradores, ya que se basa en sus sentimientos, creencias, valores, entre otros. No obstante, dichos elementos no son

observables, pero influyen directamente en el desempeño laboral del colaborador, además es considerado como el inconsciente organizacional.

Tipos: Los autores Ferreira y Dos Santos (2017) manifestaron que toda cultura puede ser manifestada y expresada de diversas formas según los elementos que la compongan, es por ello que menciona cuatro tipos:

Elementos simbólicos, los cuales están relacionados a la conciencia del colaborador para buscar pertenecer a una institución.

Elementos estructurares, engloban las jerarquías, autoridad y establecimiento de normas y/o políticas, entre otros; este tipo de elemento permite que el colaborador se identifique con la organización.

Elementos materiales, son los recursos de una organización que se distingue de las otras.

Y los elementos conductuales, relacionados al comportamiento humano, la satisfacción, motivación, comunicación, etc.

Características: Los autores, Carro, Sarmiento y Rosano (2017) mencionaron que están compuestas por siete características que son esenciales para la cultura de una organización, las cuales son: Innovación y toma de riesgos, atención al detalle, Orientación de resultados, hacia las personas y al equipo, energía y estabilidad.

Dimensiones: Debido a la diversidad de citas teóricas, se optó por lo expuesto por Bayón (2019) el cual permitió llegar a las siguientes dimensiones:

Participación laboral: el autor Bayón (2019) detalló que es el desarrollo de las capacidades de los colaboradores permitiéndoles formar parte de la toma de decisiones, así mismo se les brinda autonomía para poder decidir e influir en las actividades laborales que tienen. Indicadores: Desarrollo de capacidades y autonomía brindada a los colaboradores

Adaptabilidad: el autor Bayón (2019) definió que es adaptarse a los cambios no previstos realizados por la organización, generando un mayor aprendizaje sobre las nuevas funciones o métodos implementados por la organización. Indicadores: Orientación al cambio y aprendizaje organizacional.

Consistencia empresarial: se basó en la cualidad que tiene los colaboradores para la coordinación e integración hacia sus actividades, además de generar una mayor estabilidad productiva que permite repotenciar los valores fundamentales

que tiene cada organización. Indicadores: Coordinación e integración, valores fundamentales.

Finalidad: La finalidad de la cultura organizacional según Ortega (2016) Permite marcar un antes y después dentro de la organización, puesto que permite aceptar cambios y adaptarse a ellos, además de lograr una mayor eficiencia, producto de las precisiones estructurales que logra.

A continuación, se describe las teorías de la segunda variable, que trata sobre el rendimiento laboral.

Se tomó como base científica al autor Chiavenato (2002) quien definió que el rendimiento laboral es una parte del desempeño laboral, es decir es el producto obtenido del trabajo de uno o varios empleados para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de metas o funciones.

Del mismo modo, autores como Milkovich y Boudrem (1994) consideraron las características propias e individuales de cada empleado como las capacidades, habilidades y cualidades que permiten diferenciar uno de otro, en la naturaleza del trabajo y los resultados obtenidos.

El autor Costa (2006) expresó que el rendimiento laboral se basa en las capacidades personales y no en la educación reglada, es decir, la aptitud del trabajador influye en la productividad del trabajo basada en experiencia a comparación de la educación reglada que incrementa los conocimientos sin brindar resultados ciertos. Por lo tanto, para obtener un buen rendimiento laboral del colaborador es necesario observar la iniciativa laboral que tiene para la solución de un problema laboral, su desenvolvimiento en el trabajo en equipo y la capacidad para cumplir los objetivos propuestos por la organización.

Objetivo: El objetivo del rendimiento laboral según Cuello, Fructus y Aguilar (2020) es reconocer el valor del trabajo realizado de los colaboradores, además de permitir medir el nivel de competitividad que tienen entre ellos y la comunicación interna que se maneja, es decir, si el mensaje brindado por la organización repercute en ellos al momento de buscar cumplir con las metas a corto plazo.

Factores: Según Mamani, Macha, Condorí y Apaza (2021) los factores que pueden influir en el rendimiento laboral son los factores emocionales, familiares o higiénicos como el insomnio, los cuales afectan directamente en el rendimiento de

la persona, trayendo como consecuencia una mala realización de labores y posteriormente el despedido del mismo.

Dimensiones: Según lo expuesto por dichos autores, se consideró las siguientes:

Iniciativa laboral: el autor Costa (2006) definió que se trata de la actitud proactiva del colaborador, basándose en acciones e ideas que ayuden a desarrollar proyectos individuales o colectivos, además de proponer soluciones a los problemas gracias a un sentido crítico y creativo. Indicadores: Actitud del colaborador y proposición de soluciones

Trabajo en equipo: el autor Costa (2006) mencionó que es la participación de dos o más elementos, con el fin de poder concretar una meta en común, además de generar habilidades que permitan la retroalimentación entre ellos, mediante opiniones, tolerancia y actividades que generen valor para el cumplimiento de los objetivos. Indicadores: tolerancia y actividades que generen valor

Cumplimiento de objetivos: el autor Costa (2006) indicó que se relaciona directamente con la eficacia del colaborador para el cumplimiento de objetivos, dando la certeza que las actividades realizadas son correctas y transparentes, además de ser medible mediante los resultados obtenidos y servir como antecedente para el crecimiento constante de la organización. Indicador: eficacia

Finalidad: La finalidad del rendimiento laboral según Gabini (2018) es determinar el valor que tiene el colaborador para una empresa u organización, lo cual permite medir su competitividad debido a su desempeño y a la interacción que tiene para realizar sus actividades en conjunto o de manera individual, demostrando así que tan eficaz puede ser y que tan influyente es para la organización o empresa.

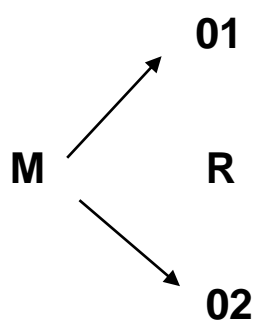
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo: Se utilizó el tipo de investigación aplicada, debido a que se buscó aplicar el conocimiento directo a los problemas encontrados, por lo tanto, el autor Carrasco (2006) detalló que dicho tipo tiene como principal característica desarrollar la solución a los problemas planteados en una investigación.

Diseño: Fue no experimental, dado que, no se manipularon las variables de este estudio, por lo cual, el diseño a tomar en cuenta en esta investigación fue el diseño no experimental, siendo definida por los autores Hurtado y Garrido (2007) los cuales expresaron que es la observación de forma natural de las variables y su desenvolvimiento en el campo de investigación. Así mismo, el corte aplicado fue transversal, ya que se midió las características de las variables en un solo momento.

Además, se aplicó un nivel correlacional, dado que, se buscó la posible relación entre las variables propuestas en la investigación. Es por ello que, Narváez (2006) manifestó que dicho nivel se caracteriza por la descripción del comportamiento que tienen las variables, sin influir una de otra; también la relación que tienen y el desarrollo de ellas en un determinado campo de investigación.



Dónde:

M = muestra de colaboradores

01 = Variable Cultura organizacional

02 = Variable Rendimiento laboral

R = posible relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Cultura Organizacional

Definición conceptual:

Bayón (2019) es caracterizada porque la organización toma en cuenta a todo el recurso humano, buscando en todo momento la participación del colaborador, su adaptabilidad y la consistencia que este pueda brindar, transmitiendo un sentido de identidad de ellos hacia la organización.

Definición Operacional:

La clasificación que el individuo desarrolla a través de la índole Cultural la cual identifica en su organización. Dicha variable será cuantificada mediante 13 ítems, bajo la escala de Likert la cual se compuso por cinco respuestas.

Dimensiones:

Participación laboral:

- Desarrollo de capacidades.
- Autonomía brindada a los colaboradores.

Adaptabilidad:

- Orientación al cambio.
- Aprendizaje Organizacional.

Consistencia:

- Coordinación e integración.
- Valores fundamentales.

Escala de Medición: Ordinal.

Variable 2: Rendimiento Laboral

Definición conceptual:

Costa (2006) se basa en las capacidades personales y no en la educación reglada, es decir, la aptitud del trabajador influye en la productividad del trabajo basada en experiencia a comparación de la educación reglada que incrementa los conocimientos sin brindar resultados ciertos.

Definición Operacional:

Se propone aplicar las teorías y dimensiones con el único propósito de obtener información sobre los factores que influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores, por lo cual se aplicó 12 ítems bajo cinco respuestas.

Dimensiones:

Iniciativa laboral:

- Actitud del colaborador.
- Proposición de soluciones.

Trabajo en equipo:

- Tolerancia.
- Actitudes que generen valor.

Cumplimiento de Objetivos:

- Eficacia.

Escala de Medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Hernández-Sampieri (2014) definió como población a aquellos elementos que poseen similares características ya sean personas, cosas, entre otros. Por tal motivo, la población que se consideró en esta investigación fue de 150 colaboradores, incluyendo al personal que ya no labora en la Coordinación General de Corredores Complementarios, mismas que son consideradas como criterio de exclusión.

Muestra: Hernández-Sampieri (2014) definió como muestra a un pequeño fragmento de una población. En torno a la muestra de la investigación se utilizó la fórmula que se encuentra situada en el Anexo 3; Obteniendo como resultado una muestra de 109 colaboradores.

Muestreo: Se aplicó el tipo de muestreo aleatorio simple, dado que todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, por lo tanto, según los autores Hurtado y Garrido (2007) definieron que la técnica denominada encuesta permite recoger información del campo de investigación.

Instrumento: Como instrumento recolector el cuestionario, por lo tanto, Hurtado y Garrido (2007) detallaron que se encarga de recopilar la información expuesta por los elementos de un determinado campo de investigación.

Por consiguiente, el total de ítems con los que cuenta la investigación fue de 25 ítems, es decir 13 para la variable cultura organizacional y 12 para la variable rendimiento laboral. Además, los tipos de respuestas que se utilizaron fueron: Totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Validez: Por otro lado, Hernández-Sampieri (2014) manifestó que para la veracidad del instrumento recolector es necesario pasar un proceso de validez, mediante el juicio de expertos. Es por ello que, se validó el instrumento mediante tres expertos.

Confiabilidad: Hurtado y Garrido (2007) detallaron que es la capacidad que tiene un ítem para desempeñarse en una función solicitada, por lo tanto, para la fiabilidad del instrumento se aplicó la prueba Alfa de Cronbach, para ello fue necesario el apoyo de los 109 colaboradores que pertenecen a la coordinación general de

corredores complementarios. El resultado obtenido de la prueba ya antes mencionada fue de 0,923 permitiendo demostrar que existe una fuerte fiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Debido a la actualidad que se atraviesa y al levantamiento de las restricciones que privatiza la libertad, se utilizó la recopilación de datos de forma presencial, es por ello que para realizar la aplicación de forma presencial se procedió como primer paso elaborar el instrumento recolector, luego validar dicho instrumento mediante expertos y finalmente pedir permiso a la empresa para la aplicación de ella. Finalmente, los datos obtenidos fueron procesados gracias al uso del programa SPSS, permitiendo visualizar los resultados estadísticos obtenidos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos utilizados fueron el método descriptivo e inferencial, los cuales permitieron describir el desenvolvimiento de la variable en el campo de investigación y el procesamiento de datos apoyándose de forma estadística. Por lo tanto, Viedma (2015) definió que el método descriptivo se basa en la descripción de la variable y el método inferencial en procesar los datos de manera estadística. Es por ello que, para obtener los resultados descriptivos se utilizó las tablas de frecuencias y porcentajes; Y para la parte inferencial se aplicó el Rho de Spearman y prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Carrasco (2006) manifestó que los aspectos éticos de una investigación deben centrarse en el respeto, la acumulación de conocimientos veraces y la solución de problemas, por lo cual, en esta investigación se respetó en todo momento la confidencialidad de los encuestados, también los derechos de autor y los principios éticos, además se basó en la guía propuesta por la universidad y sobre todo se aplicó las normas APA, logrando cumplir con los lineamiento y reglas internas propuestas por la Universidad Cesar Vallejo, otorgando así la fiabilidad de esta investigación.

IV. RESULTADOS

Los resultados son descritos a continuación de acuerdo al instrumento planteado.

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

H₀: No Existe relación entre la cultura organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

Tabla 1.

Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs iniciativa laboral.

		Iniciativa laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Cultura organizacional	Deficiente	13,8%	11,0%	0,9%	36,7%	Rho de Spearman 0,750** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	10,1%	17,4%	12,8%	40,4%	
	Optimo	11,0%	7,3%	15,6%	22,9%	
Total		34,9%	35,7%	29,4%	100,0%	

Nota. La tabla 1 demostró el nivel de correlación bilateral obtenido de la variable cultura organizacional y la dimensión iniciativa laboral, con un valor de 0.750 (Rho de Spearman), indicando que existe una correlación positiva considerable entre ambos.

Asimismo, gracias a los datos obtenidos, se puede demostrar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, ya que se demostró mediante el nivel de Sig. obtenido menor a 0.05 y en base a la regla de decisión se cumple con lo establecido, además el cruce de porcentajes confirmó el valor porcentual de 17.4% de manera regular.

En relación al análisis inferencial en la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, se hizo énfasis que la cultura organizacional tiene relación con la iniciativa laboral, ya que para tener una mejor cultura es necesario tener iniciativa.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

H₀: No Existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

Tabla 2.

Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs trabajo en equipo.

		Trabajo en equipo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Cultura organizacional	Deficiente	22,9%	10,1%	1,8%	34,9%	Rho de Spearman 0,538** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	16,5%	11%	8,3%	35,8%	
	Optimo	4,6%	13,8%	11%	29,4%	
Total		44%	34,9%	21,1%	100,0%	

Nota. La tabla 2 demostró el nivel de correlación bilateral obtenido de la variable cultura organizacional y la dimensión trabajo en equipo, con un valor de 0.538 (Rho de Spearman), indicando que existe una correlación positiva considerable entre ambos.

Asimismo, gracias a los datos obtenidos, se puede demostrar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, ya que se demostró mediante el nivel de Sig. obtenido menor a 0.05 y en base a la regla de decisión se cumple con lo establecido, además el cruce de porcentajes confirmó el valor porcentual del total de 22.9% de manera deficiente.

En relación al análisis inferencial en la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, se hizo énfasis que la cultura organizacional mejorara gracias al trabajo en equipo.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre la cultura organizacional y cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

H₀: No Existe relación entre la cultura organizacional y cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

Tabla 3.

Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs cumplimientos de objetivos.

		Cumplimiento de objetivos			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Cultura organizacional	Deficiente	14,8%	8,3%	1,8%	34,9%	Rho de Spearman 0,700** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	10,1%	16,5%	9,2%	35,8%	
	Optimo	1,9%	10,1%	18,3%	29,4%	
Total		35,8%	34,9%	29,4%	100,0%	

Nota. La tabla 3 demostró el nivel de correlación bilateral obtenido de la variable cultura organizacional y la dimensión cumplimiento de objetivos, con un valor de 0.700 (Rho de Spearman), indicando que existe una correlación positiva considerable entre ambos.

Asimismo, gracias a los datos obtenidos, se puede demostrar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, ya que se demostró mediante el nivel de Sig. obtenido menor a 0.05 y en base a la regla de decisión se cumple con lo establecido, además el cruce de porcentajes confirmó el valor porcentual de 18.3% de manera óptima.

En relación al análisis inferencial en la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, se hizo énfasis que la cultura organizacional mejorara gracias al cumplimiento de objetivos.

Objetivo General: Determinar la relación entre la cultura organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

H₀: No Existe relación entre la cultura organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.

Tabla 4.

Tabla cruzada entre Cultura organizacional vs rendimiento laboral.

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Cultura organizacional	Deficiente	13,0%	10,1%	2,8%	34,9%	Rho de Spearman 0, 732** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	10,1%	17,4%	8,3%	35,8%	
	Optimo	9,0%	11,9%	17,4%	29,4%	
Total		32,1%	39,4%	28,4%	100,0%	

Nota. La tabla 4 demostró el nivel de correlación bilateral obtenido de la variable cultura organizacional y la variable rendimiento laboral, con un valor de 0.732 (Rho de Spearman), indicando que existe una correlación positiva considerable entre ambos.

Asimismo, gracias a los datos obtenidos, se puede demostrar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, ya que se demostró mediante el nivel de Sig. obtenido menor a 0.05 y en base a la regla de decisión se cumple con lo establecido, además el cruce de porcentajes confirmó el valor porcentual de 17.4% de manera óptima.

En relación al análisis inferencial en la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, se hizo énfasis que cultura organizacional tiene relación con el rendimiento laboral

V. DISCUSIÓN

Se planteó en esta investigación como hipótesis general: H1. Existe relación entre la cultura organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022. H0. No Existe relación entre la cultura organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022. Por consiguiente, los resultados hallados, producto de la aplicación del cuestionario son presentados a continuación:

En torno al objetivo general, se hizo uso del estadístico Rho de Spearman, demostrando la relación entre las variables cultura organizacional y rendimiento laboral con un valor de $r_h = 0,732$, afirmando que existe una correlación positiva considerable entre ambas. Es por ello que se considera que una mejor cultura organizacional generará un mayor rendimiento laboral. Para la prueba de hipótesis se consideró la significancia con el fin de aceptar o rechazar la hipótesis planteada, por lo cual, la Sig. obtenida fue de 0.000, cumpliéndose con la regla de decisión donde se indica que la Sig. debe ser menor a 0.05; Es por ello que se afirmó que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, así mismo dicha información es sustentada con en el cruce de porcentajes obtenido, donde se estableció una relación óptima entre la cultura organizacional y el rendimiento académico con un valor porcentual de 17.4%. Está información es contrastada con la del autor Figueroa (2016) en su investigación relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. mencionó como objetivo principal identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. La metodología estadística utilizada fueron las frecuencias, porcentajes de tendencia central, la desviación estándar y el coeficiente de correlación de Pearson. Llegó a la conclusión que existe relación entre las variables mencionadas haciendo énfasis en la importancia de tener una buena cultura organizacional, para poder obtener un mejor desempeño laboral de los colaboradores. En torno a las bases teóricas se utilizó lo expuesto por Bayón (2019) el cual mencionó que la cultura organizacional es caracterizada porque la organización toma en cuenta a todo el recurso humano, buscando en todo momento la participación del colaborador, su adaptabilidad y la consistencia que este pueda

brindar, transmitiendo un sentido de identidad de ellos hacia la organización. Y para la variable rendimiento laboral, al autor Costa (2006) quien explicó que se basa en las capacidades personales y no en la educación reglada, es decir, la aptitud del trabajador influye en la productividad del trabajo basada en experiencia a comparación de la educación reglada que incrementa los conocimientos sin brindar resultados ciertos.

En torno al primer objetivo específico, se hizo uso del estadístico Rho de Spearman, para el resultado de la prueba de hipótesis específica 1, demostrando la relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión iniciativa laboral con un valor de $r_h = 0,750$, afirmando que existe una correlación positiva considerable entre ambas. Es por ello que se considera que una adecuada cultura organizacional ocasionará una mayor iniciativa laboral de los colaboradores. Para la prueba de hipótesis se consideró la significancia con el fin de aceptar o rechazar la hipótesis planteada, por lo cual, la Sig. obtenida fue de 0.000, cumpliéndose con la regla de decisión donde se indica que la Sig. debe ser menor a 0.05; Es por ello que se afirmó que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, así mismo dicha información es sustentada con en el cruce de porcentajes obtenido, donde se estableció una relación regular entre la cultura organizacional y la dimensión iniciativa laboral con un valor porcentual de 17.4%. Está información es contrastada con la del autor Gómez (2019) en su investigación Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima – 2019. Mencionó como objetivo conocer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. El tipo de investigación fue de tipo no experimental transversal, de diseño descriptivo correlacional. Se llegó a la conclusión que el 66.67% de las percepciones sobre la iniciativa laboral influyen en la cultura organizacional y 13.89% para el trabajo en equipo. En torno a las bases teóricas se utilizó lo expuesto por Bayón (2019) el cual mencionó que la cultura organizacional es caracterizada porque la organización toma en cuenta a todo el recurso humano, buscando en todo momento la participación del colaborador, su adaptabilidad y la consistencia que este pueda brindar, transmitiendo un sentido de identidad de ellos hacia la organización. Y para la dimensión iniciativa laboral, al autor Costa (2006) quien definió que se trata de la actitud proactiva del colaborador, basándose en acciones e ideas que ayuden a desarrollar proyectos

individuales o colectivos, además de proponer soluciones a los problemas gracias a un sentido crítico y creativo.

En relación al segundo objetivo específico, se hizo uso del estadístico Rho de Spearman, para el resultado de la prueba de hipótesis específica 2, demostrando la relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión trabajo en equipo con un valor de $r_h = 0,538$, afirmando que existe una correlación positiva considerable entre ambas. Es por ello que se considera que una eficiente cultura organizacional se da producto de un trabajo en equipo. Para la prueba de hipótesis se consideró la significancia con el fin de aceptar o rechazar la hipótesis planteada, por lo cual, la Sig. obtenida fue de 0.000, cumpliéndose con la regla de decisión donde se indica que la Sig. debe ser menor a 0.05; Es por ello que se afirmó que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, así mismo dicha información es sustentada con en el cruce de porcentajes obtenido, donde se estableció una relación deficiente entre la cultura organizacional y la dimensión trabajo en equipo con un valor porcentual de 22.9%. Esta información es contrastada con la del autor Zumaeta y Cerrón (2020) en su investigación El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa en Ucayali buscaron determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, por lo cual, se aplicó una metodología con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, con corte transversal y diseño no experimental, además de contar con una muestra de 20 trabajadores. Permitiendo concluir que el clima organizacional garantiza un mejor desempeño laboral de los trabajadores producto de la actitud, compromiso y dedicación de ellos. En torno a las bases teóricas se utilizó lo expuesto por Bayón (2019) el cual mencionó que la cultura organizacional es caracterizada porque la organización toma en cuenta a todo el recurso humano, buscando en todo momento la participación del colaborador, su adaptabilidad y la consistencia que este pueda brindar, transmitiendo un sentido de identidad de ellos hacia la organización. Y para la dimensión trabajo en equipo, al autor Costa (2006) quien manifestó que es la participación de dos o más elementos, con el fin de poder concretar una meta en común, además de generar habilidades que permitan la retroalimentación entre ellos, mediante opiniones, tolerancia y actividades que generen valor para el cumplimiento de los objetivos.

Finalmente, para el tercer objetivo específico, se hizo uso del estadístico Rho de Spearman, para el resultado de la prueba de hipótesis específica 3, demostrando la relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión cumplimiento de objetivos con un valor de $r_h = 0,700$, afirmando que existe una correlación positiva considerable entre ambas. Es por ello que se considera que una adecuada cultura organizacional proporciona que se cumplan con los objetivos establecidos. Para la prueba de hipótesis se consideró la significancia con el fin de aceptar o rechazar la hipótesis planteada, por lo cual, la Sig. obtenida fue de 0.000, cumpliéndose con la regla de decisión donde se indica que la Sig. debe ser menor a 0.05; Es por ello que se afirmó que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, así mismo dicha información es sustentada con en el cruce de porcentajes obtenido, donde se estableció una relación óptima entre la cultura organizacional y la dimensión cumplimiento de objetivos con un valor porcentual de 18.3%. Esta información es contrastada con la del autor Zavala (2020) en su investigación Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panelt Perú S.A.C., 2019. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y rendimiento laboral, además siendo su metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, tipo aplicada y de nivel relacional-descriptiva. Se concluyó que el rendimiento laboral genera una mejor cultura organizacional. En torno a las bases teóricas se utilizó lo expuesto por Bayón (2019) el cual mencionó que la cultura organizacional es caracterizada porque la organización toma en cuenta a todo el recurso humano, buscando en todo momento la participación del colaborador, su adaptabilidad y la consistencia que este pueda brindar, transmitiendo un sentido de identidad de ellos hacia la organización. Y para el cumplimiento de objetivos, al autor Costa (2006) indicó que se relaciona directamente con la eficacia del colaborador para el cumplimiento de objetivos, dando la certeza que las actividades realizadas son correctas y transparentes, además de ser medible mediante los resultados obtenidos y servir como antecedente para el crecimiento constante de la organización.

VI. CONCLUSIÓN:

1. Respondiendo al objetivo general se llegó a la conclusión que existe relación entre las variables la cultura organizacional y el rendimiento laboral, con una correlación positiva considerable y valor de 0,732, asimismo, una sig. de 0.000, cumpliendo con la regla de decisión menor a 0.05, en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, además el cruce de porcentajes se visualizó que la cultura organizacional tiene relación sobre el rendimiento laboral de manera óptima con un valor porcentual de 17.4%
2. En torno al objetivo específico 1, se concluyó que hay relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión iniciativa laboral, obteniendo una correlación positiva considerable y un valor de 0,750, asimismo, una sig. de 0.000, cumpliendo con la regla de decisión menor a 0.05, en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, además el cruce de porcentajes se visualizó que la variable cultura organizacional tiene relación con la dimensión iniciativa laboral de manera regular con un valor porcentual de 17.4%.
3. Dando respuesta al objetivo 2, se determinó la relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión trabajo en equipo, obteniendo una correlación positiva media y un valor de 0,538, asimismo, una sig. de 0.000, cumpliendo con la regla de decisión menor a 0.05, en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, además el cruce de porcentajes se visualizó que la variable cultura organizacional tiene relación con la dimensión trabajo en equipo de manera deficiente con un valor porcentual de 22.9%.
4. Cumpliendo con lo propuesto en el objetivo 3, se determinó la relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión cumplimiento de objetivos, obteniendo una correlación positiva considerable y un valor de 0,700, asimismo, una sig. de 0.000, cumpliendo con la regla de decisión menor a 0.05, en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, además el cruce de porcentajes se visualizó que la variable cultura organizacional tiene relación con la dimensión cumplimiento de objetivos de manera óptima con un valor porcentual de 18.3%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la coordinación general de corredores complementarios de ATU – LIMA implementar estrategias para mejorar la cultura organizacional a través de la participación laboral, mediante el desarrollo de capacidades, la autonomía brindada a los colaboradores y una orientación al cambio, la cual permitirá mejorar el rendimiento laboral a través de una iniciativa laboral, incentivando y promoviendo el trabajo en equipo logrando así el cumplimiento de los objetivos o metas.
2. Se recomienda a la coordinación general de corredores de la ATU, realizar recreaciones que permitan obtener información sobre el comportamiento de la persona y como se desarrolla en equipo, permitiendo observar su proactividad e iniciativa.
3. Se recomienda a los corredores de la coordinación general de la ATU, implementar estrategias que permitan tener una mayor coordinación e integración entre los miembros de esta área con el fin de promover el trabajo en equipo.
4. Se recomienda a la coordinación general de corredores de la ATU implementar estrategias de mejora en la cultura organizacional basándose en la orientación al cambio, generando una mayor eficiencia para cumplir con los objetivos propuestos.

REFERENCIAS

- Amador, L., Aguirre, M., Anguiano, N., y Guízar, J. (2019). Artículo Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21),423-440. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200707052018000200423&script=sci_abstract.
- Bayón, J. (2019) *Cultura empresarial* (1° ed.). Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=hXblDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Cultura+organizacional&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Cultura%20organizacional&f=false [ISBN: 978-84-17814-68-8]
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). Artículo La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad vol.*, 12(3). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. ed. San Marcos. Recuperado de: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Carro, J., Sarmiento, S. y Rosano, G. (2017) La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Chand, S. (2018) *Inspira: Cómo crear una cultura organizacional poderosa*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=7J9VDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=cultura+organizacional&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=cultura%20organizacional&f=false [ISBN: 978-1-64123-104-6]
- Chiavenato, I. (2002) *Administración de recursos humanos*. Editorial Mac Graw Hill. México.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8va. Ed.) México: McGraw-Hill. Recuperado de: https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano_pdf
- Cosquillo, T. (2016). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo Lima]. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16028/Cosquillo_RT..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Costa, M. (2006) *Introducción a la economía laboral*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=7Vr3MTWhdsoC&pg=PA45&dq=Rendimiento+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjXzM-g4_j1AhW8lrkGHbprAZkQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=Rendimiento%20laboral&f=false [ISBN: 84-475-3020-5]
- Cuello, R., Fructus, R. y Aguilar, J. (2020) Job performance from a theoretical perspective. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1): 109-121. Recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417 [DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>]
- Ferreira, R. y Dos Santos, B. (2017) Cultura organizacional: revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 129-136. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12854>
- Gabini, S. (2018) *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica*. EDITORIAL: TESEO. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=zNmfvwEACAAJ&dq=FINALIDAD+DEL+RENDIMIENTO+LABORAL&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjL4M3G1-T2AhVkhLkGHRiHB5EQ6AF6BAgBEAI>
- Gómez, R. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, lima – 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú. Lima]. Recuperado de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1279/Gomez%20Mejia%2C%20Ruth%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- González, R. y Flores, K. (2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. *CIID Journal*, 1(1), 28-41. Recuperado de: <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.40>
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Huaranga, J. (2020) El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134> [DOI: <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>]
- Hurtado, I y Garrido, J. (2007). *Los libros de EL NACIONAL Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambio*. (p.103) Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA103&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjszuO9_3kAhVBQ6wKHVhIDEYQ6AEILzAB#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false [ISBN:978-980-388-284-6].
- Indacochea, B., Porraspita, D. y Ganchozo, B. (2018) El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista administrativa*, 9: 1-12. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf> [ISSN: 2224-2643]
- López, L., Marulanda, C., y Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Inf. tecnol.* 29(6). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>.
- Mamani, E., Macha, D., Condorí, L. y Apaza, K. (2021) Job stress and job performance of employees in financial institutions. *Revista científica, dominio de las ciencias*, 7(4): 356-372. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/2097/4413> [DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>]
- Mena, D. (2019) La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*, 46: 1-28. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>

[DOI: <https://dx.doi.org/10.14482/pege.46.1203>]

- Milkovich, G. y Boudrem, J. (1994) Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia. Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos
- Narváez, P. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (p.276) Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KfscYYsconYC&pg=PA276&dq=poblacion+metodologia&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi5kozSgYPIAhUQy1kKH W2cACwQ6AEIOzAD#v=onepage&q=poblacion%20metodologia&f=false> [ISBN: 956-284-485-4].
- Niño de Guzmán, J. (2015) La Cultura Organizacional en el contexto de la Globalización. Apuntes Universitarios. *Revista de Investigación*, (2):19-40. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646280002>. [ISSN: 2225-7136]
- Ochoa, I. y Castro, A. (2020). Strengthening Strategies of the organizational culture of the National Agency for Hydrocarbons. *Revista Signos, investigación y gestión* 13(1): 1-24. Recuperado de: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/download/6347/6079/> [DOI: <https://doi.org/10.15332/24631140.6347>]
- Ortega, M. (2016) *La cultura organizacional: Un Enfoque Dimensional*. EDITORIAL: CreateSpace Independent Publishing Platform. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=t3W-DAEACAAJ&dq=finalidad+de+la+cultura+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjy8K82OT2AhUPIrkGHemCB2gQ6AF6BAglEAI>
- Palafox, M., Ochoa, S. y Jacobo, C. (2019) La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. Recuperado de: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Artículo Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>.

- Paucarchuco, M. y Quiroz, P. (2020) Implementación de la cultura empresarial para el mejoramiento del desempeño laboral. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 3(11), 25-35. Recuperado de: <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/90> [DOI: <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id90>]
- Pineda, R. (2018) Emerging Organizational Culture and Values in Transcomplex Management. *Revista Cientific*, 3(9): 214-232. Recuperado de: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/236/203 [DOI:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.9.11.214-232>]
- Protransporte (2014) *Manual de operaciones de corredores complementarios*. Recuperado de: <https://www.protransporte.gob.pe/wp-content/uploads/2019/02/Manual-de-Operaciones-de-los-Corredores-Complementarios.pdf>
- Reyes, J. y Moros, M. (2019) Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study. *Social Development Studies Journal: Cuba and Latin America*, 7(1), 201-217. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201#:~:text=La%20cultura%20organizacional%20es%20un%20de%20ideas%20entre%20los%20grupos. [ISSN: 2308-0132]
- Sanz, A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar. Guatemala]. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=32&zoom=100,109,128>.
- Vásquez, M. (2016). Factores de la cultura organizacional que influyen en la fidelización de clientes en la empresa Starbucks – Miraflores, 2016. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales, Lima]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23800/Vasquez_OMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Viedma, C. (2015). *Estadística descriptiva e inferencial y una introducción al método científico: con un apéndice al método*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=auvltAEACAAJ&dq=metodo+inferencial&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjgjayKy4XIAhWC2FkKHbmkCgsQ6AEIKDAA> [ISBN: 8494372408, 9788494372407].
- Villacorta, J. (2021) Organizational culture in local governments. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2):1546-1561. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/369/460> [DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.369]
- Villegas, A. y Bello, B. (2021) Impact of organizational culture on the work performance of professionals from Health Centers - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del conocimiento*, 6(5): 752-768. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8016914.pdf> [DOI: <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2697>]
- Zavala, W. (2020) Cultura organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Panelt Perú S.A.C., 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo. Lima]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53820/Zavala_MWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=1
- Zumaeta, L. y Cerrón, Y. (2020) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa en Ucayali. *Repositorio de revistas de la universidad privada de Pucallpa*, 5(2). Recuperado de: <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/191> [DOI: <https://doi.org/10.37292/riccva.v5i2.191>]

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Operacionalización de la variable Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Bayón (2019) es caracterizada porque la organización toma en cuenta a todo el recurso humano, buscando en todo momento la participación del colaborador, su adaptabilidad y la consistencia que este pueda brindar, transmitiendo un sentido de identidad de ellos hacia la organización.	La clasificación que el individuo desarrolla a través de la índole Cultural la cual identifica en su organización. Dicha variable será cuantificada mediante 13 ítems, bajo la escala de Likert la cual se compuso por cinco respuestas.	Participación laboral Adaptabilidad Consistencia	Desarrollo de capacidades Autonomía brindada a los colaboradores Orientación al cambio Aprendizaje Organizacional Coordinación e integración Valores fundamentales	Ordinal
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento laboral	Costa (2006) se basa en las capacidades personales y no en la educación reglada, es decir, la aptitud del trabajador influye en la productividad del trabajo basada en experiencia a comparación de la educación reglada que incrementa los conocimientos sin brindar resultados ciertos	Se propone aplicar las teorías y dimensiones con el único propósito de obtener información sobre los factores que influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores, por lo cual se aplicó 12 ítems bajo cinco respuestas.	Iniciativa laboral Trabajo en equipo Cumplimiento de objetivos	Actitud del colaborador Proposición de soluciones Tolerancia Actitudes que generen valor Eficacia	Ordinal

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Cultura organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022?	Objetivo General Determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022.	Hipótesis General: Existe relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022 Hipótesis Nula: No existe relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022	Cultura organizacional	Participación laboral Adaptabilidad Consistencia	Desarrollo de capacidades Autonomía brindada a los colaboradores Orientación al cambio Aprendizaje organizacional Coordinación e integración Valores fundamentales	Tipo de Inv. Aplicada Diseño de Inv. No experimental correlacional Población: 150 Muestra: 109 Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos 1) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022? 2) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los	Objetivos Específicos 1) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022 2) Determinar la relación entre la	Hipótesis específica 1) Existe relación entre la cultura organizacional y la iniciativa laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022. 2) Existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022	Rendimiento laboral	Iniciativa laboral Trabajo en equipo Cumplimiento de objetivos	Actitud del colaborador Proposición de soluciones Tolerancia Actividades que generen valor Eficacia	

<p>colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022?</p>	<p>cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022</p> <p>3) Determinar la relación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022</p>	<p>3) Existe relación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022</p>				
---	--	---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 02

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Cultura organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la coordinación general de corredores complementarios de la ATU, Lima 2022” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

CULTURA ORGANIZACIONAL	TA	A	I	D	TD
Participación laboral	5	4	3	2	1
Desarrollo de capacidades					
1. La empresa brinda capacitaciones y charlas motivacionales constantes para mejorar su desarrollo laboral.					
2. La estabilidad laboral que tiene dentro de la empresa limita su crecimiento en ella.					
Autonomía brindada a los colaboradores					
3. La empresa toma en cuenta la opinión de sus colaboradores.					
4. La empresa cuenta con un ambiente de cooperación.					
5. Los colaboradores del área en el cual se encuentra laborando tiene participación en la toma de decisiones.					
Adaptabilidad					
Orientación al cambio					
6. La empresa escucha mis opiniones propuestas relacionadas a mejoras en el área.					
7. Suele innovar su método de ejecución de labores para optimizar el tiempo de desarrollo de las mismas.					
8. Aplica técnicas de mejora en el desarrollo de sus funciones laborales.					
Aprendizaje Organizacional					
9. La empresa me permite progresar y aprender como persona.					

10. La empresa brinda capacitaciones constantes para mejorar y cumplir correctamente las funciones asignadas.					
Consistencia					
Coordinación e integración					
11. El jefe inmediato me permite participar en la toma de decisiones.					
12. Considera Ud. Que trabaja en equipo con su jefe y compañeros.					
Valores fundamentales					
13. En su área de trabajo se valora la formalidad, las reglas y la correcta ejecución de labores (MOF) establecidas por la empresa.					
RENDIMIENTO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Iniciativa laboral	5	4	3	2	1
Actitud del colaborador					
14. La empresa reconoce su iniciativa laboral mediante incentivos por el cumplimiento de metas.					
15. Muestra buena actitud ante algún problema que pueda surgir dentro de su área de trabajo.					
16. El personal del área donde labora tiene predisposición para actuar proactivamente.					
Proposición de soluciones					
17. Coordina con sus compañeros y brinda alguna solución ante un problema ocurrido en su área.					
18. Da la iniciativa a una solución de un problema mediante una lluvia de ideas.					
19. Ante un problema en el área en que labora, toma decisiones en conjunto.					
Trabajo en Equipo					
Tolerancia					
20. Es tolerante a la actitud de sus compañeros de área.					
21. Existe, tolerancia, respeto y comprensión mutua entre sus compañeros, fortaleciendo de esta manera el grupo laboral.					
Actividades que generen valor					
22. En la empresa, existen canales adecuados para la transmisión de inquietudes entre los distintos niveles jerárquicos.					
Cumplimiento de objetivos					
Eficacia					
23. Considera usted que una buena comunicación entre compañeros influye en el cumplimiento de objetivos.					

24. Los métodos empleados por su persona para desarrollar sus labores en beneficio de la empresa son eficaces.					
25. Se siente comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes mediante una buena comunicación interna y colaboración de sus demás compañeros demostrando de esta manera que son eficaces como grupo.					

ANEXO 3. Fórmula para la obtención de la muestra

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

Dónde:

N = Población = 150

e = Margen de Error = 0.05

Z = Grado de Confianza = 1.96

p = Probabilidad de que ocurra el evento = 0.5

q = (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento = 0.5

n = Tamaño de muestra

Resolución de la fórmula:

$n = 150 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5 / (0.05^2 * (150 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5)$

n = 109

Anexo 4. Validaciones por expertos

Primer experto



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Participación laboral								
1	La empresa brinda capacitaciones y charlas motivacionales constantes para mejorar su desarrollo laboral.	x		x		x		
2	La estabilidad laboral que tiene dentro de la empresa limita su crecimiento en ella.	x		x		x		
3	La empresa toma en cuenta la opinión de sus colaboradores.	x		x		x		
4	La empresa cuenta con un ambiente de cooperación.	x		x		x		
5	Los colaboradores del área en el cual se encuentra laborando tiene participación en la toma de decisiones.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad								
6	La empresa escucha mis opiniones propuestas relacionadas a mejoras en el área	x		x		x		
7	Suele innovar su método de ejecución de labores para optimizar el tiempo de desarrollo de las mismas	x		x		x		
8	Aplica técnicas de mejora en el desarrollo de sus funciones laborales.	x		x		x		
9	La empresa me permite progresar y aprender como persona	x		x		x		
10	La empresa brinda capacitaciones constantes para mejorar y cumplir correctamente las funciones asignadas	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Consistencia								
11	El jefe inmediato me permite participar en la toma de decisiones.	x		x		x		
12	Considera Ud. Que trabaja en equipo con su jefe y compañeros.	x		x		x		
13	En su área de trabajo se valora la formalidad, las reglas y la correcta ejecución de labores (MOF) establecidas por la empresa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: MGTR. MERINO GARCÉS, JOSE LUIS

DNI: 40850866

Especialidad del validador: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

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

Lima, 22 de marzo del 2022.


 Firma del Experto Informante
 Especialidad: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
 D

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INICIATIVA LABORAL								
1	La empresa reconoce su iniciativa laboral mediante incentivos por el cumplimiento de metas.	x		x		x		
2	Muestra buena actitud ante algún problema que pueda surgir dentro de su área de trabajo	x		x		x		
3	El personal del área donde labora tiene predisposición para actuar proactivamente.	x		x		x		
4	Coordina con sus compañeros y brinda alguna solución ante un problema ocurrido en su área.	x		x		x		
5	Da la iniciativa a una solución de un problema mediante una lluvia de ideas.	x		x		x		
6	Ante un problema en el área en que labora, toma decisiones en conjunto.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
7	Es tolerante a la actitud de sus compañeros de área.	x		x		x		
8	Existe, tolerancia, respeto y comprensión mutua entre sus compañeros, fortaleciendo de esta manera el grupo laboral.	x		x		x		
9	En la empresa, existen canales adecuados para la transmisión de inquietudes entre los distintos niveles jerárquicos	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Cumplimiento de objetivos								
10	Considera usted que una buena comunicación entre compañeros influye en el cumplimiento de objetivos.	x		x		x		
11	Los métodos empleados por su persona para desarrollar sus labores en beneficio de la empresa son eficaces	x		x		x		
12	Se siente comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes mediante una buena comunicación interna y colaboración de sus demás compañeros demostrando de esta manera que son eficaces como grupo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MGTR. MERINO GARCÉS, JOSE LUIS**

DNI: 40850866

Especialidad del validador: **GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

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

Lima, 22 de marzo del 2022.



Firma del Experto Informante
Especialidad: **GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**
D

TERCER EXPERTO



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Participación laboral								
1	La empresa brinda capacitaciones y charlas motivacionales constantes para mejorar su desarrollo laboral.	x		x		x		
2	La estabilidad laboral que tiene dentro de la empresa limita su crecimiento en ella.	x		x		x		
3	La empresa toma en cuenta la opinión de sus colaboradores.	x		x		x		
4	La empresa cuenta con un ambiente de cooperación.	x		x		x		
5	Los colaboradores del área en el cual se encuentra laborando tiene participación en la toma de decisiones.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad								
6	La empresa escucha mis opiniones propuestas relacionadas a mejoras en el área	x		x		x		
7	Suele innovar su método de ejecución de labores para optimizar el tiempo de desarrollo de las mismas	x		x		x		
8	Aplica técnicas de mejora en el desarrollo de sus funciones laborales.	x		x		x		
9	La empresa me permite progresar y aprender como persona	x		x		x		
10	La empresa brinda capacitaciones constantes para mejorar y cumplir correctamente las funciones asignadas	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Consistencia								
11	El jefe inmediato me permite participar en la toma de decisiones.	x		x		x		
12	Considera Ud. Que trabaja en equipo con su jefe y compañeros.	x		x		x		
13	En su área de trabajo se valora la formalidad, las reglas y la correcta ejecución de labores (MOF) establecidas por la empresa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Lino Gamarra Edgar Laureano DNI: 32650876

Especialidad del validador: Administración de Empresas y Lic. En educación

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

Lima, 22 de marzo del 2022.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: INICIATIVA LABORAL								
1	La empresa reconoce su iniciativa laboral mediante incentivos por el cumplimiento de metas.	x		x		x		
2	Muestra buena actitud ante algún problema que pueda surgir dentro de su área de trabajo	x		x		x		
3	El personal del área donde labora tiene predisposición para actuar proactivamente.	x		x		x		
4	Coordina con sus compañeros y brinda alguna solución ante un problema ocurrido en su área.	x		x		x		
5	Da la iniciativa a una solución de un problema mediante una lluvia de ideas.	x		x		x		
6	Ante un problema en el área en que labora, toma decisiones en conjunto.	x		x		x		
DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO								
7	Es tolerante a la actitud de sus compañeros de área.	x		x		x		
8	Existe, tolerancia, respeto y comprensión mutua entre sus compañeros, fortaleciendo de esta manera el grupo laboral.	x		x		x		
9	En la empresa, existen canales adecuados para la transmisión de inquietudes entre los distintos niveles jerárquicos	x		x		x		
DIMENSION 3: Cumplimiento de objetivos								
10	Considera usted que una buena comunicación entre compañeros influye en el cumplimiento de objetivos.	x		x		x		
11	Los métodos empleados por su persona para desarrollar sus labores en beneficio de la empresa son eficaces	x		x		x		
12	Se siente comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes mediante una buena comunicación interna y colaboración de sus demás compañeros demostrando de esta manera que son eficaces como grupo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Lino Gamarra Edgar Laureano DNI: 32650876

Especialidad del validador: Administración de Empresas y Lic. En educación

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

Lima, 22 de marzo del 2022.



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Fiabilidad

Escala: Cultura Organizacional

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad de la variable cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	13

Escala: Rendimiento laboral

Tabla 6.

Estadísticas de fiabilidad de la variable rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	12

Tabla 7.

Pruebas de normalidad de las variables cultura organizacional y rendimiento laboral

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,143	109	,007	,798	109	,000
Rendimiento laboral	,169	109	,000	,804	109	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 6

Escala de coeficiente de correlación

Tabla 8.

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

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

Fuente: Elaborado en base a los autores Hernández Sampieri & Fernández 2014

Nivel de significancia

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Valor significativo:

Sig.=p

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Solicito: Permiso para la toma de datos en mi investigación "Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral en los Colaboradores de la Coordinación General de los Corredores Complementarios de la ATU, Lima 2022."

Señor Sub Director de la Subdirección de Servicios de Transporte Regular de la Autoridad de Transporte Urbano de Lima y Callao

Yo, Ray Anthony Rojas Molina, identificado con DNI N° 74823713, domiciliado en Jr. San Antonio #151, Rímac, con número de celular 947288406, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo sido aprobado mi proyecto de tesis "Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral en los Colaboradores de la Coordinación General de los Corredores Complementarios de la ATU, Lima 2022." con todas las exigencias académicas requeridas por la Universidad César Vallejo, sede los Olivos, Lima.

Por tal motivo, solicito se me permita tomar los datos necesarios para finalizar mi investigación la cual me otorgará el grado de Licenciado.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser de necesidad.

Lima, 02 de junio del 2022



Bach. Ray Anthony Rojas Molina
DNI: 74823713

Responder Responder a todos Reenviar



Jueves 9/06/2022 16:50

Marco Antonio Voyé Vizcarra Vela

RE: Autorización para la toma de datos de investigación de tesis

Para Ray Antony Rojas Molina

CC Victor Hugo Benites Vasquez

Respondió a este mensaje el 9/06/2022 16:52.

Si hay problemas con el modo en que se muestra este mensaje, haga clic aquí para verlo en un explorador web.

ESTIMADO RAY

CUENTAS CON LA AUTORIZACIÓN DE ESTA SUBDIRECCIÓN PARA QUE PUEDES DESARROLLAR TU TESIS.

SALUDOS CORDIALES,



Marco Antonio Voyé Vizcarra Vela

Subdirector de la SSTR
Dirección de Operaciones

mvizcarra@atu.gob.pe

(511) 224-2444
C. José Gálvez 550, Miraflores

Lima – Perú

www.atu.gob.pe

De: Ray Antony Rojas Molina <sstr446@atu.gob.pe>

Enviado: jueves, 2 de junio de 2022 13:17

Para: Marco Antonio Voyé Vizcarra Vela <mvizcarra@atu.gob.pe>

Cc: Victor Hugo Benites Vasquez <do30@atu.gob.pe>

Asunto: Autorización para la toma de datos de investigación de tesis

Buenas tardes Doc. Marco,

Mediante el presente correo, reciba mi cordial saludo, y a la vez le solicito que por favor me pueda brindar la autorización para poder utilizar información de la institución respecto a temas relacionados al comportamiento, rendimiento y ambiente laboral de los colaboradores de la coordinación de los Corredores Complementarios.

De tal manera que, dichos datos me permitan concluir con el desarrollo mi investigación de tesis.
Saludos cordiales,

Atte.

Ray Anthony Rojas Molina.

Coordinación de Liquidación y Recaudo de CC y COSAC I