



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

La cultura organizacional en el desempeño laboral de los
colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz,
2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Vargas Chavez, Viviana Lisset Ismelda (orcid.org/0000-0002-1686-2954)

ASESORES:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

Dr. Mendez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Mi tesis está dedicada a mis amados padres por su apoyo incondicional durante cada etapa de mi vida profesional. También me gustaría dar las gracias a los maestros por contribuir a mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Gerencia General de la empresa Transportes Luchito por el apoyo en mi crecimiento profesional y a los colaboradores por ser partícipe de esta investigación, y a mis compañeros de clase por compartir esta gran experiencia.

A mis compañeras de trabajo Claudia Padilla y Diana Raico por el constante apoyo moral y consideración.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz,2023.", cuyo autor es VARGAS CHAVEZ VIVIANA LISSET ISMELDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 03- 08-2023 10:10:06

Código documento Trilce: TRI - 0636488



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VARGAS CHAVEZ VIVIANA LISSET ISMELDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz,2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VIVIANA LISSET ISMELDA VARGAS CHAVEZ DNI: 72948733 ORCID: 0000-0002-1686-2954	Firmado electrónicamente por: VLVARGASC el 02-08- 2023 14:13:20

Código documento Trilce: TRI - 0636485

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles descriptivos de la cultura organizacional.....	18
Tabla 2 Niveles descriptivos del desempeño laboral.....	19
Tabla 3 Prueba de normalidad entre cultura y el desempeño.....	20
Tabla 4 Prueba estadística de Rho Spearman entre cultura y desempeño.....	21
Tabla 5 Análisis de confiabilidad de la variable cultura organizacional.....	22
Tabla 6 Análisis de confiabilidad de la variable desempeño laboral.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de contrastación	12
Figura 2 Niveles descriptivos de la cultura organizacional	18
Figura 3 Niveles descriptivos del desempeño laboral.....	19

RESUMEN

La presente investigación se centró en identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz en el año 2023. Se utilizó una metodología aplicada que respondiera a los propósitos de la investigación, incluyendo la hipótesis planteada. El enfoque de la investigación fue de tipo aplicativo, ya que se realizó en la población para determinar los objetivos planteados utilizando el respaldo teórico de las variables. El diseño de la investigación se caracterizó por ser correlacional causal, lo que implica una relación de tipo causa-efecto entre las variables independientes y dependientes. La muestra utilizada en la investigación estuvo compuesta por 50 empleados de la empresa de transportes con sede en Pataz, y se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados obtenidos revelaron una correlación moderada entre el desempeño laboral y la cultura organizacional ($Rho = 0,636$), lo cual indica que a medida que se evidencia una cultura organizacional aceptable, se espera que el desempeño laboral sea similar.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño, colaboradores.

ABSTRACT

The present investigation focused on identifying the relationship between the organizational culture and the performance of the collaborators of a private transport company in Pataz in the year 2023. An application methodology was used that responded to the purposes of the investigation, including the hypothesis raised. The research approach was of an applicative type, since it was carried out in the target population to determine the proposed objectives using the theoretical support of the variables. The research design was characterized as causal correlational, which implies a cause-effect relationship between the independent and dependent variables. The sample used in the investigation was made up of 50 employees of the transport company based in Pataz, and was selected by means of non-probabilistic sampling for convenience. The results obtained revealed a moderate correlation between job performance and organizational culture ($Rho = 0.636$), which indicates that as long as an acceptable organizational culture is evidenced, job performance is expected to be similar.

Keywords: Organizational culture, performance, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas están trabajando para mejorar la cultura organizacional con el fin de lograr un crecimiento estructurado que les permita alcanzar sus objetivos estratégicos. Para abordar este tema, se decidió recurrir al estudio de la cultura organizacional de Krieger y Franklin (2011), quienes señalan que la cultura también se puede encontrar en cómo las personas interactúan entre sí, en sus valores mutuos y en las ideologías dominantes (costumbres, expresiones artísticas, ética, religión). Asimismo, Guevara (2015) menciona que, para desarrollar una cultura organizacional dentro de una organización, todos los esfuerzos deben combinarse, dejando de lado las diferencias. Es así que las empresas que tienen mejor resultado en su gestión, necesitan contar con una fuerte cultura organizacional que las distinga de la competencia y sean reconocidos por sus trabajadores. Por ello, la cultura en las empresas tiene un impacto significativo en el día a día de cada integrante y de los líderes que la guían. (Llachua,2015).

Por otro lado, el desempeño siempre se ha visto como la pieza clave para fomentar la eficacia y el triunfo de una organización, los gerentes de recursos humanos ahora están sumamente interesados en los factores que les permiten medir y mejorar el desempeño de sus colaboradores (Pedraza, Amaya y Conde 2010).

En efecto, los problemas con la cultura organizacional pueden deberse a un liderazgo deficiente, objetivos estratégicos poco claros, comunicación deficiente y falta de empatía, entre otros factores. Estas son solo algunas de las razones por las que la cultura de una organización puede necesitar mejoras, puesto que, la falta de interés en resolver un problema cultural puede conducir a una gestión insuficiente y los resultados en cuanto a desempeño serán inferiores a los deseados. (Baguer,2005).

La empresa de Transportes, motivo de estudio, brinda un servicio de transportes de materiales y alquiler de volquetes al rubro minero, cuenta con 26 años de presencia en el mercado, posee una moderna y amplia flota de unidades para el servicio de carga en general, busca ser líder en su servicio, adaptándose a los requerimientos de sus clientes.

Al ser una empresa relacionada al rubro minero, el personal está conformado por un equipo de profesionales de los cuales un 20% son administrativos y un 80 % operativos, el personal del área de operaciones realiza sus funciones fuera de las instalaciones de la organización bajo un régimen atípico 20 x 10. La empresa a inicios del año 2021 decide llevar a cabo un programa de control para facilitar los procedimientos y funciones de la organización, a fin de mantener una mejor inspección de las tareas realizadas por el personal de Trujillo y mina. Este programa fue aceptado por el personal administrativo, sin embargo para el personal de operaciones no tuvo la misma acogida , ya que en febrero del 2022 mediante un estudio de valorización de horas trabajadas , se evidencio que no alcanzaban las horas mínimas solicitadas para el traslado de mineral, así mismo se incrementó los incidentes, admitiendo que uno de los motivos principales es que los colaboradores no logran adaptarse a las nuevas políticas y normas la empresa y por ello no realizan adecuadamente sus funciones, afectando a su desempeño laboral.

Este problema es evidente no sólo en esta empresa, sino también en otras, como lo demuestra el estudio de (Mamani, 2019), quien establece un vínculo entre un ambiente de trabajo regular y el desempeño de los colaboradores. Esta investigación demuestra que la mayoría de los empleados, no tienen la iniciativa para promover sus actividades, lo que atenta gravemente contra el éxito de la empresa.

Toda esta problemática me condujo a la formulación de la siguiente pregunta ¿Qué grado de relación tiene la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz?

El desarrollo del estudio se fundamentan en lo práctico, teórico y metodológico; porque los hallazgos conducirán a nuevos conocimientos dentro de la estructura organizacional y porque este tipo de contribuciones permitirán que otros investigadores continúen con estudios similares, en donde, los hallazgos serán confirmados, contrastados y refutados ; además , se dará la oportunidad de desarrollar estudios mucho más prácticos , como un estudio experimental que permita la aplicación de una número de estrategias diseñadas para mejorar el desempeño del colaborador en su lugar de trabajo.

El objetivo general propuesto es: Identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada de transportes en Pataz, 2023. Asimismo, los específicos quedaron estructurado de la siguiente manera: a) Establecer la cultura organizacional de los colaboradores de una empresa Privada de transportes en Pataz, 2023. b) Establecer el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz, 2023. c) Establecer la relación entre las dimensiones de cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz, 2023.

Finalmente, se formuló como hipótesis general: Existe relación directa positiva significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz, 2023. Hipótesis específicas: a) Existe relación directa positiva significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de la empresa Privada transportes en Pataz, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio abarca tanto antecedentes internacionales como nacionales, e incluye lo siguiente: Carro (2017) en un estudio realizado en México: “La cultura empresarial y sus influencias en la sustentabilidad organizacional tuvo como objetivo: Definir si está incide en el desempeño de los colaboradores, dicho estudio fue realizado en la industria cerámica de Tlaxcala. Su instrumento fue creado y utilizado después de ser sometido a un análisis inferencial. En conclusión: La cultura empresarial si influye en el desempeño institucional, determinando así la necesidad de desarrollar programas para que las dimensiones culturales mejoren la sustentabilidad de la empresa.

Este antecedente me proporciona resultados significativos y relevantes que fueron útiles para mi discusión.

Asimismo, Campos, Martínez & Reyna (2015), en su investigación denominado “El impacto de la cultura organizacional en el rendimiento del trabajador”. Este estudio fue realizado en la Panificadora Mexicana S.A., cuya finalidad fue: Identificar si la cultura organizacional tiene impacto en el desempeño de los colaboradores en el área de producción. Se utilizó como metodología una encuesta. Se obtuvo como resultado que elementos como la indumentaria, estructura y las instalaciones de la empresa generan una influencia de gran impacto para el rendimiento laboral de los colaboradores del equipo de la producción de Panificadora Mexicana S.A

Este antecedente me brinda una información relevante que fue usada en mi discusión.

Andachi (2015) analiza el impacto de la cultura organizacional en el nivel de desempeño laboral de los empleados de Vaud Confecciones. La investigación se realizó utilizando un enfoque de métodos mixtos, a través entrevistas en las que los empleados de la empresa fueron la muestra, en conclusión, la empresa requiere mejorar la organización para obtener resultados que sean ventajosos para la productividad de los colaboradores.

Este antecedente muestra un hallazgo importante, el cual fue tomado en cuenta para mi discusión.

Finalmente, Velázquez (2015) realizó un estudio utilizando un enfoque cuantitativo., utilizó la técnica del cuestionario para indagar y describir la cultura organizacional existente, 54 personas fueron parte de la muestra, en donde el 43% tenía un buen nivel de organización.

Este antecedente me permitió una orientación para mi investigación con respecto a mi primera variable.

En las siguientes investigaciones se pueden encontrar en precedentes nacionales: La investigación doctoral de Luján (2020) quien exploró la relación entre el desempeño y la cultura en el lugar de trabajo con un diseño de método mixto, aplicado y correlativo, basado en la selección aleatoria de 220 colaboradores del ámbito de muebles. La técnica de la encuesta resultó en un valor de 0.442, indicando que hay una relación entre las dos variables.

Este antecedente es actual y me sirvió para la discusión.

Según Iparraguirre y Afan (2017), quienes explican la relación entre el desempeño laboral y la cultura, en donde la cultura se basa en valores que alientan a los empleados a desarrollar sus actividades y experiencias en un ambiente positivo. La encuesta se usó como una herramienta de capacitación para 37 personas en la Biblioteca Nacional del Perú., el 59,5% de los encuestados presenta un nivel regular de cultura organizacional. Asimismo, Revilla y Meza (2013) escribieron una tesis titulada “La cultura institucional y su impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores de las cooperativistas rurales de ahorro y crédito de Incasur SA en Arequipa, 2013”. Presentado por la Universidad Católica Santa María de Arequipa. Dicha investigación tuvo como propósito: Detallar si la cultura de la organización incide en el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Rural Arequipa de Incasur SA en 2013. La metodología utilizada fue descriptiva y comparativa. La muestra fue de 25 empleados. Finalmente se determinó que la cultura organizacional tiene una relación directa con el rendimiento de los trabajadores ya que el 30 % de los jefes de área no toman consciencia de la importancia de esta y su impacto en el desempeño.

Estos antecedentes me ayudaron a comprender mi investigación y llegar a conclusiones pertinentes al tema del estudio.

Finalmente, el estudio de Yucra (2016), en su tesis: El impacto de la cultura organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores en la Empresa Pesquera Rub SA en el año 2016. Presentado por la Universidad Nacional del Altiplano. El objetivo fue examinar el impacto de la cultura organizacional en el rendimiento laboral de la empresa Pesquera Rub SA de la Provincia de Ilo. Como conclusión se comprobó que la cultura de la empresa; incide en el desempeño laboral de los colaboradores, a nivel específico se determinó que la práctica de los valores organizacionales repercute en la jornada laboral.

Este antecedente apoya en la teoría de mi tesis y también servirá como aporte para mi discusión.

El marco teórico está basado en la primera variable, Cultura organizacional la cual se define como el "grupo de supuestos, creencias, valores y normas que se comparte entre todo el personal de una empresa. Por consiguiente, la cultura organizacional pretende que los colaboradores hallen en la organización una manera de ejecutar las tareas, pero donde se los valore, se les exija y sientan que su intervención aporta a la cultura de la empresa. (Davis y Newstro 2003).

Según Robbins & Judge (2015), El término " cultura organizacional " se refiere a un sistema de significados compartidos que ayuda a los integrantes distinguirse de una organización. Según la investigación, hay siete características clave que, cuando se combinan, se concentra lo fundamental de la cultura organizacional. La definición ofrecida por Robbins y Judge (2015) aparece fortalecida por los siguientes aportes para comprender la conceptualización de: a) Aceptación e innovación del riesgo que se conoce como la graduación en la que se anima a los empleados a tomar riesgos e innovar. b) Atención al detalle, con la expectativa que los trabajadores resalten en el análisis, sean detallados y tengan precisión. c) Enfocado a los resultados para lograr objetivos. d) Orientación a las personas definido como la graduación en la que la decisión gerencial toman en cuenta cómo los resultados pueden afectar al personal de la organización. e) Guía para los equipos es la graduación en la que comienzan las labores relacionadas con el trabajo son manejados por equipos y no por individuos f) Agresividad es el punto en el que las personas compiten y actúan agresivamente en lugar de buscar la opción más fácil.

g) Firmeza. El nivel en que las labores organizacionales enfatizan el mantenimiento del statu quo en oposición al desarrollo. Todas estas características varían en tamaño de menor a mayor.

Las dimensiones descritas por Felizzola y Anzola (2017) (i) La implicancia, se describe como algo principal ya que proviene de los líderes gerentes porque depende de ellos ayudar a los empleados a sentirse cómodos y conectados con la empresa. (ii) Consistencia, para lograr estructuras organizacionales efectivas, metas establecidas, es necesario establecer estrategias comerciales que permitan que los sistemas y funciones internas de la institución mantengan su estructura interna. (iii) La definición de adaptabilidad es "la actitud". que permite a los empleados adaptarse rápida y perfectamente a las tareas asociadas a los cargos de trabajo que brinda la empresa. Hay momentos en que una persona debe trabajar y en consecuencia debe adaptarse a su medio interno, ya sea éste favorable o desfavorable. (iv) Misión, se define como la fuerza impulsora detrás de las operaciones de una empresa, delineando los objetivos principales que deben cumplirse al llevar a cabo sus operaciones. Similar a esto, el objetivo de implementar una misión en una organización es lograr resultados fructíferos en comparación con la creación de metas.

Por otro lado, los valores organizacionales son un factor crucial para determinar cómo las personas colaboran y trabajan juntas para lograr un objetivo común. Asimismo, la ética y la moralidad organizacional están determinadas como reglas que una organización debe seguir para fomentar el uso de principios morales o evitar conductas inmorales (Calva & Hernández, 2004).

Cómo influir en la cultura organizacional, de acuerdo con Ivancevich, Konopaske y Matteson (2016) Se han realizado pocos estudios sobre el cambio cultural. Cuando se trata a producir un cambio cultural significativo, la dificultad de formar una cultura se vuelve aún mayor.

Cuando se analiza el cambio, surgen los distintos temas: Las culturas son tan evasivas y oscuras que no se pueden identificar, gestionar o modificar correctamente. Los intentos de cambio cultural no son fáciles, porque requieren técnicas difíciles, habilidades poco comunes, mucho tiempo para comprender cultura, y aún más tiempo para cambiarla.

Las culturas apoyan a las personas en momentos de dificultad y ayudan a aliviar la ansiedad. Una forma de lograr esto es ofreciendo consistencia y estabilidad. Como resultado, la gente naturalmente rechazará la nueva política cultural. Estas tres hipótesis implican que la tarea que enfrentan los administradores que generaran cambios culturales es difícil. Sin embargo, algunos de ellos creen tener la capacidad para cambiar la cultura. (Chiavenato, 2020).

Además, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2016) afirman que, si bien es posible que algunas personas, a pesar de no encajar completamente en la cultura de la organización, es posible que posean habilidades y destrezas excepcionales. Quizá sea fundamental eliminar a los culturalmente insensibles, pero después de considerar los costos y los beneficios de perder a personas talentosas que rechazan la cultura subyacente. valores culturales.

Aprende a entender la cultura del trabajador. Un cierto número de funciones son realizadas por la cultura dentro de una organización. Lo primero es que establece límites o hace distinciones entre una organización y demás. La segunda es que transmite igualdad para todo el equipo de trabajo. El tercero crea un compromiso con cualquier otra cosa que no sea el interés primario. Finalmente fortalece el sistema social, la cultura sirve como un instrumento que proporciona significado. (Robbins & Judge, 2015)

Schein (2018) Menciona que la interacción de varios factores da como resultado la cultura organizacional los cuales nos menciona a continuación: Un personal encargado de la retención, son aquellos con una visión a futuro, son considerados de gran importancia dentro de la organización ya que deben influenciar a los colaboradores metas, iniciativas, ideologías, principios y valores; con la finalidad de lograr inspiración, creación y permanencia en la organización.

Liderazgo, es la directiva que asume un miembro en la organización para influir en temas como, toma de decisiones, comunicación y solución de conflictos. Dicho factor es de gran importancia ya que influye en todos los procesos, especialmente en el comportamiento del personal, la planificación estratégica, la organización y en la inspección del trabajo.

La estructura organizacional, es la identificación y organización de la empresa, es donde se forma la cultura, se definen los puestos de trabajo, las funciones, estructura, tareas y actividades. Asimismo, con una buena dirección estratégica se puede influenciar para el cumplimiento de objetivos, así como también la misión y visión.

El talento humano, abarca todos los miembros de la organización, los cuales se identifican por su nivel de estudios, su práctica profesional, compromiso con la organización, y su valor agregado; es de gran importancia ya que la empresa reconoce y respeta el puesto de cada integrante, brindándoles una remuneración justa, ofreciéndoles un plan de carrera, lo cual es valorado para mejorar la cultura y clima empresarial.

Finalmente, la comunicación, factor de gran importancia porque implica respeto, integridad, responsabilidad y creatividad entre todos los colaboradores. Aportando ideas innovadoras y creativas. (Campos & Reyna, 2015).

Por otro lado, el rendimiento laboral se mide por la calidad del trabajo respecto a la conducta, rendimiento y eficiencia del colaborador; el desempeño es evaluado para mejorar el cumplimiento de tareas y funciones. Los autores confunden los términos "desempeño" y "productividad laboral" (Daft & Marcic, 2014), afirman que "productividad laboral" se refiere al valor total que espera de un trabajador en relación con el trabajo episódico discreto que completa un empleado.

El valor del empleado supone la contribución a la eficacia de la organización, y el rendimiento se basa en la eficacia que cada trabajador hace para el logro de los objetivos propuestos.

Salanova (2014) cree que hay muchas justificaciones para evaluar el desempeño., incluyendo ascensos, transferencias y términos laborales, estas evaluaciones son importantes para que la empresa reciba comentarios y al tomar decisiones en el futuro, estas sean precisas y beneficiosas para el entorno. También puede ayudar a desarrollar planes o estrategias para motivar a los empleados y alentarlos a guiar a otros en la misma dirección.

En el pasado, el director ejecutivo o propietario tomaba la determinación exclusiva sobre qué tan bien se comportaba, producía y operaba el empleado. Más tarde, la administración comenzó a cambiar y dio lugar al modelo de recursos humanos, que comenzó como una función de control, pero desde entonces ha evolucionado para brindar apoyo organizacional. Nunca ha habido un programa formal para la evaluación del desempeño porque los gerentes siempre han observado empleados en ejercicio de sus funciones.

Actualmente, las grandes organizaciones tienen programas estándar para evaluar a los empleados. Cada organización tiene sus propios métodos para evaluar el rendimiento del trabajador, para la determinación de salarios, promoción, mejora continua, establecimiento de planes de capacitación desarrollo, así como para la investigación interna y acciones de personal como continua, planes formación y desarrollo, así como de investigación interna y acciones de personal. (McClelland, 1973).

Factores que afectan el desempeño laboral, Según Arias (2011), se describen a continuación: La idea de que "conocimiento" se refiere a que, para completar una tarea, una persona debe poseer conocimientos tanto prácticos como conceptuales, con base en los objetivos de la empresa, la misión, los planes, las estrategias y las propuestas. El término "habilidades" se refiere a lo mental y lo emocional capacidad necesaria para ejecutar y completar una tarea. Personalidad: esta dimensión se refiere a cómo uno maneja relaciones, pensamientos y emociones en relación con los demás.

(Chiavenato, 2012) Tomo en cuenta cuatro indicadores que verifican cómo están las cosas a la hora de calcular el nivel de desempeño laboral.

El primero, trabajo en equipo es crucial en apoyo de crecimiento organizacional, por lo que, si surge un problema en la empresa, todo el equipo buscará la mejor y más objetiva solución. Como resultado, los colaboradores deben tener una comunicación asertiva que permita una interacción armoniosa entre cada uno de ellos. Segundo, la eficacia: La habilidad que tiene una persona para cumplir con los objetivos deseados en la organización, como proporcionar bienes de alta calidad al público o lograr una mayor tasa de rendimiento de las ventas, se conoce como su eficacia.

Este se mide por los resultados que una persona u organización logra de acuerdo con las metas y objetivos planteados antes de conocer los resultados de sus esfuerzos.

Tercera es la iniciativa es involucrar a un colaborador activo que toma la iniciativa de realizar alguna actividad que beneficie a la organización sin recibir órdenes. La iniciativa de los empleados en la organización es valorada por sus superiores, quienes los ven como miembros esenciales de la estructura organizacional ya que tiene un impacto positivo. Y por último la eficiencia: proceso de llevar a cabo la planeación estratégica de una organización. Esto es necesario ya que los recursos son escasos y limitados, por lo que crea un plan para aprovecharlos al máximo y evitar el uso inadecuado. Por otro lado, al utilizar los recursos de la empresa, los miembros del equipo deben actuar con cautela y eficiencia.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

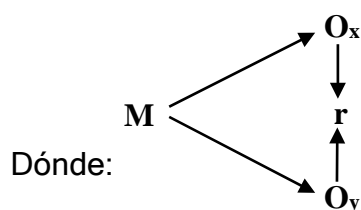
3.1.1 Tipo de investigación

El enfoque de la investigación fue de tipo aplicativo, debido a su ejecución en la población para determinar los objetivos planteados utilizando el material teórico que sustenta las variables. Además, la investigación se caracterizó por ser correlacional causal, teniendo como definición que existe una relación entre variables de tipo causa-efecto o de la variable independiente hacia la dependiente (CONCYTEC, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Debido a que no hubo una manipulación deliberada de las variables observadas, el diseño utilizado fue no experimental, por el contrario, se describió los eventos como se presenten naturalmente. Además, fue transversal, descriptivo y correlacional causal, entendiéndose que la aplicación de los instrumentos se dio en un momento determinado en el tiempo, describiéndose la realidad actual de la población y que se concentró en la causa y efecto. (CONCYTEC, 2018)

Figura 1. Diseño de contrastación



M: muestra

O_x: variable 1, cultura organizacional

O_y: variable 2, desempeño laboral

r: correlación entre las variables

3.1 Variable y Operacionalización

Cultura organizacional

Definición conceptual: Según (Davis y Newstrom, 2003) La " cultura organizacional " se ha definido como las "creencias, suposiciones, normas y valores colectivos que los individuos de una empresa tienen en común".

Definición operacional: Para medir la cultura organizacional, se utilizó como herramienta de medición el Cuestionario.

Indicadores: Implicancia, Consistencia, Adaptabilidad y Misión

Escala de medición: Ordinal

Desempeño laboral

Definición conceptual: El proceso de evaluar el éxito de una organización o persona en el logro de su misión y objetivos se conoce como desempeño en el trabajo. (Robbins, 2004)

Definición operacional: Se midió mediante un Cuestionario para medir el desempeño laboral.

Indicadores: Trabajo en equipo, Eficiencia, Iniciativa y Eficacia.

Escala de medición: Ordinal.

3.2 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

La población del proyecto de investigación fue conformada por 90 colaboradores que laboran para una organización de Transportes en Pataz.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores de ambos sexos.
- Participaran solo colaboradores del área operativa.
- Colaboradores, entre los 29 y 50 años de edad.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no se presentaron durante los días de evaluación
- Trabajadores que presentaron los cuestionarios incompletos.
- Trabajadores que carecen de motivación para participar en la investigación.

3.3.2. Muestra.

Para Hernández y Mendoza (2018), es un subgrupo de la población de estudio con características compartidas. Por lo tanto, el tamaño de la muestra escogida para el estudio fue de 50 empleados de la empresa Transportes con sede en Pataz. Transportes.

3.3.3. Muestreo.

El tipo de muestreo del estudio de investigación es el no probabilístico por conveniencia.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este estudio utilizó métodos de encuesta. Hoy en día, es el método más popular entre los investigadores porque es más fácil de aplicar a las poblaciones estudiadas que otros métodos.

Los cuestionarios se utilizan para recopilar datos de encuestas. Estas herramientas consisten en una serie de preguntas cerradas que permiten a los investigadores medir cómo se desarrolla cada una de la variable relacionada con el estudio y cómo estas variables se relacionan entre sí. Para medir la variable cultura organizacional se utilizaron las siguientes dimensiones: implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión. Esta prueba consta de 24 ítems, con los siguientes criterios: Completamente en desacuerdo, En acuerdo, Neutral, De acuerdo, Completamente de acuerdo.

Validez

Para garantizar la validez, se requirieron tres opiniones de expertos, los cuales fueron del Dr. Escudero Vílchez Fernando (metodólogo), la Dra. Salazar Llerena Silvia (metodóloga), y la Dra. Luján Cabrera Micaela (administradora), quienes evaluaron la consistencia y coherencia del instrumento y dieron su aprobación individual avalado con su firma.

De los resultados se desprende claramente que cada especialista asignado para evaluar y analizar los ítems que componen cada pregunta tuvo la aprobación unánime y está claro que todos los expertos consideran que las preguntas son aceptables y adecuadas para el uso de una investigación (Angulo, 2022).

Confiabilidad

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

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad

S_i^2 : Es la varianza del ítem i ,

S_T^2 : Es la varianza de la suma de todos los ítems

k : Es el número de preguntas o ítems.

El análisis de confiabilidad del instrumento arrojó un resultado de 0,964; este número tiene una característica favorable para el desarrollo continuo del trabajo y es bastante alto, lo que permite afirmar y probar que el instrumento utilizado, que consta de 24 preguntas, es confiable (Angulo, 2022).

Por otro lado, la variable de desempeño laboral se midió utilizando cuatro dimensiones, incluyendo: eficiencia, trabajo en equipo, eficacia e iniciativa, asimismo la prueba consta de 23 preguntas, que se calificaron de acuerdo con los siguientes criterios: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Validez

Para su validez se requirió el dictamen de tres expertos, los cuales fueron validados por tres profesores de la Universidad César Vallejo: Dr. López Landauro Rafael Arturo, experto en gestión organizacional, el Mg. Luis Enrique Dios Zarate, especialista en administración, y el Dr. Hans Meja Guerrero, jefe de investigación formativa docente. Cada uno examinó la consistencia y coherencia del instrumento.

Confiabilidad

Para probar la confiabilidad del instrumento, se realizó un estudio piloto con 20 participantes. A través de este proceso, se pudo concluir que el instrumento es confiable con 0.901 en alfa de Cronbach (Jaramillo y Mamani 2021).

3.4 Procedimientos

El "grupo muestrario" para la investigación estuvo integrado por colaboradores de una empresa privada de Transportes en el distrito de Pataz.

- El primer paso fue la elaboración de una guía de actuación inicial, en la que se especificaron y describieron los procedimientos a utilizar como también las herramientas para recoger la información.
- Segundo se aplicaron dos cuestionarios, cultura organizacional con una encuesta de 24 preguntas y desempeño laboral con de 23 preguntas, ambos compuestos por preguntas precisas y claras relacionadas con las variables.

- Por último, se recopilaron los datos y pasaron por un análisis riguroso, comparándolos con estudios y teorías anteriores, para llegar a la conclusión que se abordó en las interrogantes planteadas al inicio de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

El estudio recolectó datos utilizando dos instrumentos psicométricos, fueron codificados numéricamente y organizados en la aplicación Microsoft Office Excel para una mejor visibilidad. Se efectuó una revisión de valores perdidos (missing), marcaciones aquiescencia, al azar y deseabilidad social y de posibles errores en la codificación de las respuestas (Bologna, 2013 y Amón, 2003) para luego ser importados como base de datos al software de programación en lenguaje R, RStudio (v. 4.2.0); mediante el paquete readxl (v. 1.4.2) y openxlsx (v. 4.2.5) los datos se procesaron utilizando el enfoque de modelado estadístico tradicional, con análisis descriptivos e inferenciales; el primer método pretende demostrar de forma sistemática y aproximada determinará los resultados en función de probabilidad y nivel de confianza para poder tomar decisiones respecto a las hipótesis planteadas en el estudio (Bologna, 2013 y Amón, 2003).

Para los análisis se hicieron uso de los paquetes tidyverse (v. 2.0.0), psych (v. 2.2.9), stats (v. 4.4.0), janitor (v. 4.2.3) y TAM (v. 4.1.4).

Con respecto a la estadística descriptiva se utilizarán medidas de tendencia central como la media (M) y la mediana (Md) para determinar valores medios de puntuación. Las medidas de dispersión estarán compuestas por la desviación estándar (DE), y el rango intercuartílico (Ric'); las medidas de posicionamiento como el valor mínimo (Mín) y máximo (Máx), los cuartiles (Q1 y Q3), y los datos de asimetría (G1) y curtosis (G2) y por último se determinará valores de confiabilidad de las puntuaciones por cada dimensión por medio del coeficiente α y λ (Domínguez-Lara & Merino, 2015) y sus intervalos de confianza al 95% (Candia y Calozzi, 2005).

Una vez identificada la distribución, se determinó el nivel y la magnitud de la correlación entre las variables mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman (Chen y Popovich 2002).

Finalmente se procedió a efectuar la calificación de la muestra en función a sus cuartiles extremos para luego presentar las frecuencias absolutas y relativas.

Los datos se reportarán en tablas de acuerdo con el modelo sugerido por la APA (Nicol & Pexman, 2010), además de respetar los parámetros requeridos por Chen & Popovich (2002) para investigaciones de correlación.

3.7 Aspectos Éticos

El estudio se realizó de acuerdo con los lineamientos del estilo APA, la Ley N°882 Ley de Derechos de Autor y los lineamientos de la Universidad César Vallejo con la intención de respetar al autor. Las citas y referencias se hicieron de acuerdo con estos estándares.

En la misma línea, El proyecto de investigación estará sujeto a una revisión del programa de Turnitin, en un esfuerzo por evitar cualquier tipo de plagio. En este sentido, se consideró necesario para esta investigación:

- Informar a los participantes sobre el propósito del estudio y su participación en el mismo, de una manera clara, pertinente y precisa.
- Respetar a cada participante y darle la opción de participar o no en el proceso de recogida de datos.
- Garantizar la privacidad de los datos recopilados, y aceptar la responsabilidad de las consecuencias si no lo hace.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 1

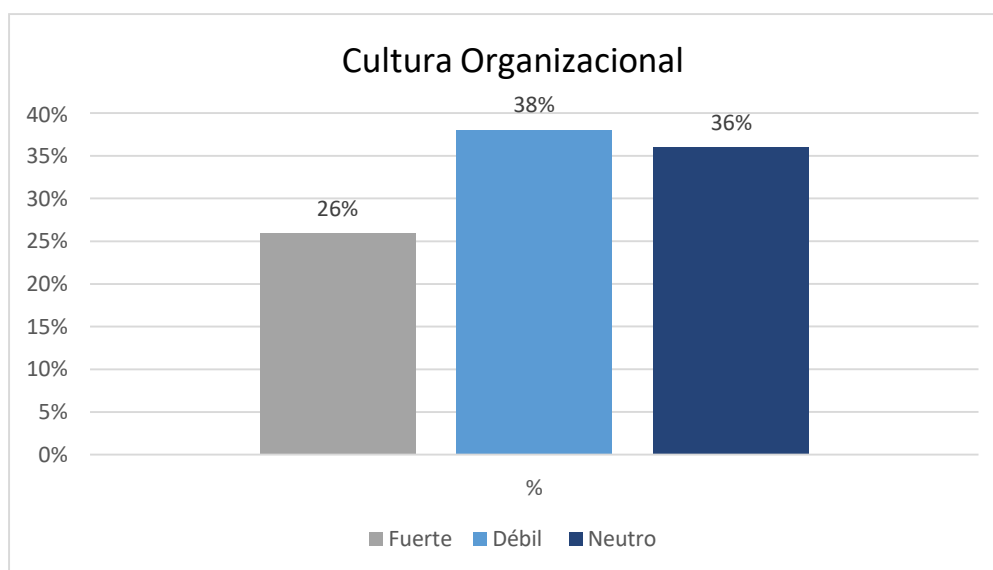
Niveles descriptivos de la Cultura Organizacional (n = 50) de los colaboradores de una empresa Privada de transportes en Pataz

<i>Cultura Organizacional</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Fuerte	13	26%
Débil	19	38%
Neutro	18	36%
Total	50	100%

Nota: f = frecuencia absoluta; % = frecuencia relativa en porcentajes

Figura 2

Niveles descriptivos de la Cultura Organizacional (n = 50)



Nota: Elaborado en base a los datos recolectados.

En la tabla 1 se evidencia la distribución por niveles descriptivos de la muestra tomando como referencia los cuartiles extremos para clasificar el comportamiento del evaluado con respecto a la variable cultura organizacional. En ella se muestra que el 26% ha alcanzado un nivel fuerte de cultura organizacional, mientras que el 36% se ubicó en el nivel neutro, siendo el 38% el nivel medio mayor alcanzado.

Tabla 2

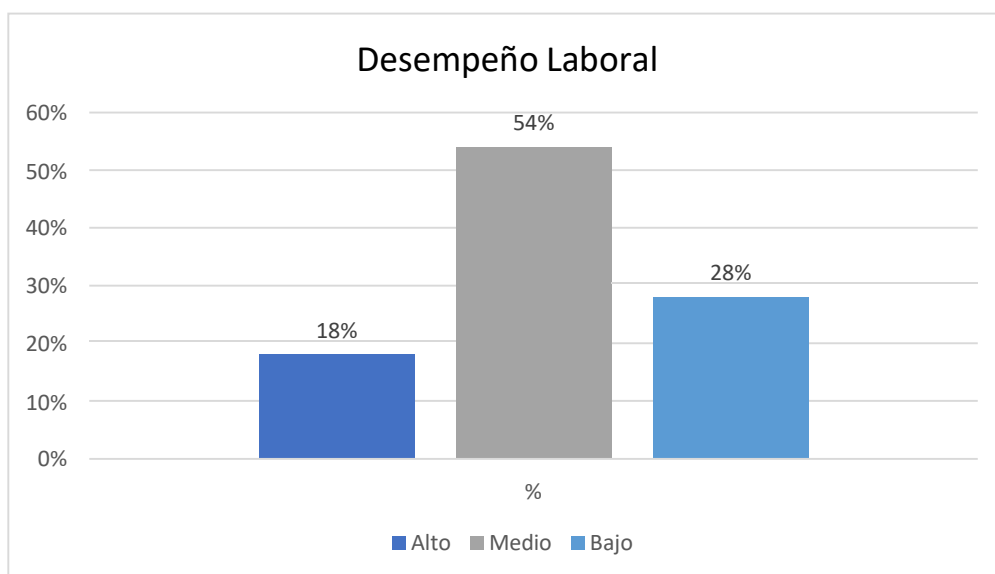
Niveles descriptivos de la Desempeño Laboral (n = 50) de los colaboradores de una empresa Privada de transportes en Pataz

<i>Desempeño</i>		
<i>Laboral</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Alto	9	18%
Medio	27	54%
Bajo	14	28%
Total	50	100%

Nota: f = frecuencia absoluta; % = frecuencia relativa en porcentajes

Figura 3

Niveles descriptivos de la Desempeño Laboral (n = 50)



Nota: Elaborado en base a los datos recolectados.

En la tabla 2 se evidencia la distribución por niveles descriptivos de la muestra tomando como referencia los cuartiles extremos para clasificar el comportamiento del evaluado con respecto a la variable desempeño laboral.

En ella se muestra que el 18% de la muestra alcanzado un nivel alto de cultura organizacional, mientras que el 28% se ubicó en el nivel bajo, siendo el 54% el nivel medio mayor alcanzado.

4.2. Análisis de correlación de variables

Tabla 3

Prueba de normalidad entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa Privada de transportes en Pataz

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	sig
Desempeño laboral	0.952	50	0.000
Cultura organizacional	0.931	50	0.000
Implicancia	0.928	50	0.000
Consistencia	0.962	50	0.000
Adaptabilidad	0.866	50	0.000
Misión	0.888	50	0.006

Nota. gl: grados de libertad, sig: significancia estadística

En la tabla 3 se muestra la normalidad de los datos entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, en donde, la significancia indica que ambas variables muestran una distribución no normal al presentar valores-p menores a 0.05 ($\text{sig} > 0.05$), por lo cual, se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 4

Prueba estadística de Rho de Spearman entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa Privada de transportes en Pataz

		Desempeño laboral
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	0.636
	Sig (bilateral)	0.000
	N	50
Implicancia	Coeficiente de correlación	0.525
	Sig (bilateral)	0.000
	N	50
Consistencia	Coeficiente de correlación	0.510
	Sig (bilateral)	0.000
	N	50
Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	0.477
	Sig (bilateral)	0.000
	N	50
Misión	Coeficiente de correlación	0.362
	Sig (bilateral)	0.000
	N	50

Nota. sig: significancia estadística; N: número de participantes

En la tabla 4 se muestran las correlaciones estadísticas utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman entre el desempeño laboral y la cultura organizacional y sus dimensiones, evidenciándose que existe una correlación moderada entre el desempeño laboral y la cultura organizacional ($Rho=0.636$); de igual manera, se muestra un coeficiente de relación moderado para las dimensiones implicancia ($Rho=0.525$), consistencia ($Rho=0.510$) y adaptabilidad ($Rho=0.477$) en relación con el desempeño laboral. Por otro lado, la dimensión misión de la cultura organizacional obtuvo un valor de 0.362, siendo esto una correlación débil. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), mencionan que, al presentarse índices de correlación aceptables, se puede afirmar que la progresión de una variable estará ligada a la otra indiscutiblemente, por ende, al evidenciarse una cultura organizacional aceptable, se espera que el desempeño laboral sea de la misma forma.

4.3. Análisis de confiabilidad

Tabla 5

Análisis de confiabilidad de la variable de Cultura Organizacional (n = 50; ítems = 24)

Medición	α	IC 95%		λ_{G6}	M_{rint-i}
		LI	LS		
Cultura organizacional	0.90	0.85	0.93	0.99	0.28

Nota: α =coeficiente alfa de Cronbach; IC 95%=intervalo de confianza al 95% del coeficiente de confiabilidad; LI=límite inferior; LS=límite superior; λ_{G6} = Lambda 6 de Guttman; M_{rint-i} = Media de la correlación inter - ítem

En la tabla 5 se evidencia el análisis de confiabilidad del instrumento utilizado para evaluar la variable cultura organizacional compuesta por un total de 24 ítems enfrentados a un total de 50 evaluados. El coeficiente alfa alcanzó el .90 de confiabilidad con un intervalo de confianza inferior de .85 y superior de .93; del mismo modo, se presenta el coeficiente de confiabilidad lambda 6 de Guttman que alcanzó el .99 y se presenta la media de la correlación entre ítems que logró un valor de 0.28.

Tabla 6

Análisis de confiabilidad de la variable de Desempeño Laboral (n = 50; ítems = 23)

Medición	α	IC 95%		λ_{G6}	M_{rint-i}
		LI	LS		
Desempeño laboral	0.92	0.88	0.95	0.99	0.26

Nota: α =coeficiente alfa de Cronbach; IC 95%=intervalo de confianza al 95% del coeficiente de confiabilidad; LI=límite inferior; LS=límite superior; λ_{G6} = Lambda 6 de Guttman; M_{rint-i} = Media de la correlación inter - ítem

En la tabla 6 se evidencia el análisis de confiabilidad del instrumento utilizado para evaluar la variable desempeño organizacional compuesta por un total de 23 ítems enfrentados a un total de 50 evaluados. El coeficiente alfa alcanzó el .92 de confiabilidad con un intervalo de confianza inferior de .88 y superior de .95; del mismo modo, se presenta el coeficiente de confiabilidad lambda 6 de Guttman que alcanzó el .99 y se presenta la media de la correlación entre ítems que logró un valor de 0.26.

V. DISCUSION

La presente investigación se centró en identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz en el año 2023. Se utilizó una metodología aplicada que respondiera a los propósitos de la investigación, incluyendo la hipótesis planteada. El enfoque de la investigación fue de tipo aplicado, ya que se realizó en la población objetivo para determinar los objetivos planteados utilizando el respaldo teórico de las variables. El diseño de la investigación se caracterizó por ser correlacional causal, lo que implica una relación de tipo causa-efecto entre las variables independientes y dependientes.

En cuanto al diseño de la investigación, se utilizó un enfoque no experimental, ya que no se manipularon deliberadamente las variables observadas. En cambio, se describieron los eventos tal como se presentaron naturalmente. Además, el diseño fue transversal, descriptivo y correlacional causal, lo que significa que se aplicaron los instrumentos en un momento específico en el tiempo para describir la realidad actual de la población y se centró en analizar la relación de causa y efecto entre las variables.

La muestra utilizada en la investigación estuvo compuesta por 50 empleados de la empresa de transportes con sede en Pataz, y se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados obtenidos revelaron una correlación moderada entre el desempeño laboral y la cultura organizacional ($Rho = 0,636$), lo cual indica que a medida que se evidencia una cultura organizacional aceptable, se espera que el desempeño laboral sea similar.

Para contrastar estos resultados, se puede hacer referencia a la investigación realizada por Carro (2017) en México, que se enfocó en la influencia de la cultura empresarial en la sustentabilidad organizacional en la industria cerámica de Tlaxcala. Los resultados de su estudio demostraron que la cultura empresarial tiene un impacto en el desempeño institucional, lo que sugiere la necesidad de desarrollar programas para mejorar las dimensiones culturales y promover la sustentabilidad de la empresa.

Además, Campos, Martínez y Reyna (2015) llevaron a cabo una investigación titulada "El impacto de la cultura organizacional en el rendimiento del trabajador" en la Panificadora Mexicana S.A. El objetivo de su estudio fue identificar si la cultura organizacional tiene un impacto en el desempeño de los colaboradores en el área de producción. Utilizando una metodología de encuesta, obtuvieron resultados que indicaron que elementos como la indumentaria, la estructura y las instalaciones de la empresa generan una influencia significativa en el rendimiento laboral de los colaboradores en el equipo de producción de la Panificadora Mexicana S.A.

En conjunto, estos estudios respaldan los resultados obtenidos en la presente investigación al mostrar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral. La correlación positiva encontrada entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores sugiere que una cultura organizacional sólida y positiva puede tener un impacto significativo en el rendimiento de los empleados en diferentes contextos organizacionales. Estos hallazgos resaltan la importancia de desarrollar y promover una cultura organizacional adecuada para mejorar el desempeño y la productividad laboral.

En el contexto específico de la empresa de transporte en Patatz, los resultados obtenidos en el primer objetivo específico revelaron que el 26% de los colaboradores alcanzó un nivel fuerte de cultura organizacional. Esto significa que este grupo de empleados ha internalizado y adoptado los valores y principios de la organización de manera significativa. Son personas comprometidas con los objetivos de la empresa y están dispuestas a trabajar en pro de su éxito.

Por otro lado, el 36% de los colaboradores se ubicó en el nivel neutro de cultura organizacional. Esto implica que este grupo de empleados no ha internalizado completamente los valores y principios de la organización. Puede haber una falta de compromiso o una falta de alineación con los objetivos y la visión de la empresa. Es importante abordar esta situación, ya que una cultura organizacional débil puede afectar negativamente el desempeño y la cohesión del equipo.

El 38% de los colaboradores se encontró en el nivel débil más alto alcanzado. Estos empleados tienen un nivel intermedio de internalización de los valores y principios de la organización. Pueden mostrar cierto grado de compromiso, pero también

pueden estar influenciados por otros factores externos. Es importante brindarles las herramientas y los recursos necesarios para que desarrollen una mayor identificación con la cultura organizacional.

Según Schein (2018), La interacción de varios factores da como resultado la cultura organizacional. Entre estos factores se encuentran las personas encargadas de la retención, quienes desempeñan un papel crucial en el avance de la cultura organizacional. Estas personas deben tener una visión a futuro y ser consideradas de gran importancia dentro de la organización, ya que son responsables de influir en los colaboradores y transmitir metas, iniciativas, ideologías, principios y valores. Su objetivo es lograr inspiración, creación y permanencia en la organización.

Además, dentro de una organización, cultura organizacional sirve para una variedad de propósitos. En primer lugar, establece límites y distinciones entre una organización y otras. Esto ayuda a definir la identidad y la singularidad de la organización. En segundo lugar, trasmite identidad a todo el equipo de la organización, proporcionándoles un sentido de pertenencia y una base para la acción colectiva. La cultura organizacional, en tercer lugar, fomenta el compromiso con algo distinto de los propios intereses. Los empleados comprometidos con la cultura organizacional están dispuestos a trabajar en beneficio de la empresa, incluso cuando esto signifique sacrificios personales. Por último, la cultura organizacional fortalece el sistema social de la empresa. Actúa como un mecanismo que proporciona significado, orientación y coherencia a los individuos de una organización.

En relación al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos revelaron que el 18% de los colaboradores alcanzó un nivel alto de desempeño laboral, mientras que el 28% se ubicó en el nivel bajo. Por su parte, el 54% de los colaboradores logró un nivel medio más alto de desempeño laboral.

Estos resultados son relevantes, ya que evidencian la existencia de variabilidad en el desempeño de los colaboradores y plantean la necesidad de analizar los factores que pueden estar influyendo en esta diferencia.

En cuanto a los estudios teóricos utilizados para sustentar este resultado, se destaca la importancia de los programas de evaluación de desempeño implementados por las grandes organizaciones. Los programas suelen ser estándar y permiten una evaluación sistemática y objetiva del desempeño de los empleados. No obstante, es posible que las pequeñas y medianas empresas no cuenten con programas formales de evaluación, pero cada organización puede desarrollar sus propios métodos para evaluar el rendimiento del trabajador.

Gestión de recursos humanos desempeña un papel fundamental en la determinación de aspectos como salarios, promoción, mejora continua, establecimiento de planes de capacitación y desarrollo. Además, también puede llevar a cabo investigaciones internas y tomar acciones relacionadas con la gestión del personal. Estas prácticas son importantes para garantizar un buen desempeño laboral y fomentar el crecimiento y desarrollo de los colaboradores.

McClelland (1973) apoya la idea de que varios factores tienen un impacto en el desempeño de las personas. Entre ellos, se destaca el conocimiento necesario para completar una tarea, el cual incluye tanto conocimientos prácticos como conceptuales. Es decir, para ser efectivo en su trabajo, una persona debe contar con un dominio de los conocimientos relacionados con la misión, objetivos, estrategias y planes de la organización.

De igual manera, se hace referencia a las habilidades requeridas para ejecutar y completar una tarea. Estas habilidades van más allá de los aspectos técnicos y abarcan aspectos mentales y emocionales. La capacidad de resolver problemas, tomar decisiones, comunicarse eficientemente y gestionar las emociones son habilidades relevantes para el desempeño laboral.

Otro factor que se menciona es la personalidad. Esta dimensión se refiere a cómo una persona maneja las relaciones interpersonales, sus pensamientos y emociones frente a los demás. Una personalidad adecuada, caracterizada por la capacidad de trabajar en equipo, la empatía y la adaptabilidad, puede contribuir positivamente al desempeño laboral.

Estos factores, conocimiento, habilidades y personalidad, interactúan entre sí y pueden tener un impacto significativo en el desempeño. No obstante, es importante destacar que existen otros aspectos a considerar, como el ambiente laboral, la motivación, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otros.

Los datos muestran la situación actual de los trabajadores en términos de cultura y desempeño. La presencia de un porcentaje significativo de colaboradores en los niveles débil y neutro tanto de desempeño como de la cultura organizacional indica la necesidad de mejorar estos aspectos dentro de la empresa. Esto podría lograrse poniendo en práctica políticas y estrategias que promuevan una cultura organizacional sólida y positiva, así como la creación de programas de motivación y capacitación que fomenten el desempeño y la productividad de los miembros del equipo.

Es importante destacar que los hallazgos de esta investigación tienen implicaciones particulares de la empresa de transporte en Pataz y pueden variar en otros contextos organizacionales. Sin embargo, estos hallazgos proporcionan información valiosa sobre el estado actual de la cultura empresarial y el desempeño organizacional en la empresa estudiada, lo que puede servir como base para futuras intervenciones y mejoras en estos aspectos.

El tercer objetivo de la investigación consistió en establecer la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores en una empresa privada de transportes en Pataz. Se encontraron coeficientes de correlación moderados para las dimensiones de implicancia ($Rho=0.525$), consistencia ($Rho=0.510$) y adaptabilidad ($Rho=0.477$) en relación con el desempeño laboral. Sin embargo, la dimensión de misión de la cultura organizacional obtuvo un valor de 0.362, indicando una correlación débil. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), cuando se presentan índices de correlación aceptables, se puede afirmar que la progresión de una variable está ligada a la otra de manera indiscutible.

Por lo tanto, al evidenciarse una cultura organizacional aceptable, se espera que el desempeño laboral también sea positivo.

Para contrastar estos resultados, se puede hacer referencia a la investigación realizada por Luján (2020), quien exploró el vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño en el sector de muebles. Utilizando un diseño de método mixto, aplicado y correlativo, se seleccionaron aleatoriamente 220 colaboradores. Los resultados obtenidos a través de encuestas revelaron un valor de correlación de 0.442, lo que indica que hay una relación entre las dos variables.

Otro estudio relevante es el de Andachi (2015), que analizó el impacto de la cultura organizacional en el nivel de desempeño laboral de los empleados de Vaud Confecciones. Este estudio utilizó un enfoque de métodos mixtos y se basó en entrevistas a empleados de la empresa. Los resultados mostraron la necesidad de mejorar la organización para obtener resultados beneficiosos para la productividad de los colaboradores. La eficiencia se identificó como un componente clave de la cultura organizacional, y su mejora llevó a un incremento del 50% en el alto nivel de desempeño en la organización.

Además, el estudio de Yucra (2016) examinó el impacto de la cultura organizacional en el rendimiento laboral de los colaboradores en la Empresa Pesquera Rub SA en la Provincia de Ilo en 2016. Los resultados confirmaron que la cultura de la empresa incide en el desempeño laboral de los colaboradores. Específicamente, se determinó que la práctica de los valores organizacionales tiene un impacto en la jornada laboral.

De acuerdo con Iparraguirre y Afan (2017), la cultura organizacional se basa en valores que motivan a los empleados a desarrollar sus actividades y experiencias en un ambiente positivo. En su estudio realizado en la Biblioteca Nacional del Perú, utilizando una encuesta como herramienta, se encontró que el 59.5% de los encuestados presentaba un nivel regular de cultura organizacional.

En conjunto, estos estudios respaldan los hallazgos de la presente investigación al demostrar la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Los resultados sugieren que una cultura organizacional sólida y positiva, especialmente en términos de implicancia,

consistencia y adaptabilidad, puede influir en el rendimiento y la productividad de los colaboradores. Estos hallazgos enfatizan la importancia de fomentar una cultura organizacional adecuada que promueva un ambiente de trabajo favorable y estimule el desempeño de los colaboradores.

En cuanto a los referentes teóricos, la cultura de una organización juega un papel crucial en el desempeño de sus empleados. El concepto de la cultura organizacional se basa en suposiciones, creencias, valores y estándares compartidos por el personal de la organización. Davis y Newstrom (2003) señalan que la cultura organizacional busca que los colaboradores encuentren en la empresa una forma de llevar a cabo sus tareas, pero también que se sientan valorados, exigidos y que su participación contribuye a la cultura de la empresa.

Robbins y Judge (2015) amplían esta definición y destacan siete características clave que resumen la esencia de la cultura: aceptación e gestión de riesgo, atención al detalle, enfoque en los resultados y orientación centrada en las personas, guía para los equipos, agresividad y firmeza. Estas características varían en grado, desde un enfoque más conservador y orientado al statu quo hasta uno más innovador y arriesgado. Evaluar la organización en términos de estas características brinda una imagen completa de su cultura.

Las dimensiones de cultura organizacional descritas por Felizzola y Anzola (2017) también son importantes para comprender la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores. La implicancia se refiere a la importancia de que los líderes y gerentes ayuden a los empleados a sentirse cómodos y conectados con la empresa. La consistencia implica establecer metas y estrategias comerciales que permitan a la organización mantener su estructura interna de manera efectiva.

La adaptabilidad se refiere a la capacidad de los empleados para adaptarse rápidamente a las tareas asociadas con sus roles laborales. Y la misión, como fuerza impulsora, delineando los principales objetivos que deben lograrse al llevar en marcha la operación de la organización.

Además de la cultura organizacional, los valores organizacionales también desempeñan un papel crucial en la manera en que las personas colaboran y trabajan juntas para lograr un objetivo común. La ética y la moralidad organizacional también son importantes, ya que establecen las reglas que una organización debe seguir para fomentar el uso de principios morales y evitar conductas inmorales.

En conclusión, la cultura organizacional, sus características, dimensiones y valores, tienen un gran impacto en el desempeño. Una cultura sólida y positiva que fomente la orientación a resultados, la innovación, la atención al detalle y la orientación a las personas puede incrementar la productividad y la motivación de los trabajadores. Además, una cultura organizacional que promueva la adaptabilidad y establezca una clara misión y valores éticos contribuirá a un mejor desempeño y resultados fructíferos para la empresa en su conjunto.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Los resultados obtenidos revelaron una correlación moderada entre el desempeño laboral y la cultura organizacional ($Rho = 0,636$), lo cual indica que a medida que se evidencia una cultura organizacional aceptable, se espera que el desempeño laboral sea similar.

Segunda. - El primer objetivo específico revelaron que el 26% de los colaboradores alcanzó un nivel fuerte de cultura organizacional, el 36% de los colaboradores se ubicó en el nivel neutro y el 38% de los colaboradores se encontró en el nivel débil más alto alcanzado.

Tercera. - En relación al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos revelaron que el 18% de los colaboradores alcanzó un nivel alto de desempeño laboral, mientras que el 28% se ubicó en el nivel bajo. Por su parte, el 54% de los colaboradores logró un nivel medio más alto de desempeño laboral.

Cuarta. - El tercer objetivo de la investigación consistió en establecer la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores en una empresa privada de transportes en Pataz. Se encontraron coeficientes de correlación moderados para las dimensiones de implicancia ($Rho=0.525$), consistencia ($Rho=0.510$) y adaptabilidad ($Rho=0.477$) en relación con el desempeño laboral. Sin embargo, la dimensión de misión de la cultura organizacional obtuvo un valor de 0.362, indicando una correlación débil.

Quinta. - Las dimensiones de cultura organizacional descritas por Felizzola y Anzola son importantes para comprender la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente General y los distintos líderes de la empresa, contar con una fuerza laboral comprometida con el desarrollo del equipo, pero también que esté conectada con los valores y principios. Esto hace posible que la cultura organizacional sirva como factor protector y motivador para lograr un ambiente de trabajo saludable y, sobre todo que sean altamente efectivos.

2. A la empresa, se recomienda implementar estrategias y políticas que promuevan una cultura organizacional sólida y positiva, así como la creación de programas de motivación y capacitación que fomenten el desempeño y la productividad de los miembros de la empresa.

3. A la coordinadora de Recursos Humanos, se sugiere realizar evaluaciones periódicas que tomen en cuenta sus aptitudes y habilidades para categorizarlas con el fin de obtener mejores resultados y a la vez reforzar las acciones positivas. Asimismo, brindar apoyo psicológico a los colaboradores que les permita responder a la presión en el lugar de trabajo de manera efectiva.

4. Al área de Recursos Humanos, se sugiere promover sanciones que sirvan como modelos de buen comportamiento entre los colaboradores y premiar las mejores ideas y resultados en respuesta a posibles conductas inapropiadas en el lugar de trabajo. Para para lograr mejores resultados tanto a nivel organizacional como personal.

5. A los trabajadores, se sugiere conservar su compromiso con la organización ya que su trabajo es un componente crucial para lograr sus metas personales y, en consecuencia, lograr mejores resultados en su satisfacción tanto laboral como personal.

REFERENCIAS

- Amón, J. (2003). *Estadística para Psicólogos*. Madrid: Pirámide.
- Anaya, S. y Suarez, P. (2014). Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios. *Centro de Investigación y Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(1), 102-126.
- Andachi, J. (2015). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa VAUD Confecciones. Para optar el título de Psicóloga Industrial. Quito, Ecuador: Dspace. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7848/1/T-UCE-0007-335i.pdf>
- Arias, J. (2011). El protocolo de investigación III la población de estudio. *Revista alergia Mexico*, 201-2016. <ps://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baguer, A. (2005). Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de ayuda. España: Ediciones Díaz de Santos
- Bologna, E. (2013). *Estadísticas en Psicología*. Cordova: Editorial Brujas.
- Calva, D., Hernández, G. (2004). Análisis de la percepción de la cultura laboral en Interceramic-Puebla. (Tesis Licenciatura). México. Universidad de las Américas Puebla.
- Campos, F., y Reyna, C. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño. Recuperado de: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/117-116-1-PB.pdf>
- Candia, R. & Calozzi, G. (2005). Intervalos de confianza. *Revista Médica Chile*, 133, 1111-1115.
- Carro, T. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Charms, J. (1969). Competencia, autonomía y relaciones: Análisis de la cultura y sus procesos. *Revista de Psicología*, 22, 43-77.
- Chatzisarantis, N y Rathunde, J. (1993). Una teoría de la autodeterminación se acerca al estudio de las intenciones y la intención. *Revista de Psicología*, 2, 343-360.
- Chen, I.; Popovich, K. (2002): "Understanding Customer Relationship Management- People, Process and Technology", *Business Process Management Journal*, 9 (5), pp. 672-688.

- Chiavenato, R. (2000). Principales prácticas en la organización. Nueva York: The Guilford Press.
- Chiavenato, R. (2012). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Hillsdale, N.J.
- CONCYTEC, A. (2018). Métodos de la investigación. Introducción a la administración. México: Cengage Learning.
- Davis, K, y Newstrom, J. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. Undécima Edición. México: McGraw-Hill.
- Domínguez, S & Merino, C. (2015). *¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 13 (2), pp. 1326-1328 equipos de trabajo: El papel mediador del clima y la reflexividad. Doctorado en Psicología de los recursos humanos. Valencia, España: dcia.<https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>*
- Felizzola, Y, & Anzola, O. (2017). Proposal of an organizational culture model for innovation Cuadernos de Administración, 20-31.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225057026003>.
- Fernández, M. (1999). Estudio de la cultura laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. Revista Española de Salud Pública, 69(6), 487-497.
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina. Pearson Educación de México
- García, A y Navarro, R. (2007). Cultura y Compromiso Organizacional. México: Trillas.
- García, J. (2007). Análisis de poder estadístico para la ciencia del comportamiento. EE.UU: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gardner, R.C. (2003), Estadística para Psicología usando SPSS para Windows. México: Pearson Educación de México.

- Gerencie,H. (2019). Definición de trabajo según el código sustantivo del trabajo. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/definicion-de-trabajo-segun-elcodigo-sustantivo-del-trabajo.html>
- Guevara, W. (27 de Mayo de 2015). Capital social y cultura organizacional. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/08/11/capital-social-culturaorganizacional/>
- Gutiérrez, M., Martínez, R., & Moreno, R. (s. f.). Fundamentos metodológicos en psicología: Análisis básicos con SPSS. Informe, Universidad de Sevilla, Facultad de Psicología, Sevilla.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R; Fernández y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education
- Iparraguirre, L, & Afan, K. (2017). Cultura Organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú,2016. Repositorio Usil. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la Torre_Culturaorganizacional.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-laTorre_Culturaorganizacional.pdf)
- Krieger, L, & Franklin, M. (2011). La cultura de trabajo en las organizaciones definición diagnostica y consecuencia. México: Trillas.
- Llacchua, F. (2015). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José maría Arguedas. [Tesis pregrado, <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/229>].
- López, C. (2020). Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral, Caso: INSELMED. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7761/1/T3350-MAEL%c3%b3pez-Diagnostico.pdf>
- Luján, J. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, sector mueblerías de Chimbote, 2019. [Tesis de doctorado, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44420> MAGyP. Para optar el grado de Maestría. Argentina: Repositorio Institucional de la Universidad de Buenos

Aires. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/15021005_VelazquezMR.pdf

- Mamani, M. (2019). Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019. Juliaca - Perú: Tesis de la Universidad Peruana Unión.
- Martinez, I., Reyna V. (2015). Our Boss is a Good Boss! Crosslevel Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 87-94. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231364008001/231364008001.pdf>
- McClelland, D. (1973). *Administración del personal*. McGraw Hill. México: Mc Graw Hill. Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9,1
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de las Organizaciones*. México: Alfaomega.
- Nicol, A., & Pexman, P. (2010). *Presenting Your Findings: A practical guide for creating tables*, sixth edition.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(3), 493-505.
- Revilla, J y Meza, C (2013). "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja rural de Ahorro y Crédito Incasur s.a. en la Provincia de Arequipa 2013". Arequipa-Peru. Recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4258/53.0763.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rey, D. (2005). *Administración de empresas*. "La clase obrera y el Socialismo". Recuperado <https://www.bolshevik.info/la-clase-obrera-y-el-socialismo.htm>
- Reyes, J., & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*.
- Robbins, M y Judge, A. (2015). *Capacitación y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Tesis de la Universidad Rafael Landívar.
- Robbins, M. (2004). *Recursos Humanos*. Barcelona: Octaedro

- Salanova, M. (2014). Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital I La Esperanza - Essalud La Libertad, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29959>
- Schein, E. (2018). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza & Janés
- Segredo, A, García M (2016). Desarrollo Organizacional, Cultura Organizacional y Clima Organizacional. Una aproximación conceptual. Revista de Información Científica para la Dirección en Salud, 24, 86-99.
<http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- Solarte, C, M., & Barahona, J. (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). Scielo.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422020000100103
- Velázquez, M. (2015). Cultura organizacional en la Administración Pública: El caso Yucra J. (2016). Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: La cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz,2023.							
Autora: Vargas Chávez, Viviana Lisset Ismelda							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Qué grado de relación tiene la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz?	Identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada de transportes en Pataz	Hg: Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada de transportes en Pataz	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Implicancia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empowermet ▪ Trabajo en equipo ▪ Desarrollo de capacidades 	1,2 3,4 5,6	Ordinal	Completamente en desacuerdo En desacuerdo Neutral De acuerdo Completamente de acuerdo
			Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores centrales ▪ Acuerdo ▪ Coordinación e integración 	7,8 9,10 11,12		
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación al cambio ▪ Orientación al cliente ▪ Aprendizaje organizativo 	13,14 15,16 17,18					

Problemas específicos ¿Qué grado de relación tiene la implicancia y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz?	Objetivos específicos 1. Establecer la relación entre la dimensión de implicancia y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada de transportes en Pataz	Hipótesis específicas H1. Existe relación directa significativa entre la dimensión de implicancia y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz	Misión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección y propósitos estratégicos 19,20 ▪ Metas y objetivos 21,22 ▪ Visión 23,24 			
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integración al equipo ▪ Identificación Destrezas 	1,2 3,4 5,6	Ordinal	1. Nunca 2. Casi nunca, 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre			
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos o materiales 	7,8,9,10,11,12					
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anticipación ▪ Capacidad 	13,14,15,16,17					
¿Qué grado de relación tiene la consistencia y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz?	2. Establecer la relación entre la dimensión de consistencia y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz	H2. Existe relación entre la dimensión de consistencia y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz					

<p>¿Qué grado de relación tiene la adaptabilidad y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz?</p>	<p>3. Establecer la relación entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz</p>	<p>H3. Existe relación entre la dimensión de adaptabilidad y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz</p>	<p>Eficacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultados obtenidos ▪ Resultados esperados ▪ Resultados óptimos 	<p>18,19</p> <p>20,21</p> <p>22,23</p>		
<p>¿Qué grado de relación tiene la misión y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz?</p>	<p>4. Establecer la relación entre la dimensión misión y el desempeño de los colaboradores de una empresa Privada transportes en Pataz</p>	<p>H4. Existe relación entre la dimensión misión y el desempeño de los colaboradores de la empresa Privada transportes en Pataz</p>					

Anexo 2. Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Cultura organizacional</p>	<p>Según (Davis y Newstrom, 2003) La " cultura organizacional " se ha definido como las " suposiciones, creencias, valores y normas colectivas que los miembros de una organización tienen en común".</p>	<p>Se midió mediante Cuestionario para medir la cultura organizacional de Angulo (2022) Fiabilidad del instrumento: 0.964 en alfa de Cronbach</p>	<p>Implicancia</p> <hr/> <p>Consistencia</p> <hr/> <p>Adaptabilidad</p> <hr/> <p>Misión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empowerment ▪ Trabajo en equipo ▪ Desarrollo de capacidades <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores centrales ▪ Acuerdo ▪ Coordinación e integración <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación al cambio ▪ orientación al cliente ▪ Aprendizaje organizativo <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección y propósitos estratégicos ▪ Metas y objetivos ▪ Visión 	<p>Ordinal</p>

Anexo 3. Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Desempeño laboral	El desempeño en el lugar de trabajo " se define como un proceso que evalúa qué tan exitosa es una organización o una persona, en el logro de sus tareas y objetivos. (Robbins, 2004)	Se midió mediante un Cuestionario para medir el desempeño laboral Jaramillo y Mamani (2021) Fiabilidad del instrumento: 0.901 en alfa de Cronbach	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integración al equipo ▪ Identificación ▪ Destrezas 	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos materiales 	
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anticipación ▪ Capacidad 	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultados obtenidos ▪ Resultados esperados ▪ Resultados óptimos 	

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre Cultura Organizacional

El presente cuestionario está enmarcado en una investigación académica. Se le solicita responder a las preguntas con sinceridad, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas. Se tratará la información con total confidencialidad. Se agradece su tiempo y participación.

Instrucciones: Marque la casilla que considere oportuna según el postulado.

1	2	3	4	5
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO

N°	ITEM	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	IMPLICACIÓN					
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
4	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
5	Las capacidades del "banquillo" (futuros líderes del grupo) se mejoran constantemente.					
6	La entidad invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
7	Existe un conjunto de valores claros que rigen la forma en que nos conducimos en el trabajo.					
8	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
9	Trabajamos intensamente para llegar a un acuerdo y encontrar soluciones donde todos ganen.					
10	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
11	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					

12	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos .					
13	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
14	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
15	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios.					
16	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
17	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
19	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
20	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
21	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.					
22	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
23	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
24	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					

Anexo 5 ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario está enmarcado en una investigación académica. Se tratará la información con total confidencialidad. Se agradece su tiempo y participación

1. Edad:.....Sexo:..... Estado Civil.....
2. Grado de instrucción:.....Tiempo que labora en la empresa:.....

N°	REACTIVOS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
TRABAJO EN EQUIPO						
1	¿A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la empresa?					
2	¿Usted crea lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?					
3	¿Usted se muestra asequible al cambio?					
4	¿Usted colabora con los demás para lograr objetivos de la empresa?					
5	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos de la empresa?					
6	¿Usted promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros?					
EFICIENCIA						
7	¿Usted termina su trabajo en el tiempo establecido?					
8	¿Usted ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos por la empresa?					
9	¿Usted trabaja diariamente su planificación de sus actividades diarias?					
10	¿Usted identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar?					
11	¿Usted ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral?					
12	¿Usted realiza un buen uso de los materiales entregados por la compañía?					
INICIATIVA						
13	¿Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en la empresa?					
14	¿usted puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten?					
15	¿Usted cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones?					
16	¿Usted ayuda y motiva a sus compañeros de trabajo?					
17	¿Usted identifica errores y trabaja para resolverlos?					
EFICACIA						
18	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
19	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
20	¿Usted cumple con las metas propuestas por la compañía o jefe inmediato?					
21	¿Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo?					
22	¿Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido?					
23	¿Usted cumple sus funciones con los resultados esperados?					

Anexo 7. Análisis de los ítems para medir la Cultura Organizacional

Tabla 3

Análisis de los ítems para medir la Cultura Organizacional (n = 50)

Ítem	n	X1	X2	X3	X4	X5	M	DE	Md	Mín	Máx	G ₁	G ₂	r _{it}	r _{itc}	α _s	λ _s
CO_01	50	0.02	0	0.02	0.3	0.66	4.58	0.73	5	1	5	-2.58	9.14	0.57	0.5	0.89	0.99
CO_02	50	0	0	0.62	0.3	0.08	3.46	0.65	3	3	5	1.04	-0.1	0.41	0.33	0.9	0.99
CO_03	50	0	0.02	0.16	0.8	0.02	3.82	0.48	4	2	5	-1.53	3.14	0.75	0.72	0.89	0.99
CO_04	50	0	0.02	0.04	0.72	0.22	4.14	0.57	4	2	5	-0.63	2.68	0.53	0.47	0.89	0.99
CO_05	50	0	0.02	0.58	0.36	0.04	3.42	0.61	3	2	5	0.57	-0.17	0.55	0.49	0.89	0.99
CO_06	50	0.02	0	0.2	0.66	0.12	3.86	0.7	4	1	5	-1.21	3.87	0.75	0.71	0.89	0.99
CO_07	50	0	0	0.02	0.9	0.08	4.06	0.31	4	3	5	1.38	6.07	0.77	0.75	0.89	0.99
CO_08	50	0	0	0.02	0.9	0.08	4.06	0.31	4	3	5	1.38	6.07	0.78	0.76	0.89	0.99
CO_09	50	0	0	0.02	0.66	0.32	4.3	0.51	4	3	5	0.37	-0.86	0.51	0.46	0.89	0.99
CO_10	50	0	0.02	0.02	0.84	0.12	4.06	0.47	4	2	5	-0.96	6.83	0.78	0.76	0.89	0.99
CO_11	50	0.02	0	0.74	0.22	0.02	3.22	0.58	3	1	5	-0.05	3.72	0.7	0.66	0.89	0.99
CO_12	50	0.02	0	0.68	0.26	0.04	3.3	0.65	3	1	5	0.09	2.49	0.71	0.66	0.89	0.99
CO_13	50	0	0.06	0.52	0.36	0.06	3.42	0.7	3	2	5	0.28	-0.23	0.67	0.61	0.89	0.99
CO_14	50	0.02	0.04	0.06	0.84	0.04	3.84	0.65	4	1	5	-2.46	7.42	0.74	0.7	0.89	0.99
CO_15	50	0.02	0.14	0.62	0.12	0.1	3.14	0.86	3	1	5	0.5	0.55	0.66	0.59	0.89	0.99
CO_16	50	0	0	0.04	0.9	0.06	4.02	0.32	4	3	5	0.43	6.55	0.65	0.63	0.89	0.99
CO_17	50	0	0	0	0.76	0.24	4.24	0.43	4	4	5	1.18	-0.62	0.37	0.32	0.9	0.99
CO_18	50	0	0	0	0.52	0.48	4.48	0.5	4	4	5	0.08	-2.03	0.21	0.15	0.9	0.99
CO_19	50	0	0	0	0.38	0.62	4.62	0.49	5	4	5	-0.48	-1.8	0.32	0.26	0.9	0.99
CO_20	50	0	0	0	0.78	0.22	4.22	0.42	4	4	5	1.31	-0.28	0.48	0.43	0.89	0.99
CO_21	50	0	0	0.02	0.44	0.54	4.52	0.54	5	3	5	-0.45	-1.08	0	-0.07	0.9	0.99
CO_22	50	0.04	0	0.02	0.84	0.1	3.96	0.7	4	1	5	-2.76	10.45	0.56	0.49	0.89	0.99
CO_23	50	0	0	0.06	0.5	0.44	4.38	0.6	4	3	5	-0.37	-0.77	0.41	0.34	0.9	0.99
CO_24	50	0	0	0.02	0.72	0.26	4.24	0.48	4	3	5	0.61	-0.35	0.52	0.47	0.89	0.99

Nota: n = muestra; X = categorías de respuesta del ítem; M=media; Me=mediana; DE=desviación estándar; Md = mediana; Mín=mínimo; Máx=máximo; G₁=asimetría; G₂=curtosis; r_{it} = correlación ítems - test; r_{itc} = correlación ítem - test corregida; α_s = coeficiente alfa si se elimina el elemento; λ_s = coeficiente lambda 6 si se elimina el elemento.

Anexo 8. Análisis de los ítems para medir la Desempeño Organizacional

Tabla 4

Análisis de los ítems para medir la Desempeño Organizacional (n = 50)

Ítem	n	X2	X3	X4	X5	M	DE	Md	Mín	Máx	G1	G2	r _{it}	r _{itc}	α _s	λ _s
DL_01	50	0	0	0.06	0.94	4.94	0.24	5	4	5	-3.59	11.15	-0.12	-0.15	0.92	0.99
DL_02	50	0	0.16	0.24	0.6	4.44	0.76	5	3	5	-0.89	-0.74	0.59	0.52	0.92	0.99
DL_03	50	0	0.14	0.52	0.34	4.2	0.67	4	3	5	-0.24	-0.86	0.65	0.59	0.91	0.99
DL_04	50	0	0.02	0.08	0.9	4.88	0.39	5	3	5	-3.25	10.5	0.29	0.24	0.92	0.99
DL_05	50	0	0	0.04	0.96	4.96	0.2	5	4	5	-4.55	19.13	0.16	0.14	0.92	0.99
DL_06	50	0	0.1	0.12	0.78	4.68	0.65	5	3	5	-1.75	1.57	0.81	0.78	0.91	0.99
DL_07	50	0	0.18	0.5	0.32	4.14	0.7	4	3	5	-0.19	-1.01	0.65	0.6	0.91	0.99
DL_08	50	0	0.02	0.18	0.8	4.78	0.46	5	3	5	-1.89	2.78	0.21	0.16	0.92	0.99
DL_09	50	0	0	0.06	0.94	4.94	0.24	5	4	5	-3.59	11.15	0.1	0.07	0.92	0.99
DL_10	50	0	0.12	0.56	0.32	4.2	0.64	4	3	5	-0.18	-0.71	0.77	0.73	0.91	0.99
DL_11	50	0	0.12	0.12	0.76	4.64	0.69	5	3	5	-1.58	0.91	0.85	0.82	0.91	0.99
DL_12	50	0	0	0.38	0.62	4.62	0.49	5	4	5	-0.48	-1.8	-0.05	-0.11	0.92	0.99
DL_13	50	0	0.12	0.22	0.66	4.54	0.71	5	3	5	-1.16	-0.09	0.84	0.81	0.91	0.99
DL_14	50	0.02	0.12	0.56	0.3	4.14	0.7	4	2	5	-0.54	0.27	0.74	0.69	0.91	0.99
DL_15	50	0	0.24	0.42	0.34	4.1	0.76	4	3	5	-0.16	-1.3	0.77	0.73	0.91	0.98
DL_16	50	0	0	0.1	0.9	4.9	0.3	5	4	5	-2.59	4.79	-0.08	-0.12	0.92	0.99
DL_17	50	0	0.1	0.1	0.8	4.7	0.65	5	3	5	-1.86	1.95	0.81	0.78	0.91	0.99
DL_18	50	0	0.1	0.02	0.88	4.78	0.62	5	3	5	-2.42	4.05	0.82	0.8	0.91	0.99
DL_19	50	0	0	0.14	0.86	4.86	0.35	5	4	5	-2.01	2.1	0.02	-0.02	0.92	0.99
DL_20	50	0	0.12	0.52	0.36	4.24	0.66	4	3	5	-0.28	-0.82	0.8	0.77	0.91	0.99
DL_21	50	0	0.12	0.06	0.82	4.7	0.68	5	3	5	-1.89	1.85	0.87	0.84	0.91	0.99
DL_22	50	0	0.12	0.02	0.86	4.74	0.66	5	3	5	-2.13	2.7	0.9	0.89	0.91	0.99
DL_23	50	0	0.12	0.62	0.26	4.14	0.61	4	3	5	-0.06	-0.45	0.74	0.7	0.91	0.99

Nota: n = total de evaluados que respondieron al ítem; X = categorías de respuesta del ítem; M=media; Me=mediana; DE=desviación estándar; Md = mediana Mín=mínimo; Máx=máximo; G₁=asimetría; G₂=curtosis; r_{it} = correlación ítems - test; r_{itc} = correlación ítem - test corregida; α_s = coeficiente alfa si se elimina el elemento; λ_s = coeficiente lambda 6 si se elimina el elemento.

Anexo 9. Calificación de resultados de las variables medidas

Tabla 5

Calificación de resultados de las variables medidas

n	IM	CON	ADA	MIS	CO	TEQ	EFCI	INI	EFCA	DL	n_CO	n_DL
1	26	24	24	24	98	30	30	25	30	115	Alto	Alto
2	24	24	23	25	96	29	30	25	30	114	Medio	Alto
3	26	26	27	25	104	29	27	24	28	108	Alto	Medio
4	23	24	19	21	87	30	28	25	30	113	Bajo	Alto
5	21	24	18	22	85	30	28	25	30	113	Bajo	Alto
6	11	13	19	21	64	28	30	23	28	109	Bajo	Medio
7	25	25	24	30	104	29	30	25	30	114	Alto	Alto
8	24	24	24	24	96	27	25	20	27	99	Medio	Bajo
9	22	23	22	24	91	26	22	19	22	89	Bajo	Bajo
10	22	23	22	24	91	24	24	17	20	85	Bajo	Bajo
11	22	24	23	25	94	27	25	20	27	99	Medio	Bajo
12	30	30	30	30	120	30	30	25	30	115	Alto	Alto
13	23	24	25	27	99	30	27	22	29	108	Alto	Medio
14	26	29	30	27	112	28	27	21	29	105	Alto	Bajo
15	23	22	22	28	95	28	27	22	29	106	Medio	Medio
16	23	22	23	27	95	27	28	22	29	106	Medio	Medio
17	23	22	23	27	95	28	26	23	28	105	Medio	Bajo
18	24	22	23	29	98	29	27	23	28	107	Alto	Medio
19	25	25	27	28	105	30	28	23	28	109	Alto	Medio
20	23	22	22	27	94	29	26	23	28	106	Medio	Medio
21	23	22	23	29	97	29	29	25	29	112	Alto	Alto
22	23	22	22	25	92	30	27	23	28	108	Bajo	Medio
23	23	23	23	27	96	29	26	23	28	106	Medio	Medio
24	24	22	23	27	96	28	27	23	28	106	Medio	Medio
25	23	22	23	27	95	28	27	23	28	106	Medio	Medio
26	23	22	22	26	93	28	28	23	28	107	Bajo	Medio
27	23	22	22	26	93	29	27	23	28	107	Bajo	Medio
28	23	22	22	24	91	29	28	24	28	109	Bajo	Medio
29	23	22	23	28	96	29	28	24	28	109	Medio	Medio
30	27	25	25	25	102	28	29	23	28	108	Alto	Medio
31	24	22	23	28	97	27	29	21	28	105	Alto	Bajo
32	23	22	23	27	95	29	27	23	29	108	Medio	Medio
33	23	22	23	27	95	29	27	23	28	107	Medio	Medio
34	23	22	25	25	95	29	26	22	27	104	Medio	Bajo
35	23	22	23	27	95	24	24	17	20	85	Medio	Bajo
36	22	24	23	25	94	29	27	23	28	107	Medio	Medio
37	23	22	22	26	93	29	29	25	29	112	Bajo	Alto
38	22	23	22	24	91	28	27	21	29	105	Bajo	Bajo
39	26	26	27	25	104	28	28	23	28	107	Alto	Medio
40	22	23	22	24	91	24	24	17	20	85	Bajo	Bajo
41	23	22	22	26	93	28	29	23	28	108	Bajo	Medio
42	24	22	23	27	96	28	27	21	29	105	Medio	Bajo
43	23	22	22	28	95	28	30	23	28	109	Medio	Medio
44	26	26	27	25	104	24	24	17	20	85	Alto	Bajo
45	23	22	22	26	93	28	28	23	28	107	Bajo	Medio
46	22	23	22	24	91	24	24	17	20	85	Bajo	Bajo
47	22	23	22	24	91	29	27	23	28	107	Bajo	Medio
48	23	22	22	28	95	29	29	25	29	112	Medio	Alto
49	23	22	22	26	93	28	29	23	28	108	Bajo	Medio
50	23	22	22	26	93	28	30	23	28	109	Bajo	Medio

Anexo 10. Validez del instrumento que mide la variable Cultura Organizacional.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Emilio Escudero Vilchez

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

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

10 de SETIEMBRE del 2021



Dr. Fernando Escudero Vilchez
Firma del Experto Informante.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

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

10 de SETIEMBRE del 2021



Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena
Firma del Experto Informante.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Micaela Lujan Cabrera

DNI: 41691632

Especialidad del validador: 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

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

10 de SETIEMBRE del 2021



Dr. Micaela Lujan Cabrera
Firma del Experto Informante.

Anexo 11. Validez del instrumento de mide la variable Desempeño Laboral

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr. López Landauro Rafael Arturo

DNI N° 08273208

FECHA: 20-IV-2021

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Luis Enrique Dios Zárata DNI N° 07909441

FECHA: 12/04/2021

Especialidad del validador: Lic. 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

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

Firma del Experto Informante.
Administración

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr. HANS MEJIA GUERRERO _____ DNI N° 40720573

FECHA: 12/04/2021

Especialidad del validador: JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y DOCENTE

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

Mgtr. Hans Mejía Guerrero

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 12 Propuesta de Plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos para colaboradores para la empresa de transportes de Pataz

Fundamentación

Fomentar el desarrollo humano y la adecuada aplicación de competencias que faciliten el buen desempeño laboral. Por lo tanto, el programa que se pondrá en marcha en beneficio del bienestar de los empleados debe estar vinculado a la mejora de la cultura organizacional en el lugar de trabajo y la productividad de los trabajadores para tener un mayor efecto positivo en la operación minera, el vínculo interpersonal y la felicidad. En resumen, el objetivo de este programa es elevar la calidad de vida de los trabajadores al mismo tiempo que promueve los niveles de eficacia, satisfacción, eficiencia y efectividad.

Descripción de la propuesta

El objetivo principal de este programa es crear un ambiente de trabajo positivo y brindar incentivos que alienten a los empleados a desempeñar sus funciones de la manera más eficaz posible. Se ha demostrado que cuando un ambiente es propicio para el trabajo y los trabajadores reciben incentivos y estímulos para elevar su trabajo, logran buenos resultados en aspectos como cultura, motivación, sentido de pertenencia y calidad de vida.

ETAPA 1: Detección de la problemática

Se utilizará entrevistas simultaneas y observación de campo no experimental como técnica para la identificación del problema. Estas técnicas nos permiten ver el problema en el contexto en el que se desarrollan sin involucrar activa o pasivamente en el personal. A continuación, podemos tener una conversación con el personal sobre cómo se sienten acerca del problema y en qué medida se desarrolla y qué papel juegan en el entorno laboral en relación con su resolución de la misma. Con el fin de pronosticar los resultados de las técnicas utilizadas, se completará un marco de diagnóstico situacional (FODA) con el objetivo de resaltar el problema, las oportunidades de mejora y las amenazas que enfrenta el equipo de trabajo.

ETAPA 2: Planificación

Objetivo General

Lograr un alto nivel de bienestar del personal operativo, a través de iniciativas que mejoren la calidad de vida, apoyen su desarrollo integral a través de la gestión de recursos humanos y las acciones que se toman durante la planificación, desarrollo o ejecución de proyectos.

Objetivos Específicos.

- Integrar actividades como la cultura, el deporte y la recreación con la vida laboral.
- Disminuir el estrés emocional y la ansiedad mediante la participación en actividades de entretenimiento y culturales que se centren en el desarrollo de los trabajadores.
- Lograrla autonomía, la creatividad y la iniciativa, al mismo tiempo que estimula una variedad de áreas de intervención, como la esfera personal y socioemocional

ETAPA 3: Ejecución

BENEFICIARIOS Todos los colaboradores del área operativa serán beneficiados.

RESPONSABLE Sera coordinado, implementado y evaluado por la Coordinadora de Recursos Humanos.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN El programa se desarrolló a partir de los datos del estudio de la cultura laboral con el objetivo de brindar una atención integral y fomentar el desempeño profesional. Está dirigido a todos los trabajadores del ámbito de operaciones.

Se enmarca en dos ejes principales:

- Programa de bienestar social: elevar lo estándares de salud, recreación, cultura y educación.
- Programa de estímulos e incentivos: Los incentivos están dirigidos a los trabajadores y tienen por objeto crear condiciones de trabajo ventajosas y reconocimiento por el buen desempeño.

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

1. Área de Protección y Servicios Sociales

Para mejorar los niveles de los trabajadores en salud, recreación, cultura y educación, este componente busca impulsar y estructurar programas para su bienestar que atiendan sus necesidades de protección, diversión, identidad y aprendizaje.

1.1 Programas deportivos y recreativos.

Habrà una variedad de actividades enfocadas en el cuidado personal, el ejercicio y el movimiento libre. De esta forma, se fomenta que los empleados aprovechen al máximo su tiempo libre y se integren con sus familias en entornos diferentes a los habituales

ACTIVIDAD	PROGRAMACION
Mini campeonato deportivo	Al gozar días compensatorios.
Caminatas ambientales.	
Paseos locales	
Celebración de días especiales (día del padre, día del conductor, amor y amistad, día del trabajador minero.	Previa coordinación con las guardias.

1.2 Programa prevención y promoción de la salud

El objetivo es incentivar a los trabajadores a responsabilizarse de su salud física y mental para que sean conscientes de la necesidad de prevenir enfermedades y reducir el riesgo psicosocial, mejorando la calidad de vida de ellos y sus familias.

ACTIVIDAD	FECHA
Conferencias sobre estilos de vida saludable	Durante el año
Consultorio de apoyo psicológico ocupacional	Durante el año- Mensualmente.
Semana de la salud	Segundo semestre

3. Área de calidad de vida laboral

La existencia de un ambiente de trabajo es percibida por los empleados como favorables a su bienestar y desarrollo y constituye la calidad de vida laboral; lo anterior tiene un impacto positivo tanto en la productividad como en las relaciones con los empleados. Asimismo, es importante crear, mantener y mejorar el entorno de trabajo, así como la resolución de problemas y la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados para que se puedan satisfacer sus necesidades de crecimiento personal, profesional y organizacional.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

1. Se hará énfasis en reconocer los logros individuales del mejor trabajador de la empresa, además a uno de los mejores del equipo de trabajo.
2. Estrategias
 - ✓ Se darán incentivos en un compartir de confraternidad.
 - ✓ Selección del mejor trabajador en base a la calificación recibida en la evaluación de desempeño.

2. **Distinciones por antigüedad** se distinguen a los empleados que hayan cumplido 5, 10 y más años de servicio y hayan demostrado un alto nivel de compromiso con la empresa obtendrán un pin distintivo. Los premios a la antigüedad se otorgarán anualmente, y el trabajador que haya aceptado dicho reconocimiento podrá volver a solicitar este incentivo transcurridos cinco (5) años. Se deben cumplir estos requisitos para poder optar a los distintivos:

- ✓ Haber servido durante 5, 10, 15 o más años.
- ✓ No haber recibido una sanción disciplinaria en todo el año.
- ✓ Demostrar un nivel de dedicación y eficacia en su desempeño.

ETAPA 4: Evaluación y seguimiento

Con el fin de proporcionar indicadores de desempeño, el área de Recursos Humanos evaluará, coordinará y ejecutará todos los aspectos del plan de bienestar laboral, así como también brindará estímulo e incentivos.