



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE LA COMUNICACIÓN

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GEOSIM
SERVICES E.I.R.L.”**

VALERIA ALEJANDRA VALENCIA RODRIGUEZ

ASESOR: DIEGO ELISEO CARPIO SEGURA

**Para la obtención del Título Profesional de:
Licenciada en Administración y Negocios Internacionales**

AREQUIPA-PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por permitirme gozar de salud y llegar hasta este momento tan importante para mí desarrollo profesional.

A mis padres Jorge y Gabi, porque son mi motor y motivación, por siempre estar a mi lado brindándome su apoyo incondicional y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos Andrea y Víctor que han sido mi ejemplo para alcanzar mis metas y a mis abuelos que me guían desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad La Salle y docentes por sus enseñanzas y formación profesional en estos 5 años de carrera profesional.

A mi asesor, por el apoyo incondicional y el conocimiento brindado para la realización de la presente investigación.

ÍNDICE

RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA BÁSICA	14
1.1. Planteamiento del problema de investigación científica.....	14
1.2. Variable.....	16
1.2.1. Operacionalización de la variable.....	16
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Formulación del problema	17
1.4.1. Problema general	17
1.4.2. Problemas específicos.....	17
1.5. Hipótesis	18
1.5.1. Hipótesis general	18
1.6. Justificación	18
CAPÍTULO II: REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Fundamentación Teórica.....	31
2.2.1. Cultura	31
2.2.2. Organización.....	32
2.2.3. Cultura Organizacional.....	32
A. Dimensiones de la Cultura Organizacional.....	34
2.3. Funciones de la Cultura Organizacional	35
2.4. Tipos de Cultura Organizacional	36
2.4.1. Según María Olmos y Katerine Socha	36
2.4.2. Según Edgar Schein.....	37
2.4.3. Según Stephen Robbins y Timothy Judge.....	39
2.4.4. Según Cameron y Quinn	40
2.4.5. Según Federico Gan	42
2.4.6. Según Idalberto Chiavenato	43
2.4.7. Según Daniel Denison	43
CAPÍTULO III: MÉTODO	46

3.1. Tipo de investigación.....	46
3.2. Unidad de estudio	46
3.3. Técnicas/Instrumento/Equipo/Recursos	46
3.4. Procedimiento	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	51
DISCUSIÓN.....	110
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	114
REFERENCIAS	115
ANEXOS.....	118
ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	118
ANEXO 2 - ENCUESTA	119
ANEXO 3 - VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS.....	122
VALIDACIÓN 1	122
VALIDACIÓN 2.....	125
VALIDACIÓN 3	128
VALIDACIÓN 4.....	131

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Operacionalización de la variable	16
Tabla 2 - Validez de contenido del instrumento	47
Tabla 3 - Alfa de cronbach para variable Cultura Organizacional.....	47
Tabla 4 - Alfa de cronbach para dimensión Valores	48
Tabla 5 - Alfa de cronbach para dimensión Creencias.....	48
Tabla 6 - Alfa de cronbach para dimensión Clima.....	48
Tabla 7 - Alfa de cronbach para dimensión Normas.....	48
Tabla 8 - Alfa de cronbach para dimensión Símbolos	48
Tabla 9 - Alfa de cronbach para dimensión Filosofía	48
Tabla 10 - Alfa de cronbach para dimensión Innovación	48
Tabla 11 - Análisis de mitades partidas	49
Tabla 12 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según el sexo	51
Tabla 13 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según la edad	52
Tabla 14 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según su permanencia en la empresa.....	53
Tabla 15 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según su puesto de trabajo.....	54
Tabla 16 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según su categoría ocupacional ...	55
Tabla 17 - Calificación de los colaboradores sobre si consideran que en la empresa donde trabajan se fomenta el trabajo en equipo	56
Tabla 18 - Calificación de los colaboradores sobre si se sienten conforme con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo.....	58
Tabla 19 - Calificación de los colaboradores sobre si se les otorga reconocimiento a los equipos de trabajo por el logro de objetivos	60
Tabla 20 - Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa donde trabajan lo más importante es el cumplimiento de objetivos.....	62
Tabla 21 - Calificación de los colaboradores sobre si trabajar en equipo les permite un mejor cumplimiento de los objetivos.....	63
Tabla 22 - Calificación de los colaboradores sobre si la mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo	64
Tabla 23 - Calificación de los colaboradores sobre si existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas	65
Tabla 24 - Calificación de los colaboradores sobre si practica el respeto en las relaciones laborales con sus compañeros	66

Tabla 25 - Calificación de los colaboradores sobre si cumplen con las órdenes y tareas que se les asignan	67
Tabla 26 - Calificación de los colaboradores sobre si las funciones que desempeñan dentro de la empresa son equitativas a la de sus compañeros	68
Tabla 27 - Calificación de los colaboradores sobre si ponen en práctica los valores éticos (responsabilidad, honestidad) en su área de trabajo	69
Tabla 28 - Calificación de los colaboradores sobre si el salario que reciben por su labor en la empresa es el adecuado	70
Tabla 29 - Calificación de los colaboradores sobre si tienen los equipos necesarios para cumplir adecuadamente sus tareas	72
Tabla 30 - Calificación de los colaboradores sobre si tienen la vestimenta necesaria para cumplir sus tareas	73
Tabla 31 - Calificación de los colaboradores sobre si desarrollan plenamente sus habilidades profesionales en su puesto de trabajo	74
Tabla 32 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa le permite aprender y progresar como persona	75
Tabla 33 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades.....	76
Tabla 34 - Calificación de los colaboradores sobre si perciben un ambiente de cooperación dentro de la empresa.....	77
Tabla 35 - Calificación de los colaboradores sobre si tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo	79
Tabla 36 - Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa tienen en cuenta su participación en la toma de decisiones	80
Tabla 37 - Calificación de los colaboradores sobre si el trabajo se organiza de modo que cada persona pueda actuar por sí mismo	81
Tabla 38 - Calificación de los colaboradores sobre si existe una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa.....	82
Tabla 39 - Calificación de los colaboradores sobre si los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con sus colaboradores.....	84
Tabla 40 - Calificación de los colaboradores sobre si se sienten satisfechos en el área donde laboran.....	86
Tabla 41 - Calificación de los colaboradores sobre si cumplen con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa	88
Tabla 42 - Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores	89
Tabla 43 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa utiliza sanciones ante las distintas faltas al reglamento interno de trabajo.....	90

Tabla 44 - Calificación de los colaboradores sobre si conocen los documentos normativos de la empresa como el reglamento interno de trabajo, manual de organización y funciones, reglamento de seguridad y similares	91
Tabla 45 - Calificación de los colaboradores sobre si aplican las políticas (normas) de la empresa en mis actividades diarias	93
Tabla 46 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros	94
Tabla 47 - Calificación de los colaboradores sobre si suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico	95
Tabla 48 - Calificación de los colaboradores sobre si el logo y los colores representativos de la empresa son memorables.....	96
Tabla 49 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa respeta los días de descanso que se les otorga	97
Tabla 50 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa realiza los pagos de gratificación de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana.....	98
Tabla 51 - Calificación de los colaboradores sobre si se identifican con la misión y visión de la empresa y comparten lo expresado en ellas	99
Tabla 52 - Calificación de los colaboradores sobre si consideran que su trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa.....	101
Tabla 53 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa prioriza el reclutamiento del personal de forma interna para cubrir los puestos de trabajo vacantes	102
Tabla 54 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa aporta a su desarrollo personal como familiar.....	103
Tabla 55 - Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa donde laboran se fomenta la innovación	104
Tabla 56 - Calificación de los colaboradores sobre si la innovación tecnológica en esta empresa es actualmente un punto clave de su desarrollo	105
Tabla 57 - Calificación de los colaboradores sobre si dentro del sector, esta empresa es de las más avanzadas, desde el punto de vista tecnológico	106
Tabla 58 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa es un lugar muy dinámico y emprendedor, en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos.....	107
Tabla 59 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra.....	108
Tabla 60 - Evaluación por dimensiones	109

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - El iceberg de la cultura organizacional	33
Figura 2 - Dimensiones de la cultura de Schein.....	38
Figura 3 - Marco de Valores	41
Figura 4 - Modelo de cultura organizacional Denison.....	44
Figura 5 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según el sexo	51
Figura 6 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según la edad.....	52
Figura 7 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según su permanencia en la empresa	53
Figura 8 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según su puesto de trabajo	54
Figura 9 - Datos sociodemográficos de los colaboradores según su categoría ocupacional....	55
Figura 10 - Calificación de los colaboradores sobre si consideran que en la empresa donde trabajan se fomenta el trabajo en equipo	56
Figura 11 - Calificación de los colaboradores sobre si se sienten conforme con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo.....	58
Figura 12 - Calificación de los colaboradores sobre si se les otorga reconocimiento a los equipos de trabajo por el logro de objetivos	60
Figura 13 - Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa donde trabajan lo más importante es el cumplimiento de objetivos.....	62
Figura 14 - Calificación de los colaboradores sobre si trabajar en equipo les permite un mejor cumplimiento de los objetivos.....	63
Figura 15 - Calificación de los colaboradores sobre si la mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo	64
Figura 16 - Calificación de los colaboradores sobre si existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas	65
Figura 17 - Calificación de los colaboradores sobre si practica el respeto en las relaciones laborales con sus compañeros	66
Figura 18 - Calificación de los colaboradores sobre si cumplen con las órdenes y tareas que se les asignan	67
Figura 19 - Calificación de los colaboradores sobre si las funciones que desempeñan dentro de la empresa son equitativas a la de sus compañeros	68
Figura 20 - Calificación de los colaboradores sobre si ponen en práctica los valores éticos (responsabilidad, honestidad) en su área de trabajo.....	69
Figura 21 - Calificación de los colaboradores sobre si el salario que reciben por su labor en la empresa es el adecuado	70
Figura 22 - Calificación de los colaboradores sobre si tienen los equipos necesarios para cumplir adecuadamente sus tareas	72

Figura 23 - Calificación de los colaboradores sobre si tienen la vestimenta necesaria para cumplir sus tareas	73
Figura 24 - Calificación de los colaboradores sobre si desarrollan plenamente sus habilidades profesionales en su puesto de trabajo	74
Figura 25 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa le permite aprender y progresar como persona	75
Figura 26 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades.....	76
Figura 27 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa le permite aprender y progresar como persona	77
Figura 28 - Calificación de los colaboradores sobre si tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo	79
Figura 29 - Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa tienen en cuenta su participación en la toma de decisiones	80
Figura 30 - Calificación de los colaboradores sobre si el trabajo se organiza de modo que cada persona pueda actuar por sí mismo	81
Figura 31 - Calificación de los colaboradores sobre si existe una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa	82
Figura 32 - Calificación de los colaboradores sobre si los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con sus colaboradores.....	84
Figura 33 - Calificación de los colaboradores sobre si se sienten satisfechos en el área donde laboran.....	86
Figura 34 - Calificación de los colaboradores sobre si cumplen con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa	88
Figura 35 - Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores	89
Figura 36 - Calificación de los colaboradores sobre si la empresa utiliza sanciones ante las distintas faltas al reglamento interno de trabajo.....	90
Figura 37 - Calificación de los colaboradores sobre si conocen los documentos normativos de la empresa como el reglamento interno de trabajo, manual de organización y funciones, reglamento de seguridad y similares	91
Figura 38- Calificación de los colaboradores sobre si aplican las políticas de la empresa en mis actividades diarias	93
Figura 39- Calificación de los colaboradores sobre si la empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros	94
Figura 40- Calificación de los colaboradores sobre si suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico	95

Figura 41- Calificación de los colaboradores sobre si el logo y los colores representativos de la empresa son memorables.....	96
Figura 42- Calificación de los colaboradores sobre si la empresa respeta los días de descanso que se les otorga	97
Figura 43- Calificación de los colaboradores sobre si la empresa realiza los pagos de gratificación de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana.....	98
Figura 44- Calificación de los colaboradores sobre si se identifican con la misión y visión de la empresa y comparten lo expresado en ellas	99
Figura 45- Calificación de los colaboradores sobre si consideran que su trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa.....	101
Figura 46- Calificación de los colaboradores sobre si la empresa prioriza el reclutamiento del personal de forma interna para cubrir los puestos de trabajo vacantes	102
Figura 47- Calificación de los colaboradores sobre si la empresa aporta a su desarrollo personal como familiar.....	103
Figura 48- Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa donde laboran se fomenta la innovación	104
Figura 49- Calificación de los colaboradores sobre si la innovación tecnológica en esta empresa es actualmente un punto clave de su desarrollo	105
Figura 50- Calificación de los colaboradores sobre si dentro del sector, esta empresa es de las más avanzadas, desde el punto de vista tecnológico.....	106
Figura 51- Calificación de los colaboradores sobre si la empresa es un lugar muy dinámico y emprendedor, en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos.....	107
Figura 52- Calificación de los colaboradores sobre si la empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra.....	108
Figura 53- Puntuación promedio.....	109

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la cultura organizacional en la empresa Geosim Services E.I.R.L., dicha empresa se dedica a brindar servicios de consultoría, análisis de muestras geológicas, topografía y geodesia, desarrollando proyectos y estudios en todos los sectores de desarrollo minero del Perú.

Se logró la presente investigación realizando la recopilación y análisis de los antecedentes de investigación y la fundamentación teórica, así mismo, se tomaron como base los modelos de (Chiavenato, 2017; Gan & Triginé, 2006; Maldonado Arata & Soza Herrera, 2016; Olano Huamán, 2021; Olmos Torres & Socha Fandiño, 2006; Robbins & Judge, 2018), para la elaboración del cuestionario aplicado para la evaluación.

Respecto al método, se planteó una investigación de nivel descriptivo, de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, de tipo básico o no aplicado, con una temporalidad transversal. De esta manera, se realizó un censo de la población que fue dirigido a 40 colaboradores con los que cuenta la empresa, utilizando de técnica la encuesta y cuyo instrumento el cuestionario descrito anteriormente, evaluado con criterios de validación de prueba Delphi, y criterios de confiabilidad Alfa de Cronbach y mitades partidas.

Por último, se llegó a la conclusión de que la dimensión que destaca son los “valores”, seguida de: normas, clima, creencias, innovación, filosofía y símbolos. Por lo cual se aprecia que la empresa tiene una buena cultura organizacional fundamentada principalmente en los valores, las normas y el clima.

Palabras clave: Cultura organizacional, recursos humanos, minería.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the organizational culture in the company Geosim Services E.I.R.L., said company is dedicated to providing consulting services, analysis of geological samples, topography and geodesy, developing projects and studies in all sectors of mining development in Peru.

The present investigation was modified by compiling and analyzing the research background and the theoretical foundation, in addition, the models of (Chiavenato, 2017; Gan & Triginé, 2006; Maldonado Arata & Soza Herrera, 2016; Olano Huamán, 2021; Olmos Torres & Socha Fandiño, 2006; Robbins & Judge, 2018), for the elaboration of the questionnaire applied for the evaluation.

Regarding the method, a descriptive level research was proposed, with a non-experimental design, with a quantitative approach, of a basic or non-applied type, with a transverse temporality. In this way, a census of the population was carried out that was directed to 40 collaborators with whom the company has, using the survey technique and whose instrument the questionnaire described above, evaluated with Delphi test validation criteria, and reliability criteria. Cronbach's alpha, and split halves.

Finally, it was concluded that the dimension that stands out is "values", followed by: norms, climate, beliefs, innovation, philosophy and symbols. Therefore, it is appreciated that the company has a good organizational culture based mainly on values, standards and climate.

Keywords: Organizational culture, human resources, mining.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA BÁSICA

1.1. Planteamiento del problema de investigación científica

Este análisis se hace necesario, debido a que en el siglo XXI la cultura organizacional juega un papel importante en el mundo empresarial, ya que está presente tanto en grandes como en pequeñas empresas; y el tener conocimiento de esta contribuirá a tener colaboradores fidelizados y satisfechos que aporten al logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2017; Serrate et al., 2014).

Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones tienen culturas con características específicas, por tanto, la cultura organizacional refleja la forma en que cada organización aprende a lidiar con su entorno, logrando un modo particular de funcionamiento (Chiavenato, 2017).

El análisis de la cultura organizacional se plantea a partir de la base teórica de acuerdo a (Chiavenato, 2017; Gan & Triginé, 2006; Maldonado Arata & Soza Herrera, 2016; Olano Huamán, 2021; Olmos Torres & Socha Fandiño, 2006; Robbins & Judge, 2018) utilizando las dimensiones: valores, creencias, clima, normas, símbolos, filosofía e innovación.

Para la presente investigación se realizó un análisis de la cultura organizacional de la empresa Geosim Services E.I.R.L. que tiene ocho años en el sector minero y se dedica a brindar servicios de consultoría, análisis de muestras geológicas, topografía y geodesia. Trabaja con distintos proyectos que se aperturan de acuerdo a los contratos que se obtienen por licitaciones públicas ganadas, incorporando a varios colaboradores a sus actividades; estos se dividen en personal administrativo, que no desarrollan labores en campo y personal de planta, que comprende tanto a ingenieros como a obreros que desarrollan las funciones de toma de muestras, etiquetado y transporte de muestras a laboratorios.

Durante los ocho años de funcionamiento, no se ha elaborado un análisis de la cultura organizacional, por lo que se desconoce cómo está compuesta y como se desarrolla en la empresa.

Mediante el análisis de la cultura organizacional en la empresa Geosim Services E.I.R.L. se busca examinar las dimensiones que la conforman, cuales destacan y cuales son escasas, de tal forma que las personas que asumen las labores directivas puedan tomar acciones que corrijan u optimicen dichas dimensiones.

1.2. Variable

1.2.1. Operacionalización de la variable

Tabla 1
Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Cultura Organizacional	Valores	<ul style="list-style-type: none">- Trabajo en equipo- Cumplimiento de objetivos- Solidaridad- Respeto- Disciplina- Equidad- Código de ética	1 al 11
	Creencias	<ul style="list-style-type: none">- Salario- Condiciones físicas	12 al 14
	Clima	<ul style="list-style-type: none">- Aprendizaje y progreso- Ambiente de cooperación- Toma de decisiones- Relaciones interpersonales- Motivación laboral- Satisfacción laboral	15 al 24
	Normas	<ul style="list-style-type: none">- Horarios laborales- Presentación del personal- Sanciones- Documentos normativos- Políticas	25 al 29
	Símbolos	<ul style="list-style-type: none">- Ritos y celebración- Imagen institucional- Costumbres	30 al 34
	Filosofía	<ul style="list-style-type: none">- Misión y visión- Coherencia con misión y visión- Promoción interna- Desarrollo personal y familiar	35 al 38
	Innovación	<ul style="list-style-type: none">- Fomento de la innovación- Desarrollo tecnológico- Riesgos y desafíos	39 al 43

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general:

- Analizar la cultura organizacional de la empresa Geosim Services E.I.R.L.

1.3.2. Objetivos específicos:

- Identificar la percepción con respecto a las dimensiones valores, creencias y filosofía en la empresa Geosim Services E.I.R.L.
- Describir la percepción con respecto a las dimensiones normas e innovación en la empresa Geosim Services E.I.R.L.
- Describir la percepción con respecto a las dimensiones clima y símbolos en la empresa Geosim Services E.I.R.L.
- Identificar que dimensión de la cultura organizacional destaca en la empresa Geosim Services E.I.R.L.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Cómo es la cultura organizacional de la empresa Geosim Services E.I.R.L.?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la percepción con respecto a las dimensiones valores, creencias y filosofía en la empresa Geosim Services E.I.R.L.?
- ¿Cuál es la percepción con respecto a las dimensiones normas e innovación en la empresa Geosim Services E.I.R.L.?
- ¿Cuál es la percepción con respecto a las dimensiones clima y símbolos en la empresa Geosim Services E.I.R.L.?
- ¿Qué dimensión de la cultura organizacional destaca en la empresa Geosim Services E.I.R.L.?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Dado que la empresa Geosim Services E.I.R.L. no realizó un análisis de la cultura organizacional y se desconoce la percepción de sus dimensiones, así como cuál de estas destaca, es probable que la cultura organizacional sea buena y que destaque la dimensión valores.

1.6. Justificación

La presente investigación fue conveniente debido a que se proporcionó a la empresa Geosim Services E.I.R.L. una perspectiva clara del estado de la cultura organizacional con la que cuenta.

Así mismo, se logró conocer las dimensiones que destacan en la cultura organizacional de la empresa Geosim Services E.I.R.L., y se realizó una evaluación independiente para cada una de ellas, lo cual es relevante para que las personas que ocupan los cargos directivos puedan hacer las correcciones y mejoras pertinentes a cada dimensión.

Además, permitió consolidar las teorías utilizadas para el enfoque de la investigación de la variable estudiada y servirá como información para ser revisada y contribuir en futuras investigaciones.

Se propuso un modelo unificado de evaluación de la cultura organizacional, basados en los modelos de (Chiavenato, 2017; Gan & Triginé, 2006; Maldonado Arata & Soza Herrera, 2016; Olano Huamán, 2021; Olmos Torres & Socha Fandiño, 2006; Robbins & Judge, 2018), ya que la presente investigación utilizó un instrumento adaptado de las dimensiones de los autores ya citados, con el fin de conocer y analizar las dimensiones culturales de la empresa.

Finalmente, tuvo como implicancia práctica para la empresa, ya que se dio a conocer si la orientación de la cultura organizacional está alineada con los pilares estratégicos de la empresa y si existe congruencia con la misión y visión planteadas por Geosim Services E.I.R.L., con el fin de darle sostenibilidad al negocio.

CAPÍTULO II: REVISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Navarro Valera (2020) desarrolló una investigación denominada “Cultura Organizacional en los Trabajadores de la Empresa Profuturo AFP Filial Iquitos, Periodo 2020” de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de tipo no aplicada, de diseño no experimental y con una temporalidad transversal; en la cual indica lo siguiente:

El propósito de dicha investigación fue conocer la situación de la cultura organizacional para tomar decisiones de mejoras a futuro, tuvo como objetivo general describir la cultura organizacional en los trabajadores de la empresa Profuturo AFP filial Iquitos y como objetivos específicos fueron: identificar los valores, analizar las creencias, identificar el clima, analizar las normas, identificar los símbolos y analizar la filosofía.

Para la medición de la cultura organizacional utilizaron el cuestionario de las autoras (Olmos Torres & Socha Fandiño, 2006), este se basa en 6 dimensiones: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía. La justificación de la investigación se basó en que les permitió conocer la afinidad que tienen los trabajadores con los valores, creencias y cultura de la empresa. La población de la investigación estuvo conformada por 36 trabajadores; siendo 20 hombres y 16 mujeres, por lo que no se utilizó ningún criterio de muestreo y se realizó un censo.

En cuanto a la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue una encuesta y de instrumento un cuestionario que consta de 18 preguntas con una escala ordinal de 5 niveles. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la Prueba de Alfa Cronbach, teniendo como resultado un 0.681 lo que determina que el instrumento tiene un alto nivel de consistencia.

Los resultados que obtuvieron es que la cultura organizacional se percibe como bueno en un 100%, pero si se mejorará se verían cambios favorables en el desempeño de los trabajadores y por lo mismo se percibirá como muy bueno.

Se analizó cada dimensión concluyendo que los valores que tienen los trabajadores contribuye favorablemente a la empresa ya que se percibe como bueno con un 97%, en cuanto a las creencias se percibe como regular con un 89%, en relación al clima de la empresa se percibe como regular con un 89% y si esto se llega a mejorar

favorecerá al desempeño laboral de los trabajadores, en cuanto a las normas se percibe como bueno con un 100% ya que la empresa tiene definidas las normas institucionales y están orientadas al trabajo en equipo de tal manera esto favorece al desempeño laboral, en relación a los símbolos se percibe como bueno con un 97% y habiendo mejoras en cuanto a los símbolos institucionales esto provocaría un mejor nivel de desempeño laboral, en cuanto a la filosofía se percibe como bueno con un 86% por lo que si se trabaja acorde a los objetivos de la empresa esto ayudará al desempeño laboral.

2.1.2. Huarca Rojas & Oviedo Portocarrero (2018) desarrolló una investigación denominada “Relación de la cultura organizacional y la motivación intrínseca de los trabajadores de la compañía minera Zafranal S.A.C. Castilla - Arequipa 2018”, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de tipo no aplicada, de diseño no experimental y con una temporalidad transversal; en la cual indica lo siguiente:

El propósito de la presente investigación fue detectar las incongruencias entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en la compañía minera y al comprobar deficiencias proponer alternativas para aumentar el grado de satisfacción. Se planteó como objetivo principal determinar la relación de la cultura organización y la motivación intrínseca en los trabajadores y como objetivos específicos fueron: identificar la cultura organizacional, precisar la motivación intrínseca, determinar la relación de la cultura organizacional y el locus de control.

Para la medición de la “cultura organizacional” utilizaron el cuestionario de las autoras (Olmos Torres & Socha Fandiño, 2006), este se basa en 6 dimensiones: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía. Para la medición de la variable “motivación intrínseca” se utilizó el cuestionario de David Juárez (2018) que se basó en 5 dimensiones: locus de control, motivación intrínseca al conocimiento, motivación intrínseca - autodeterminación, desmotivación y motivación integral - laboral. La justificación de la investigación fue conocer cómo es la cultura organizacional en la compañía y así ejecutar estrategias que ayuden a superar alguna problemática.

La población estudiada fue de 150 trabajadores por lo que se determinó la muestra equivalente a censo. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta para la variable cultura organizacional se utilizó como instrumento un cuestionario que consta de 18 preguntas con una escala ordinal de 5 niveles y para la

variable motivación intrínseca se utilizó como instrumento un cuestionario que consta de 25 preguntas con una escala ordinal de 4 niveles.

La presente investigación dio como resultado que el estudio de las variables cultura organizacional y motivación intrínseca tienen una relación significativa y positiva.

Se concluyó que el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de la compañía se encuentra regular con un 49.7%, debido a que los trabajadores no adoptan del todo las normas, creencias, costumbres. El nivel de motivación intrínseca se encuentra en un nivel medianamente alto con un 50.9%, lo que quiere decir que los trabajadores no se sienten del todo a gusto en la organización.

En cuanto a la dimensión valores se determinó que se encuentra en un nivel regular con un 51.3%, lo que quiere decir que los trabajadores tienen conocimiento sobre los valores pero que aun así hay un 48% que tienen un índice muy bajo. En la dimensión creencias se determinó que se encuentra en un nivel regular con un 50% es decir que la organización cuenta con creencias que son del conocimiento de sus trabajadores, pero no del todo aceptados. En la dimensión clima se determinó que se encuentra en un nivel bajo con un 48%, lo que quiere decir que no hay un buen ambiente de trabajo, no existe buenas relaciones entre compañeros, por lo tanto, son muy pocos los trabajadores que consideran que existe un ambiente positivo para su desarrollo.

En la dimensión normas se determinó que se encuentra en un nivel regular con un 57.3%, lo que quiere decir que los trabajadores solo cumplen con las normas que consideran ellos relevantes dejando de lado las demás normas organizacionales. En la dimensión símbolo se determinó que se encuentra en un nivel regular con un 50.7%, es decir que no comprenden todos los símbolos que emplea la organización para el desarrollo de su trabajo. En la dimensión filosófica se determinó que se encuentra en un nivel bajo con un 48.7%, lo que quiere decir que los trabajadores no se sienten de acuerdo con la forma de actuar y pensar de la organización.

2.1.3. Arámbulo Jiménez (2019) desarrolló una investigación denominada “Percepción de la Cultura Organizacional en Caja Sullana - Agencia Piura” de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental y con una temporalidad transversal; en el cual indica lo siguiente:

El propósito de dicha investigación fue conocer la cultura organizacional de la empresa Caja Sullana para saber en qué situación se encuentra y así poder tomar decisiones, el objetivo principal fue determinar la percepción sobre la Cultura Organizacional y los objetivos específicos fueron: determinar la percepción sobre clima de los empleados, establecer la percepción sobre estilos de liderazgo, precisar la percepción sobre sistema de creación de nexos y fijar la percepción sobre priorización de objetivos.

Para la medición de la cultura organizacional aplicaron el instrumento de Maldonado Arata & Soza Herrera (2016) que se basa en cuatro dimensiones: Clima de los empleados, estilo de liderazgo, sistema de creación de nexos y priorización de objetivos. La justificación de la investigación se basó en que le fue útil a la empresa para conocer la situación actual y mejorar en lo que concierne. La población está representada por 64 trabajadores por lo que no se utilizó ningún criterio de muestreo y se realizó un censo.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos es una encuesta y de instrumento un cuestionario que consta de 40 preguntas con una escala ordinal de 5 niveles. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la Prueba de Alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado un 0.681 que es equivalente a bueno por lo cual tiene una alta confiabilidad.

La conclusión que presentaron señala que existe una buena cultura organizacional, por lo que los colaboradores se encuentran contentos con la empresa al punto que se apoyan para cumplir los objetivos.

Así mismo, se concluye que en Caja Sullana existen condiciones favorables suficientes para nombrarla como la tipología clan dado que trabajan en equipo y se fomenta un buen ambiente laboral, es por eso que los trabajadores se sienten bien y el objetivo que tiene la empresa es seguir manteniendo el mismo ritmo de trabajo y que no cambie su cultura organizacional.

En la dimensión de clima de los empleados, se percibe un buen clima laboral en un 89.1% a causa de que los trabajadores se sienten satisfechos en su ambiente de trabajo lo que conlleva una mayor productividad. En la dimensión estilo de liderazgo, se tiene

una percepción favorable en un 90.6% dado que cada trabajador se siente líder o mentor, logrando que se creen grupos de trabajos firmes con iniciativas de contribuir.

En la dimensión de creación de nexos se percibe como buena en un 93.8% debido a que la formación de los nexos contribuye a la estrategia de aprendizaje de tal manera que pueden tener nuevos conocimientos. En la dimensión de priorización de objetivos, se percibe como buena en un 90.6% dado que aporta a la creación de una buena cultura ya que los trabajadores sienten que al priorizar los objetivos les ayuda a facilitar la toma de decisiones.

2.1.4. Peñaloza Argudo & Riofrío Ramírez (2014) desarrolló una investigación denominada “Diagnóstico de la cultura organizacional del área administrativa de la prefectura del Azuay en el año 2013” de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo y cualitativo, de tipo no aplicada y de diseño no experimental y con una temporalidad transversal; en el cual indica lo siguiente:

El propósito de la presente investigación fue realizar un análisis comparativo de un Diagnóstico Institucional del Consejo Provincial del Azuay realizado por el Instituto de estudios régimen seccional del Ecuador en el año 2005 con el diagnóstico actual. La presente investigación tiene como principal objetivo analizar la Cultura Organizacional del área administrativa y los objetivos específicos fueron: definir una metodología para evaluar la cultura organizacional, definir los puntos fuertes y débiles en base a las variables.

Los instrumentos que se utilizaron para la medición de la cultura organizacional fueron: para la dimensión “Cultura organizacional” aplicaron el Cuestionario de Posiciones Culturales desarrollado por (Gan & Triginé, 2006), para la dimensión “Conflictos organizacionales” aplicaron el cuestionario de Thomas Kilman, para la dimensión “Liderazgo” aplicaron el test de Kurt Lewin y la dimensión “Comunicación” se abordó con un instrumento propuesto por las autoras del estudio.

La investigación se justificó puesto que, al dar el diagnóstico de la cultura, esto le permitió a la empresa conocer las actitudes positivas y negativas de los empleados y así tomar decisiones para mejorar la productividad.

La población estuvo conformada por 152 empleados por lo que se optó tomar una muestra siendo 72 empleados con un grado de certeza del 95% (1.96). En cuanto a la técnica para la recolección de los datos se utilizó una encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 36 preguntas con una escala ordinal de 5 niveles, también se aplicó la técnica de entrevista y como instrumento la ficha de entrevista para la cual se formularon 22 preguntas y fueron aplicadas a 10 empleados con el propósito de confirmar las respuestas del cuestionario.

Como conclusión obtuvieron que las organizaciones que brindan servicios tienen una mediana o fuerte inclinación de orientación hacia el cliente, por lo que la posición cultural de la Prefectura está orientada hacia el cliente dirigido a satisfacer sus necesidades de la comunidad.

En la cultura organizacional se obtuvo que los empleados tienen claro que su trabajo es satisfacer las necesidades pese a que no se sienten valorados en la empresa y esto conlleva a que no tienen mucho interés en conocer sus valores u otros aspectos de la empresa y solo se limitan a cumplir sus labores, por lo que se concluye que la posición cultural de la empresa tiene menor inclinación hacia el empleado.

En la evasión de conflictos se obtuvo que los empleados prefieren evitar el conflicto, afirmando que no ha cambiado en los 8 años transcurridos del diagnóstico, por lo que ha provocado que los empleados realicen sus labores limitándose a la normativa de la empresa.

El liderazgo en la empresa es de tipo participativo de tal manera que los directores están a disposición de escuchar comentarios y aportes, por lo que los empleados consideran una característica esencial y que esto se debe al Prefecto ya que él es la imagen interna y externa de la empresa.

En cuanto a la comunicación que tienen es de tipo formal e informal, pero al ser una organización pública sobresale la formal debido a que la información que circula debe ser documentada y respaldada, por lo que el Gobierno Provincial brinda varios programas propios los cuales les permite revisar y organizar la documentación, también poseen un correo electrónico que con un solo paso pueden transmitir información a todo el personal, considerándose un canal de comunicación más eficiente.

2.1.5. Suma Camala (2018) desarrolló una investigación denominada “Cultura Organizacional en la Empresa “Llantas y Servicios S.A.C.” del Distrito de Wánchaq, Cusco 2018” de nivel descriptivo, de enfoque fue cuantitativo, de tipo no aplicada, de diseño no experimental y con una temporalidad transversal; en la cual indica lo siguiente:

El propósito de dicha investigación fue conocer la cultura organizacional de la empresa que a pesar de tener 38 años en el mercado se percibe ausencia y desinterés en cuanto a su cultura organizacional, puesto que el personal trabaja por su cuenta sin coordinar los manejos internos o externos. El objetivo fue conocer y describir la cultura organizacional de la empresa y sus objetivos específicos fueron: describir la regularidad de los comportamientos observados del talento humano, describir las normas y reglas, describir los valores dominantes, describir la filosofía y describir el clima organizacional.

El instrumento que se utilizó para medir la cultura organizacional es de Chiavenato (2017), el cual consta de 5 dimensiones: regularidad de los comportamientos observados, normas y reglas, valores dominantes, filosofía y clima organizacional. La justificación de la investigación fue conocer la deficiencia que existe y aprovechar los resultados de tal manera que sean considerados para una mejora de su cultura organizacional.

La población para la investigación es de 16 trabajadores por lo que se determinó la muestra equivalente a censo. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuestas y de instrumento un cuestionario que consta de 24 preguntas con una escala ordinal y de 5 niveles. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la Prueba de Cronbach teniendo como resultado 0.934 lo que valida el cuestionario como fiable.

Se concluyó que la cultura organizacional tiene un 44% de los trabajadores que lo califican como ni débil ni fuerte, un 31% que si lo considera como débil, se debe a que no tienen un conocimiento en cuanto a las normas y no hay interés por parte de ellos en practicar los valores de la empresa y un 25% que la considera como fuerte ya que opinan que hay un buen clima organizacional.

En cuanto a las dimensiones; en la regularidad de los comportamientos el 50% lo califica como ni débil ni fuerte, el 31% lo califica como débil y el 18.8% como fuerte,

por lo que se recomienda mejorar los comportamientos que no son agradables para así reducir ese nivel calificado como débil. En la dimensión normas y reglas hay una gran mayoría que lo percibe como débil ya que no hay un grado de importancia y falta de documentos para exigir el compromiso por parte de los líderes y solo hay un 18.8% califica como fuerte ya que están más instruidos y cumplen con sus obligaciones. En lo que son valores dominantes, se tiene un 43.8% como ni débil ni fuerte, un 37.5% como débil, esto se debe a que los trabajadores no aplican la práctica de valores.

En la dimensión de filosofía se tiene como resultado un 37% que considera como ni fuerte ni débil, otro grupo de trabajadores en un 37% lo consideran como débil, esto se debe a que no existe en documentos la declaración de una misión, visión y/o políticas para poder apoyarse y aplicarla. En lo que es el clima organizacional, se tuvo como resultado un 43.8% como ni débil ni fuerte, un 31.3% como débil, es por el escaso compromiso que tienen para poder mantener un clima estable, pero también hay un 25% que afirma como clima organizacional fuerte ya que solucionan los problemas de la empresa con buena relación.

2.1.6. Olano Huamán (2021) desarrolló una investigación denominada “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Utcubamba, 2020” de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de tipo no aplicada, de diseño no experimental y con una temporalidad transversal; en la cual indica lo siguiente:

El propósito de la presente investigación fue que conviene disponer de una cultura organizacional en todas las instituciones ya que considera que puede generar productividad y desempeño laboral. El objetivo de dicha tesis fue precisar y comprobar que tener una buena cultura organizacional dentro de la empresa influye en el desempeño de los trabajadores de forma positiva.

Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron dos cuestionarios propuestos por Cinthya Olano quien es autora de la investigación; para la variable “cultura organizacional” se consideraron 06 dimensiones: comunicación, innovación y riesgo, valores organizacionales, atención a los detalles, orientación a los resultados y aspectos estratégicos; y para la variable “desempeño de los trabajadores” utilizaron 06 dimensiones: asistencia y puntualidad, presentación personal, eficiencia, liderazgo,

personal y creatividad y capacitación. La justificación de la investigación se basó en que en una institución si existe y se practica una cultura organizacional pertinente, esta tendrá un gran aporte en el desempeño laboral.

La población para el estudio es de 135 trabajadores por lo que se determinó la muestra equivalente a censo. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, para la variable cultura organizacional se aplicó de instrumento un cuestionario que consta de 24 preguntas con una escala ordinal de 5 niveles, y para la variable desempeño laboral se aplicó de instrumento un cuestionario que consta de 24 preguntas con una escala ordinal de 5 niveles.

Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la Prueba de Alfa de Cronbach, para la variable cultura organizacional se obtuvo un puntaje de 0.848 que corresponde a un nivel alto y para la variable desempeño laboral se obtuvo un puntaje de 0.969 que corresponde a un nivel alto de confiabilidad.

Se concluyó que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores existe una correlación positiva significativa, concluyendo que mientras se aplique una buena organización dentro de la empresa influirá significativamente en el desempeño, dando respuesta a la hipótesis que se planteó y estos resultados se comprueban con el estudio estadístico coeficiente de correlación de Pearson dando como resultado que todas las dimensiones tienen un nivel de correlación 1 o menor a 1, encontrándose la mayoría de las dimensiones menor a 0.5.

En cuanto a la percepción de cultura organizacional que tienen los trabajadores se obtuvo un resultado positivo ya que supera la mitad de los encuestados sin embargo, no fue el esperado debido a que esto muestra que los trabajadores no se sienten estables del todo, se determinó que las dimensiones que alcanzaron mayor porcentaje son valor organizacional con un nivel bueno de 68% y aspectos estratégicos con un 62%, seguido a esos fue la orientación a los resultados con un 54% y la dimensión innovación y riesgos con un 52%.

En cuanto a la percepción del desempeño laboral se obtuvo que las dimensiones que sobresalen con un nivel bueno es eficiencia con un 66%, liderazgo con un 65%, asistencia y puntualidad con un 60%, presentación personal con un 57%, capacitación con un 55% y desarrollo personal y creatividad con un 49%.

Por lo que se consideró que se debe implementar de manera organizada y con estrategias para que de tal manera aumente su desempeño laboral y de igual modo los trabajadores se puedan expresar libremente, fortalezcan su trabajo en equipo y que de esta manera se identifiquen con la misión y visión de la empresa.

2.1.7. Eyzaguirre Cayllahua et al. (2019) desarrolló una investigación denominada “Cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro de ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019” de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de tipo no aplicada, de diseño no experimental y con una temporalidad transversal; en la cual indica lo siguiente:

El propósito de la investigación fue conocer la cultura organizacional debido a que en los últimos años se aprecia una cultura débil en la que los objetivos no estaban claros, así como la misión y visión, el objetivo principal de la tesis es determinar la relación existente entre la cultura organizacional y motivación laboral.

Para la medición de la "cultura organizacional" se utilizó el cuestionario de las autoras Olmos Torres & Socha Fandiño (2006), este se basa en 6 dimensiones: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía. Para la medición de la variable “motivación laboral” se utilizó el instrumento de Steers R. y Braunstein D. (1976), este se basa en 3 dimensiones: logro, poder y afiliación. La justificación de la investigación fue estudiar su posible vinculación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de tal manera que permita a los directivos de la entidad emprender acciones necesarias para mejorar la motivación en el personal y que se vea reflejado en el desempeño de sus funciones con orientación al logro de los objetivos propuestos por la organización.

La población estudiada fue de 150 trabajadores por lo que se determinó la muestra equivalente a censo. En cuanto a la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue una encuesta; para la variable cultura organizacional se utilizó como instrumento un cuestionario que consta de 18 preguntas con una escala ordinal de 5 niveles, para la validación del instrumento se utilizó la prueba de alfa de Cronbach y se obtuvo como resultado un 0.878, lo que denota alta confiabilidad del instrumento y para la variable motivación laboral se utilizó como instrumento un cuestionario que consta de 15 preguntas con una escala ordinal de 5 niveles, para la validación del instrumento

se utilizó la prueba de alfa de Cronbach y se obtuvo como resultado un 0.848, lo que denota alta confiabilidad del instrumento.

Se concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables; por lo cual, se puede afirmar que una cultura organizacional correctamente cimentada a partir de sus normas y con un clima laboral favorable, produce mejoras apreciables en la motivación laboral del personal, con una percepción adecuada de logro y poder con un sentido de afiliación con la entidad.

En cuanto a la dimensión valores presenta una relación débil con la motivación laboral con un índice de correlación de 0.259 y una significancia de 0.004, lo que indica que una mejora en la cultura organizacional a través de sus valores, no presenta incidencia sobre la motivación. En la dimensión creencias presenta una relación moderada con la motivación laboral con un índice de correlación de 0.231 y una significancia de 0.400, lo que indica que una mejora en la cultura organizacional a través de sus creencias no presenta incidencia considerable sobre la motivación.

En la dimensión clima presenta una relación moderada con la motivación laboral con un índice de correlación de 0.609 y una significativa de 0.000, lo que indica que una eventual mejora en la cultura organizacional a través de su clima tiene una incidencia moderada sobre la motivación puesto que si se mejorara las condiciones y clima laboral se podría mejorar moderadamente.

En la dimensión normas presenta una relación moderada con la motivación laboral con un índice de correlación de 0.527 y una significancia de 0.001, lo que indica que una eventual mejora en la cultura organizacional a través de sus normas tendría incidencia moderada sobre la motivación. En la dimensión símbolos presenta una relación débil con la motivación con un índice de correlación de 0.331 y una significancia de 0.080, lo que indica que una eventual mejora en la cultura organizacional a través de sus símbolos, no tiene incidencia apreciable sobre la motivación.

2.1.8. Chacón Castro (2020) desarrolló una investigación denominada “Cultura organizacional y felicidad en el trabajo de los colaboradores “millennials” del restaurante Mar Picante, Trujillo 2020” de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo,

de tipo aplicada, de diseño no experimental y con una temporalidad transversal; en el cual indica lo siguiente:

El propósito de la presente investigación fue identificar la correlación entre las variables puesto que la empresa atravesó diversos problemas relacionados a la cultura y felicidad en el trabajo siendo los trabajadores los más afectados. El objetivo principal de la investigación fue determinar la correlación de la cultura organizacional y felicidad en el trabajo de los colaboradores “millennials”, teniendo como objetivos específicos: identificar el nivel de cultura organizacional, identificar el nivel de felicidad en el trabajo, determinar la relación entre cultura organizacional y felicidad de trabajo en sus dimensiones valores, beneficio laboral y trabajo.

Para la medición de la “cultura organizacional” se utilizó de instrumento el cuestionario de Olmos Torres & Socha Fandiño (2006) adaptada por Lucas Chacón, las dimensiones están conformadas por artefactos visibles, valores adoptados y ambiente laboral. Para la medición de la “felicidad en el trabajo” se utilizó de instrumento el cuestionario de Yamamoto (2012) adaptada por Lucas Chacón, las dimensiones están conformadas por valores, beneficio laboral y trabajo con propósito. La justificación de la investigación fue identificar la correlación entre las variables y formar un producto referente para las organizaciones y que pueda ser aplicado a cualquier empresa con el fin de beneficiar a los colaboradores.

La población estuvo compuesta por 71 colaboradores por lo que se determinó la muestra equivalente a censo. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, en la variable cultura organizacional se utilizó como instrumento el cuestionario que consta de 18 preguntas con una escala ordinal y de 5 niveles, para la variable felicidad en el trabajo se utilizó de instrumento el cuestionario que consta de 17 preguntas con una escala ordinal y de 5 niveles. Para la validación de los instrumentos se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach dando como resultado a la variable cultura organizacional un nivel de confiabilidad bueno de 0.84 siendo el test consistente y adecuado para el estudio y para la variable felicidad en el trabajo un nivel de confiabilidad muy buena de 0.86 siendo el test consistente y adecuado para el estudio.

Al realizar el análisis de la investigación se determinó que el 69% de los colaboradores poseen un nivel medio respecto a la cultura organizacional, puesto que

se está realizando la aplicación de las normas, políticas y brindarles las herramientas necesarias para el cumplimiento de su trabajo.

También se determinó que el 58% de los colaboradores poseen un nivel medio de felicidad en el trabajo, puesto que en la empresa escasamente brinda un ambiente de trabajo en el que se pueda reconocer a los colaboradores por lo que debe mejorar y velar por la felicidad de sus colaboradores.

Se concluyó que, si existe una correlación altamente significativa entre la cultura organizacional y felicidad en el trabajo en sus dimensiones valores, beneficio laboral y trabajo con propósito con un valor de coeficiente de correlación de 0.770, siendo estas de vital importancia para el proceso.

Por lo que se propuso al área de Recursos Humanos realizar talleres, para que de esta manera ayude a mejorar el autoconocimiento personal, desarrollen sus habilidades y todo con el objetivo de promover la integración y alegría en el trabajo.

2.2. Fundamentación Teórica

2.2.1. Cultura

Según Hellriegel et al. (2009), definen que la cultura es un modelo que junta a cada miembro de la organización y se diferencia ya sea por su forma de pensar, sentir y actuar respecto a las demás organizaciones, siendo ellos los que hacen reconocimiento a la empresa frente a los proveedores y clientes.

Así mismo Schein (2016), sostiene que la cultura es la formación compartida de un grupo de trabajadores y esto se convierte en un patrón de creencias, valores y normas de conducta que es enseñado a los nuevos integrantes como la forma correcta de comportarse y conllevar los problemas.

Por lo mismo se afirma que la cultura son las conductas aprendidas por los integrantes componiéndose de valores, creencias y vivencias que se comparten de generación en generación dentro de la organización y que las distingue frente a otras.

2.2.2. Organización

La organización es la distribución entre los cargos, niveles y labores dentro de una entidad social, todo con el propósito de alcanzar su mayor eficiencia dentro del proyecto y objetivo de dicha entidad (Reyes Ponce, 2004).

Chiavenato (2017) define que las organizaciones tienen un fin y un propósito por el cual se basan en alcanzarlos al menor costo posible, haciéndolo posible con un grupo de personas que conforman la empresa y están unidas premeditadamente para lograr dicho propósito.

Una organización, según la mayoría de los expertos en gestión, es una estructura oficial de funciones y puestos prediseñados, así mismo se establecen relaciones, jerarquías y niveles de autoridad, en consonancia con las actividades y objetivos de la empresa.

2.2.3. Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un factor determinante para el desempeño de un grupo de personas; está definida como el conjunto de valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías típicas en una empresa.

Para Olmos Torres & Socha Fandiño (2006), la finalidad de toda empresa es ser competitiva en el mercado que incursionan; para ello es necesario tener presente las diferentes variables que pueden intervenir en el desarrollo competitivo de la empresa, las cuales deben ser coherentes con las políticas de la misma, una de estas variables es la llamada Cultura Organizacional y esta se divide en 6 dimensiones: valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía; las cuales son importantes para el estudio de esta variable.

Así mismo, Maldonado Arata & Soza Herrera (2016), definen que la cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las empresas.

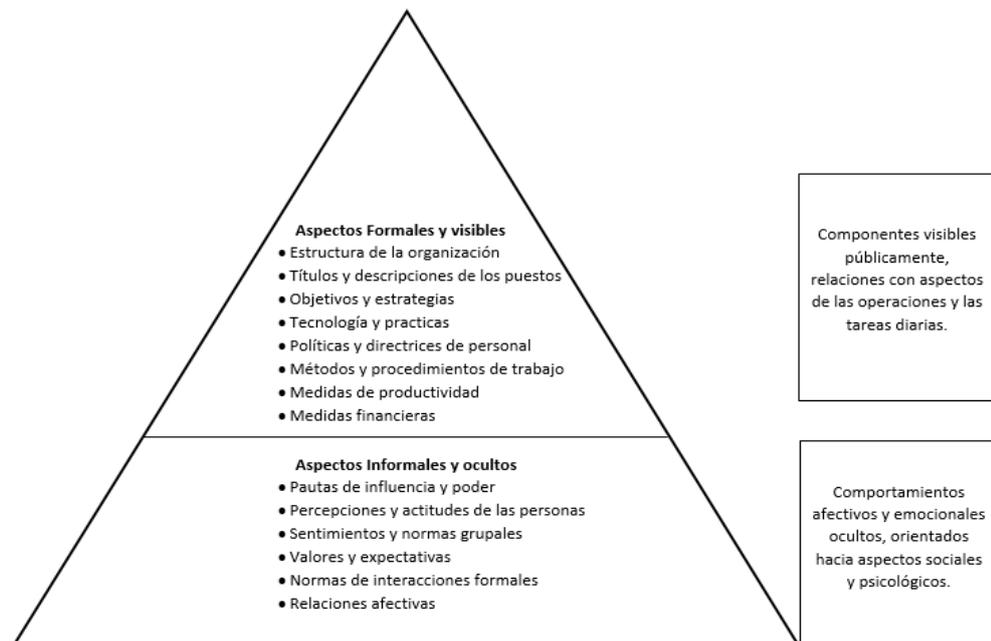
Según Gan & Triginé (2006), definen a la cultura organizacional como un conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan la actividad de la empresa en el día a día, así como su enfoque y forma de abordar incidencia e imprevistos.

Para Robbins & Judge (2018), la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distingue a una organización de otras en el mercado.

Olano Huamán (2021) sostiene que la cultura organizacional dentro de las empresas se convierte en su identidad, considerando que tienen una cultura propia y singular a las demás.

Chiavenato (2009) aborda que la cultura organizacional tiene aspectos visibles e invisibles, es parecida a un iceberg, teniendo en la parte superior lo que está por encima del nivel del agua, los aspectos visibles que son elementos físicos como el tipo de local, los espacios, la disposición de las oficinas, escritorios o políticas de la administración del personal y en la parte sumergida están los aspectos invisibles, estos son más difíciles de ver o percibir, ya que en estos se encuentran las manifestaciones psicológicas, sentimientos, normas y valores.

Figura 1
El iceberg de la cultura organizacional



Nota: Tomado de Idalberto Chiavenato (2009)

A. Dimensiones de la Cultura Organizacional

- Valores:

Olmos Torres & Socha Fandiño (2006) definen los valores como la agrupación de principios y cualidades practicadas por los trabajadores de la organización como el servicio al cliente y la innovación.

Así mismo, Maldonado Arata & Soza Herrera (2016), indican que los valores son considerados como los principios que amparan a la empresa y que los trabajadores deben compartir, brindando calidad en los productos que ofrecen y una elevada eficiencia.

Denison (2000, como se citó en Maldonado y Soza, 2016) afirma que los trabajadores de la empresa tienen en común un conjunto de valores por lo que se crea un sentido de identidad en la empresa.

- Creencias:

Según Olmos Torres & Socha Fandiño (2006), las creencias son convicciones o hipótesis que tienen los trabajadores en cuanto a la empresa, el cual supone si es verdad o falsa, se miden con 3 indicadores: forma de ingreso a la institución, salario y herramientas para el trabajo.

- Normas:

Olmos Torres & Socha Fandiño (2006) indican que las normas están constituidas en base al reglamento que propone la empresa, por el cual se rigen sus trabajadores. Teniendo el cumplimiento de trabajo o faltas como sus indicadores.

Para Chiavenato (2017), es un patrón de comportamientos de cómo se deben hacer las cosas, siendo una guía establecida que se refiere al comportamiento dentro de la empresa, por lo que cada trabajador nuevo debe aprender las normas y ponerlas en práctica.

- Clima:

Según Olmos Torres & Socha Fandiño (2006), el clima es considerado el entorno y el ambiente de la empresa, generado por las emociones de los colaboradores que la conforman.

Así mismo, Chiavenato (2017), indica que es la forma en la que se relacionan las personas de una organización, ya sea con los clientes o proveedores.

- **Filosofía:**

Para Olmos Torres & Socha Fandiño (2006), la filosofía se basa en la doctrina o políticas que adopta la empresa y en la cual se basan los actos organizacionales.

Chiavenato (2017) indica que son las políticas que evidencian las creencias del trato que deben mostrar a los colaboradores o clientes.

- **Símbolos:**

Olmos Torres & Socha Fandiño (2006) definen a los símbolos como el conjunto de tradiciones, costumbres o rituales que tiene la empresa, ya sean incentivos o reconocimientos.

- **Innovación:**

Según Gan & Triginé (2006), indican que la innovación evalúa y valora con transparencia los esfuerzos que realiza una empresa en sus equipos, procesos y productos.

Para Olano Huamán (2021), considera que la innovación contribuye a que los colaboradores tengan los equipos tecnológicos vigentes de tal manera que les permita trabajar eficientemente y en el menor tiempo posible.

Robbins & Judge (2018) mencionan que la innovación también abarca la oportunidad de brindar autonomía a los colaboradores para que puedan tomar decisiones y riesgos por iniciativa propia para el beneficio de la empresa.

2.3. Funciones de la Cultura Organizacional

La cultura tiene definida cierta cantidad de funciones dentro de una empresa, la principal es que debe aclarar su posición y esto se hace mediante un análisis de las otras empresas, la segunda es generar un sentido de pertenencia e identidad a los trabajadores de la empresa de tal forma que se sientan importantes para la misma, la tercera complementa la anterior ya que es que todos en la empresa tengan un compromiso más allá de un interés individual, la cuarta se ve reflejado en los anteriores puntos mencionados ya que con todas

las funciones aplicadas la organización gana una estabilidad social (Robbins & Judge, 2018).

Según Carrión Maroto (2007), las funciones que conforman la cultura organizacional son 4:

- a. Proporcionar una identidad a los trabajadores
- b. Favorece la estabilidad del sistema social
- c. Favorece el compromiso colectivo
- d. Normaliza la conducta de los individuos.

Es decir que al aplicar una buena cultura organizacional ayuda a conservar junta la organización, la cual también ayuda a definir mejor sus reglas y permite un mejor control de la empresa.

2.4. Tipos de Cultura Organizacional

2.4.1. Según María Olmos y Katerine Socha

El cuestionario fue creado para que las empresas evalúen su cultura y puedan conocer más de ella y poder trabajar las fortalezas y deficiencias de la misma, esto se verá reflejado en el desempeño de los trabajadores y en su productividad.

Proponen un instrumento que fue validado mediante jueces expertos. La teoría en la cual se basa esta escala para evaluar cultura organizacional es el modelo propuesto por Schein en los años 80's, quién define la cultura en tres niveles que se relacionan estrechamente unos con otros (Olmos Torres & Socha Fandiño, 2006).

Se elaboró el cuestionario definiendo 06 dimensiones que evalúan y determinan el nivel de cultura organizacional:

- Valores: Se comprende de una agrupación de principios y cualidades practicadas por los trabajadores de la organización como el servicio al cliente, la innovación, entre otros.
- Creencias: Son convicciones o hipótesis que tienen los trabajadores en cuanto a la empresa, el cual supone si es verdad o falsa, se miden con 3 indicadores: forma de ingreso a la institución, salario y herramientas para el trabajo.

- Normas: Está constituido bajo un reglamento que propone la empresa, bajo el cual se deben regir los trabajadores de la misma y son indicadores como el cumplimiento de trabajo o faltas.
- Clima: Es considerado al entorno y el ambiente de la empresa ya sea ocasionados por las emociones de los trabajadores.
- Filosofía: Se basa en la doctrina o políticas que adopta la empresa y en la cual se guían los actos organizacionales.
- Símbolos: Está definido al conjunto de tradiciones, costumbres o rituales que tiene la empresa, ya sean incentivos o reconocimientos.

De acuerdo a estas autoras, los niveles que pueden representar a la cultura de una organización son:

- Nivel bueno se caracteriza por tener una cultura que valora la innovación, que remunera bien a sus colaboradores, tiene horarios fijos y celebra fechas especiales dentro de la empresa.
- Nivel regular se caracteriza por tener una cultura que valora medianamente la innovación y el trabajo en equipo, se percibe algo de autonomía y desarrollo personal.
- Nivel bajo se caracteriza por no valorar la innovación dentro de la empresa, no consideran el trabajo en equipo y los trabajadores no se sienten bien remunerados.

Para el procesamiento de datos se realiza la puntuación de cada dimensión sumando los ítems que conforman la misma, al tener la suma se ubica en el perfil de resultados y así sucesivamente con cada dimensión, para obtener la interpretación de los resultados se necesita la hoja de perfil donde se ubican los 3 niveles de cultura en el cual, con los puntos ubicados, se obtendrá las características del tipo de cultura de la empresa.

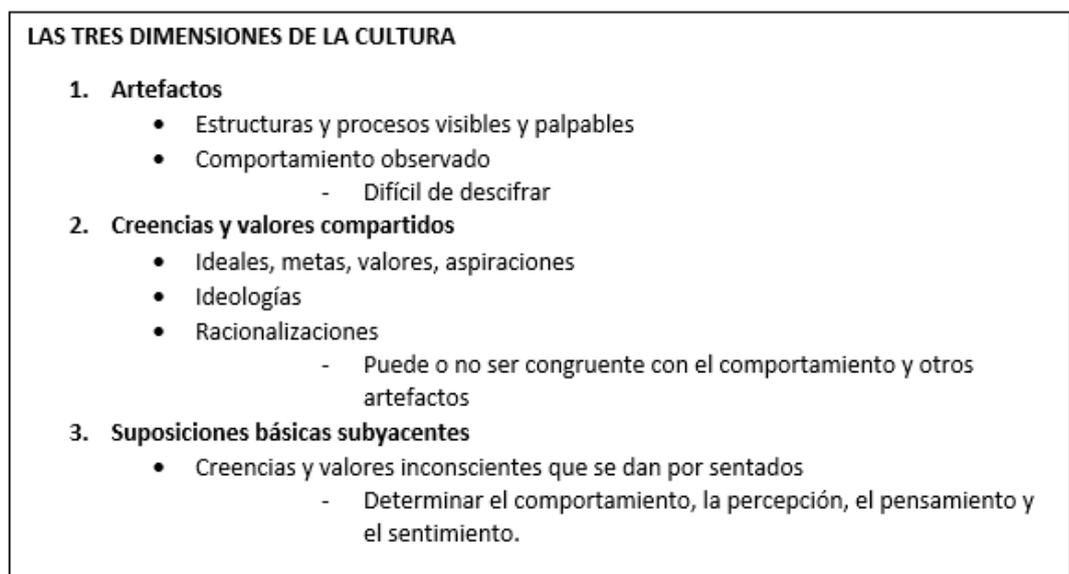
2.4.2. Según Edgar Schein

Schein (2016) sostiene que la cultura organizacional está conformada de las experiencias en común entre los trabajadores y desarrolló el instrumento para evaluar la cultura dentro de la empresa el cual se sustenta como una correlación de situaciones que se dan entre el grupo de los trabajadores.

Este instrumento propone 03 dimensiones para la evaluación de la cultura organizacional que son:

- Artefactos: Son los elementos tangibles dentro de la empresa, como las estructuras y procesos organizacionales visibles, considerando también el ambiente físico.
- Valores: Involucra los objetivos, las estrategias y filosofías además de las reglas y normas que conforman la empresa. Estos valores son adoptados por los trabajadores haciendo que repercuta en su conducta.
- Supuestos básicos: Es como el reglamento de la empresa, no están expuestas a cambios o cuestionamientos, siendo el método de defensa tanto psicológica e intelectual de las cuales se basa la empresa para su funcionamiento.

Figura 2
Dimensiones de la cultura de Schein



Nota: Tomado de Edgar Schein (2016)

Para la interpretación de los resultados el autor clasifica en 3 niveles: bueno, regular y bajo, con los datos extraídos de la aplicación del instrumento se convierten en porcentaje y se obtiene en qué nivel de cultura organizacional se encuentra la empresa y sobre eso poder aplicar mejoras para su beneficio.

2.4.3. Según Stephen Robbins y Timothy Judge

Consideran a la cultura organizacional como el sistema de significado compartido, la percepción que tienen los trabajadores de la empresa, esto incluye los valores, creencias, normas y filosofías (Robbins & Judge, 2018).

Desarrolló un cuestionario con el fin de evaluar a las empresas y entender su cultura organizacional, por lo que establece 07 dimensiones:

- Innovación y toma de riesgos: Es el grado en el cual se anima y alienta a los trabajadores de la empresa para innovar y tomar riesgos en su área de trabajo.
- Atención al detalle: Es el grado en cual la empresa espera que los trabajadores se desenvuelven con minuciosidad y precisión en su área, atendiendo los detalles dentro de sus tareas diarias.
- Orientación a los resultados: Es el grado en que los jefes evalúan y consideran más los resultados de las tareas que desarrollan sus trabajadores a diferencia de considerar los procesos y métodos.
- Orientación a la gente: Es el grado en el que se muestra interés por ayudar, orientar y motivar a los trabajadores, considerándolos importantes para contribuir al desarrollo.
- Orientación a los equipos: Es el grado en que las tareas diarias se organizan para realizarlas en equipo, para lograr que los trabajadores se identifiquen más con la empresa en general.
- Agresividad: Es el grado en que el comportamiento de los trabajadores, se muestran dinámicos y competitivos por lo que la empresa acepta y apoya el desarrollo de sus capacidades.
- Estabilidad: Es el grado en que la empresa prioriza la permanencia en el tiempo y la estabilidad laboral de los trabajadores para que de tal manera ellos se identifiquen más con su trabajo.

El instrumento se evalúa en una escala ordinal y los resultados obtenidos son calificados en medida al nivel de presencia de la cultura organizacional que tiene la empresa.

De acuerdo Robbins & Judge (2018), al considerar la aplicación de este instrumento se clasifican los resultados en dos tipos de cultura organizacional:

- Cultura débil: Describe que una empresa con cultura débil es la que malgasta el tiempo, no orientan a los trabajadores explicándoles el trabajo que deben realizar es por eso que no saben por dónde empezar, para esto es importante el crear un reglamento en el que sea una guía para los trabajadores.
- Cultura fuerte: Considera que una empresa con una cultura fuerte es la que se centra en los valores, misión y visión que tienen y se enfocan en transmitirlos a sus trabajadores de tal manera que no sea necesario crear una guía o reglamento para los trabajadores.

2.4.4. Según Cameron y Quinn

Es un instrumento basado en un modelo teórico conocido como el marco de valores, identifica la cultura organizacional de la empresa del mismo modo que cuál es la cultura preferida o futura.

Definen que el instrumento fue diseñado, aprobado y validado para evaluar la cultura organizacional, conformado por un cuestionario que solicita que los trabajadores contesten seis preguntas con cuatro alternativas de respuesta (Cameron & Quinn, 2011).

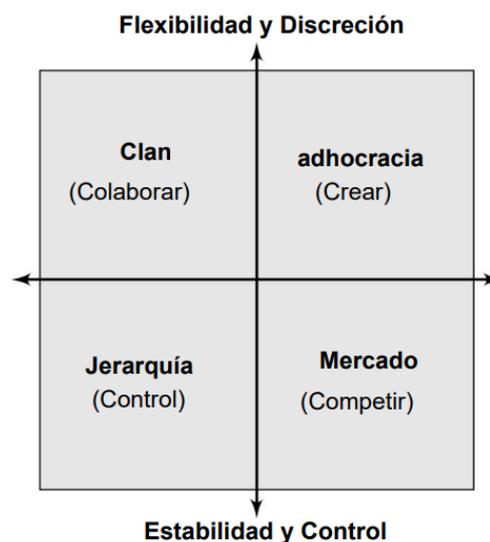
Posee dos tipos de aplicación, se puede determinar la cultura actual de la empresa, como para saber la cultura que los integrantes creen que se debería aplicar para enfrentar posibles eventualidades en un futuro, siendo utilizado este método para determinar la cultura organizacional actual y para determinar la cultura organizacional deseada.

El cuestionario tiene como fin clasificar a qué tipo de cultura pertenece la empresa siendo 4 dominantes tipos de cultura que surgen en base al marco de valores que son:

- Cultura Clan (colaboración): Considera que esta cultura se distingue por considerar a la organización como una gran familia, modo que los trabajadores de dicha organización conviven y crean lazos como valores y objetivos, promueven el trabajo en equipo y la participación dentro de la organización sintiéndose satisfechos.

- Cultura adhocrática (crear): Se caracteriza porque los trabajadores creen devotamente en los valores del humanismo, el potencial individual y la responsabilidad social, ellos se motivan con la ideología de la organización.
Distinguida por su espíritu emprendedor, dinamismo, crecimiento individual, son a menudo los únicos que toman riesgo, se caracteriza por fomentar la adaptabilidad y la flexibilidad.
- Cultura jerárquica (control): Se diferencia por estar jerarquizada y estructurada, bajo métodos y normas anticipadamente definidos para cualquier diligencia, el entorno es relativamente estable, donde las responsabilidades deben ser incorporadas y coordinadas, la empresa mantiene una uniformidad, los empleados y el trabajo están bajo inspección.
- Cultura mercado (competir): Está orientada hacia los resultados, teniendo como principal tarea dirigir la empresa hacia la productividad y los resultados. En este tipo de cultura se define en términos de superar a la competencia y es importante el liderazgo en el mercado.

Figura 3
Marco de Valores



Nota: Tomado de Cameron & Quinn (2011)

Para la interpretación de los resultados se concluye por medio de atributos a partir de las respuestas del cuestionario. El primer punto trata de definir el grado

de orientación de la organización a la cultura de “CLAN”, el segundo punto trata de definir el grado de orientación de la organización a la cultura “ADHOCRACIA”, el tercer punto trata de definir el grado de orientación de la organización a la cultura de “MERCADO” y el cuarto punto trata de definir la orientación a la cultura “JERARQUIZADA”, cada punto varía entre 0 y 100 dependiendo de las respuestas dadas en el cuestionario.

2.4.5. **Según Federico Gan**

Este instrumento fue creado y diseñado con el objetivo de averiguar los puntos fuertes y débiles de la cultura de una empresa, con el propósito de actuar y lograr mejoras (Gan & Triginé, 2006).

El instrumento se elaboró considerando 06 dimensiones que son:

- Orientación al cliente: Hace referencia si el puesto de trabajo cuenta con las necesidades del cliente, si el servicio al cliente es importante, las reclamaciones del cliente son valoradas.
- Orientación al personal: Enfocado en lo que le brinda la empresa al personal si le ofrece oportunidades, si hay retribución por parte de la empresa con los trabajadores.
- Orientación a la empresa: Hace referencia a toda la empresa si se trabaja en equipo, si se identifican con la empresa.
- Orientación a los resultados: Si la empresa planifica y controla las áreas, si son flexibles en la división de trabajo y si su área de trabajo le permite trabajar eficazmente.
- Orientación a la tecnología: Enfocándose en si la empresa investiga para mejorar los procesos o productos, si disponen del nivel tecnológico pertinente en todas las áreas.
- Orientación a la innovación: La empresa se encuentra abierta a cambios de innovación, si se realizan procedimientos de mejora o si hay flexibilidad para adaptarse a las nuevas situaciones.

Cada dimensión cuenta con indicadores, haciendo un total de 36 ítems, el cuestionario utiliza una escala del grado de acuerdo o desacuerdo del 1 al 5. Para los resultados en caso se otorgue la puntuación entre 3 y 5 se le pide que explique

el motivo de dicha puntuación. Las valoraciones obtenidas se analizan considerando que: mientras menor sea la puntuación mayor será la orientación hacia una de las posiciones culturales y viceversa.

2.4.6. Según Idalberto Chiavenato

Chiavenato (2017) desarrolló un cuestionario basándose en las principales características de la cultura organizacional, estas destacan de tal forma que hacen que la empresa se diferencie de las demás.

Este instrumento está basado en 06 dimensiones para el análisis de la Cultura Organizacional:

- a. Regularidad en los comportamientos observados: El trato entre los trabajadores conserva un lenguaje en común, un léxico propio y enlazado con el comportamiento.
- b. Normas. Son modelos de comportamientos que incorporan guías con relación a la forma de realizar las cosas.
- c. Valores Dominantes: Son valores principales que adopta la empresa y que pretende que los trabajadores adopten.
- d. Filosofía: Es la política bajo la cual se rige la empresa frente a los trabajadores y consumidores.
- e. Reglas: Son pautas constituidas que se deben tomar dentro de la empresa.
- f. Clima de la organización: Es el ambiente que se comparte en un lugar físico, la manera en la que se relacionan los trabajadores y la familiaridad que adoptan entre ellos.

Con los resultados del cuestionario aplicado en base a las 06 dimensiones que captan la esencia de la cultura de una organización, los datos extraídos se convierten a porcentaje de tal manera que se determine si la empresa posee una cultura muy débil, débil, ni débil ni fuerte, fuerte o muy fuerte.

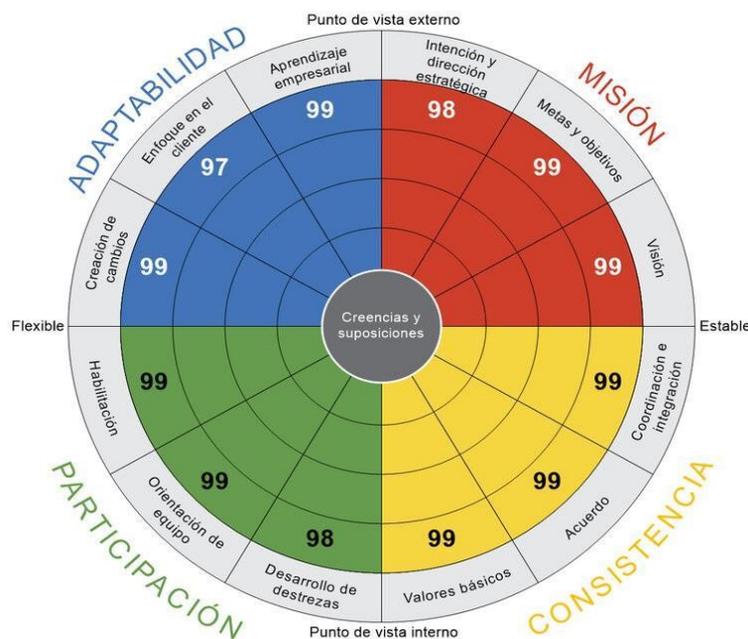
2.4.7. Según Daniel Denison

Denison (1990) realizó una investigación cualitativa y cuantitativa con la cual desarrolló un cuestionario para medir y evaluar la cultura en las empresas y en los grupos de trabajo.

Este instrumento permite reconocer las dimensiones de la cultura que se deben reforzar o cambiar para que se pueda mejorar el desempeño de los trabajadores, el cuestionario se basa en 04 dimensiones que son:

- Involucramiento: Cualquier trabajador de cualquier nivel jerárquico puede intervenir en la toma de decisiones que tenga relación con su trabajo.
- Consistencia: Es la base de la coordinación y control que señala hasta donde la empresa se guía a la definición y creación de una cultura basada en creencias y valores.
- Adaptabilidad: Las empresas toman como base a sus clientes para asumir riesgos y poder evitar error a futuro, no tienen problema con experimentar o introducir cambios.
- Misión: Las empresas tienen una meta y un fin por el cual se rige la misma precisando metas como empresa y objetivos claves para poder lograr su éxito.

Figura 4
Modelo de cultura organizacional Denison



Nota: Tomado de Denison Consulting

Acorde al autor, para que una empresa sea considerada efectiva debe comprender todas las dimensiones mencionadas. Cada una de estas dimensiones se miden a través de los indicadores y estos se miden a través de los ítems.

Los resultados obtenidos determinan la cultura organizacional que presenta la empresa clasificándose en niveles: muy bajo, bajo, promedio, alto o muy alto.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación científica es de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de tipo básico o no aplicado, y temporalidad transversal con la cual se busca analizar la cultura organizacional de los colaboradores. Por lo tanto, se pretende recolectar y describir la información sobre la variable y dimensiones delimitadas.

3.2. Unidad de estudio

Colaboradores de la empresa Geosim Services E.I.R.L.

3.2.1. Población

La población fue constituida por todos los colaboradores de la empresa Geosim Services E.I.R.L que está conformada por 40 personas.

3.2.2. Muestra

Para la presente población no se utilizó ningún método estadístico muestral por el reducido número de personas que la conforman, por lo cual se aplicó el censo.

3.3. Técnicas/Instrumento/Equipo/Recursos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó para el proyecto de investigación es la encuesta con la cual se recolectó información de fuente primaria para el análisis.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó para recoger datos de la variable delimitada fue el Cuestionario basado en los modelos de (Chiavenato, 2017; Gan & Triginé, 2006; Maldonado Arata & Soza Herrera, 2016; Olano Huamán, 2021; Olmos Torres & Socha Fandiño, 2006; Robbins & Judge, 2018), ya que en la presente investigación se utilizó un instrumento adaptado, que consta de 07 dimensiones que son: valores, normas, creencias, símbolos, clima y filosofía e innovación cada una de ellas cuenta con sus indicadores.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario con preguntas formuladas utilizando la escala de Likert de 5 niveles, con los valores; totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni de acuerdo/ ni desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

3.3.3. Validación del instrumento

La técnica aplicada para la validación del instrumento de la investigación fue la prueba Delphi de juicio de 4 expertos profesionales, quienes cuentan con especialidad y conocimiento en Recursos Humanos, en dominio metodológico de investigación y conocimiento estadístico para evaluación de validez y confiabilidad de instrumentos de investigación.

Tabla 2
Validez de contenido del instrumento

Experto	Nombre y Apellido	DNI	Opinión
1	José Gálax Céspedes Elguera	42159832	Aplicable
2	Pamela Ruth Paz Peña	48466015	Aplicable
3	Percy Hansel Cárdenas Vargas	44753386	Aplicable
4	Kruyer Gonzalo Jordan Acosta	44144805	Aplicable

3.3.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 3
Alfa de cronbach para variable Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	43

Tabla 4
Alfa de cronbach para dimensión Valores

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	11

Tabla 5
Alfa de cronbach para dimensión Creencias

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	3

Tabla 6
Alfa de cronbach para dimensión Clima

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	10

Tabla 7
Alfa de cronbach para dimensión Normas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	5

Tabla 8
Alfa de cronbach para dimensión Símbolos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	5

Tabla 9
Alfa de cronbach para dimensión Filosofía

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	4

Tabla 10
Alfa de cronbach para dimensión Innovación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	5

En el análisis por dimensiones se puede ver que las dimensiones Valores presenta un valor de 0.945, Creencias presenta un valor de 0.883, Clima presenta

un valor de 0.886, Normas presenta un valor de 0.913, Símbolos presenta un valor de 0.780, Filosofía presenta un valor de 0.781 e Innovación presenta un valor del 0.901.

Tabla 11
Análisis de mitades partidas

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,948
		N de elementos	22 ^a
	Parte 2	Valor	,930
		N de elementos	21 ^b
N total de elementos			43
Correlación entre formularios			,930
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,964
	Longitud desigual		,964
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,964

Nota: Se puede apreciar en la tabla 11, del análisis de los 43 elementos que conforman el instrumento, considerando que es un número impar, se agrupa la primera mitad en 22 elementos y la segunda en 21 elementos, por lo cual se debe interpretar el coeficiente de Spearman – Brown de longitud desigual que corresponde a un valor de 0.964, el cual indica que existe coherencia estadística en ambas mitades.

3.3.5. Equipos

Para lograr realizar el análisis de los datos recopilados y obtener los resultados se utilizó instrumentos informativos como: laptop, programa de procesamiento Estadístico SPSS, a fin de procesar los datos obtenidos.

3.3.6. Recursos

A. Recursos Humanos

Se obtuvieron los permisos respectivos por parte de la empresa Geosim Services E.I.R.L. y la disposición de los colaboradores para la contribución a la investigación.

B. Recursos Materiales

Se obtuvo los permisos y facilidad para obtener material bibliográfico o mayor información necesaria de la empresa Geosim Services para llevar a cabo la investigación.

C. Recursos Financieros

El proyecto de investigación conto con el financiamiento del tesista sin utilización de fondos externos.

3.4. Procedimiento

Se realizó la recolección de datos en formato virtual por medio de la plataforma Google Forms en la que se les proporcionó la encuesta a los colaboradores de la empresa Geosim Services E.I.R.L., luego de ello se realizó la tabulación de los datos en el programa estadístico SPSS aplicando las pruebas estadísticas de confiabilidad, descriptivas y finalmente se realizó el análisis de la información obtenida, para luego de ello realizar las conclusiones respectivas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

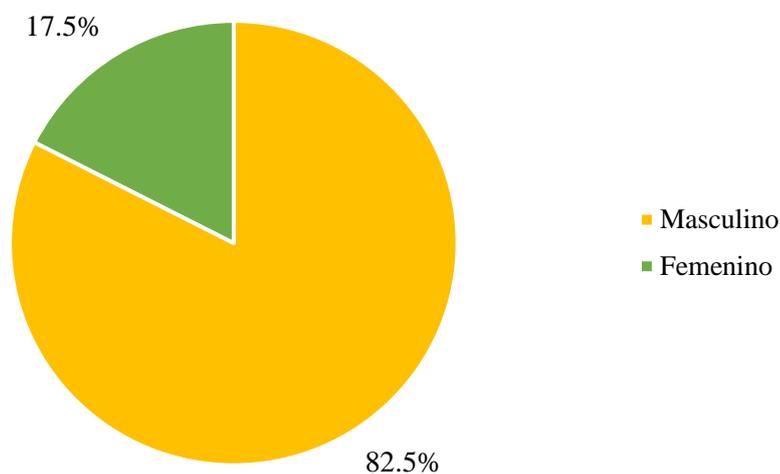
Tabla 12

Datos sociodemográficos de los colaboradores según el sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	33	82.5%
Femenino	7	17.5%
Total	40	100%

Figura 5

Datos sociodemográficos de los colaboradores según el sexo



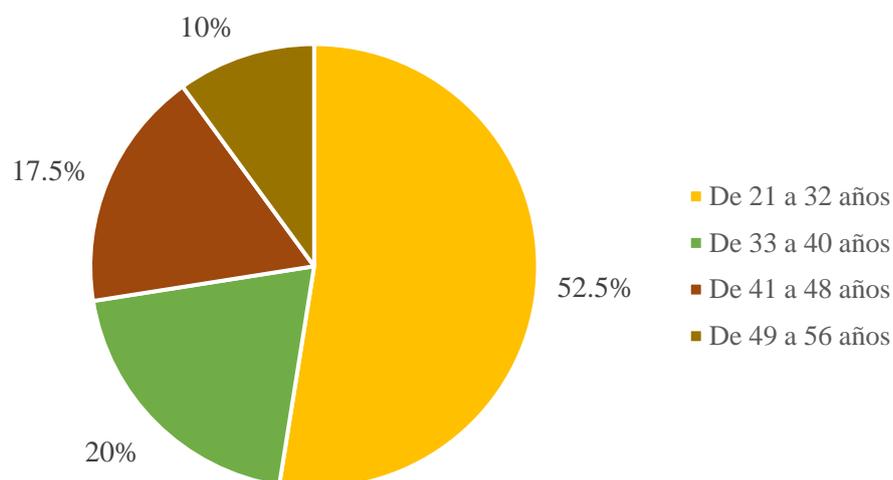
Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 12 se observa que el mayor porcentaje de colaboradores de la empresa son del sexo masculino siendo un 82.5% y el 17.5% son del sexo femenino.

Tabla 13
Datos sociodemográficos de los colaboradores según la edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 21 a 32 años	21	52.5%
De 33 a 40 años	8	20%
De 41 a 48 años	7	17.5%
De 49 a 56 años	4	10%
Total	40	100%

Figura 6
Datos sociodemográficos de los colaboradores según la edad



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 13 se puede apreciar que el 52.5% de los colaboradores tienen entre 21 a 32 años, el 20% tiene entre 33 a 40 años, el 17.5% tiene entre 41 a 48 años y el 10% tiene entre 49 a 56 años.

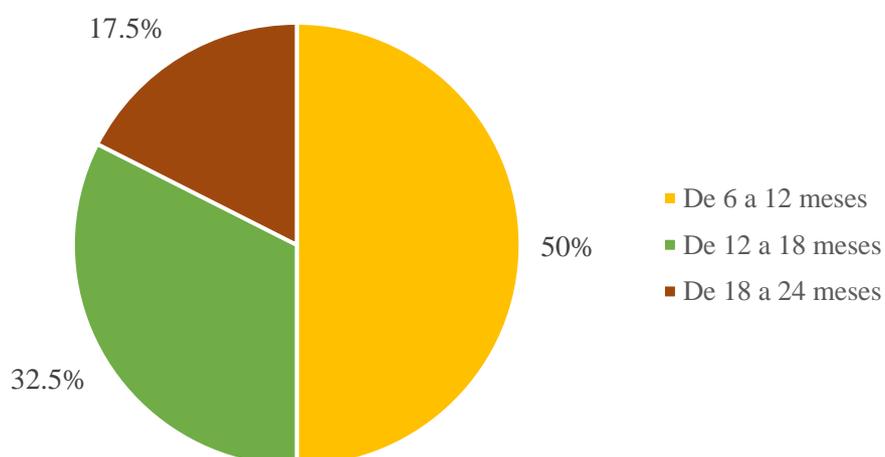
Tabla 14

Datos sociodemográficos de los colaboradores según su permanencia en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
De 6 a 12 meses	20	50%
De 12 a 18 meses	13	32.5%
De 18 a 24 meses	7	17.5%
Total	40	100%

Figura 7

Datos sociodemográficos de los colaboradores según su permanencia en la empresa



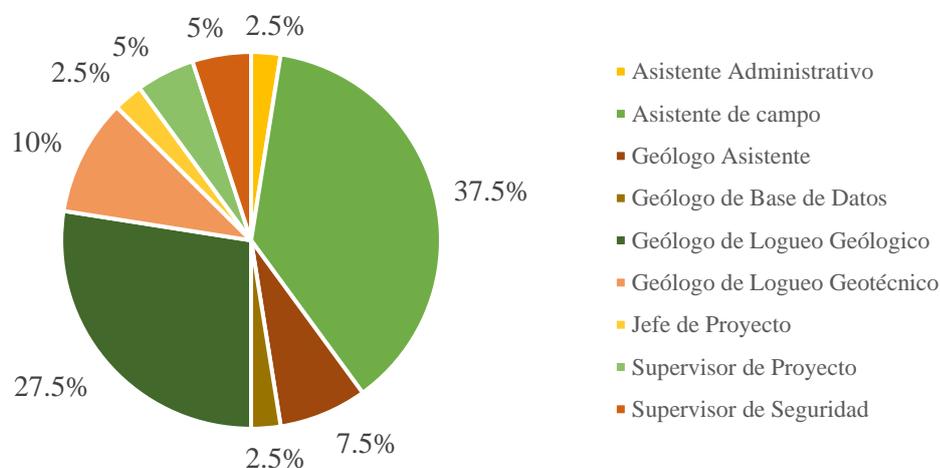
Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 14 se observa que el 50% de los colaboradores tienen un tiempo de antigüedad en la empresa entre 6 a 12 meses, el 32.5% entre 12 a 18 meses y el 17.5% entre 18 a 24 meses.

Tabla 15
Datos sociodemográficos de los colaboradores según su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Asistente Administrativo	1	2.5%
Asistente de campo	15	37.5%
Geólogo Asistente	3	7.5%
Geólogo de Base de Datos	1	2.5%
Geólogo de Logueo Geológico	11	27.5%
Geólogo de Logueo Geotécnico	4	10%
Jefe de Proyecto	1	2.5%
Supervisor de Proyecto	2	5%
Supervisor de Seguridad	2	5%
Total	40	100%

Figura 8
Datos sociodemográficos de los colaboradores según su puesto de trabajo



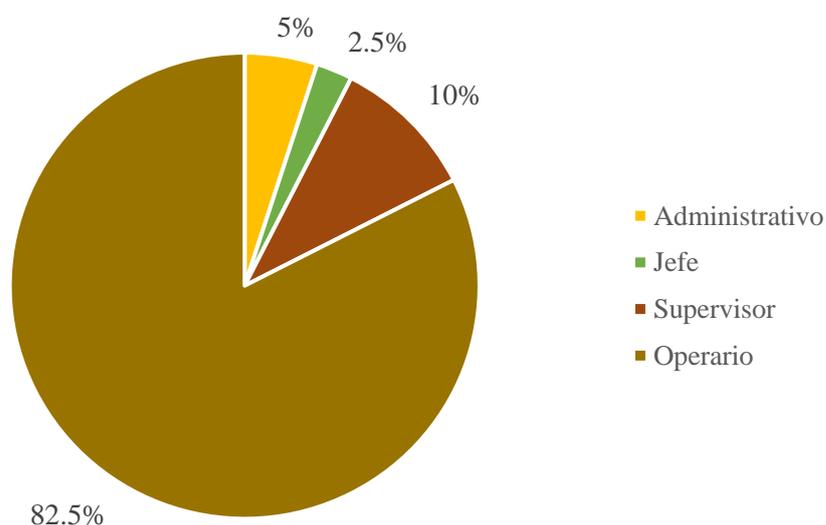
Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 15 se puede apreciar que el 2.5% de los colaboradores ocupan el puesto de asistente administrativo, el 37.5% asistente de campo, el 7.5% geólogo asistente, el 2.5% geólogo de base de datos, el 27.5% geólogo de Logueo geológico, el 10% geólogo de Logueo geotécnico, el 2.5% jefe de proyecto, el 5% supervisor de proyecto y el 5% supervisor de seguridad.

Tabla 16
Datos sociodemográficos de los colaboradores según su categoría ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	2	5%
Jefe	1	2.5%
Supervisor	4	10%
Operario	33	82.5%
Total	40	100%

Figura 9
Datos sociodemográficos de los colaboradores según su categoría ocupacional



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 16 se observa que el 5% de los colaboradores pertenecen a la categoría ocupacional administrativos, el 2.5% jefes, el 10% supervisores y el 82.5% operarios.

VALORES

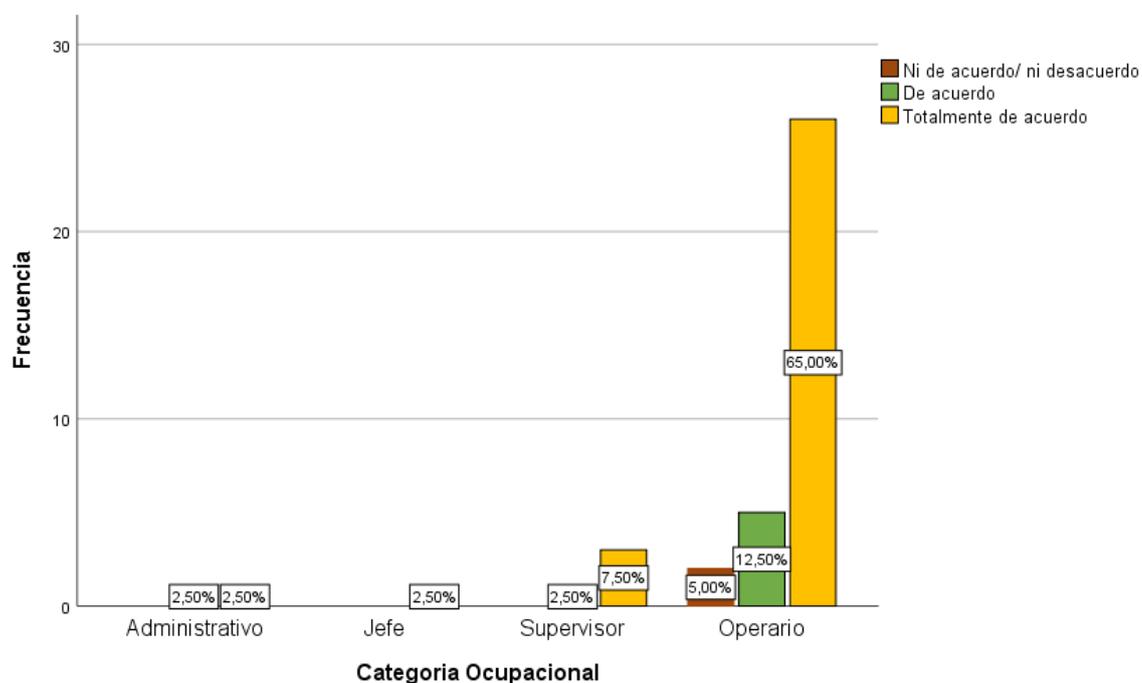
Tabla 17

Calificación de los colaboradores sobre si consideran que en la empresa donde trabajan se fomenta el trabajo en equipo

		Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	1	1	2
		% Categoría	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Jefe	Frecuencia	0	0	1	1
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Supervisor	Frecuencia	0	1	3	4
		% Categoría	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
	Operario	Frecuencia	2	5	26	33
		% Categoría	6,1%	15,2%	78,8%	100,0%
Total		Frecuencia	7	31	40	
		% Categoría	17,5%	77,5%	100,0%	

Figura 10

Calificación de los colaboradores sobre si consideran que en la empresa donde trabajan se fomenta el trabajo en equipo



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 17 se puede apreciar que el 77.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que en la empresa donde trabaja se fomenta el trabajo en equipo, el 17.5% está de acuerdo y el 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

De los 33 operarios, el 78.8% están totalmente de acuerdo, el 15.2% está de acuerdo y el 6.1% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo cual, se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo que en la empresa se fomenta el trabajo en equipo, que también se puede apreciar en la categoría operacional de operarios, lo que es fundamental para una buena cultura organizacional y un mayor rendimiento en la empresa.

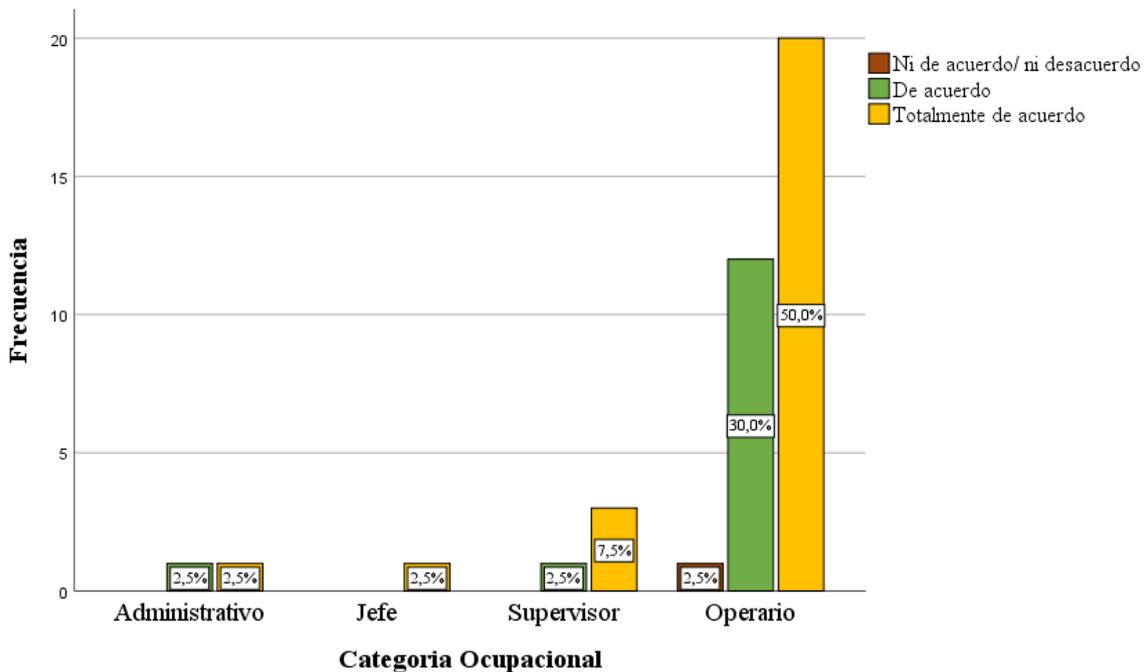
Tabla 18

Calificación de los colaboradores sobre si se sienten conforme con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo

		Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	1	1	2
		% Categoría	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Jefe	Frecuencia	0	0	1	1
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Supervisor	Frecuencia	0	1	3	4
		% Categoría	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
	Operario	Frecuencia	1	12	20	33
		% Categoría	3,0%	36,4%	60,6%	100,0%
Total		Frecuencia	1	14	25	40
		% Categoría	2,5%	35,0%	62,5%	100,0%

Figura 11

Calificación de los colaboradores sobre si se sienten conforme con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 18 se observa que el 62.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo en la empresa, el 35% está de acuerdo y 2.5% que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

De los 33 operarios, el 60.6% está totalmente de acuerdo, el 36.4% está de acuerdo y el 3% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en la forma de trabajo en equipo dentro de la empresa, lo que nos muestra que los colaboradores pueden desarrollar plenamente sus actividades en equipo con las condiciones que la empresa les provee.

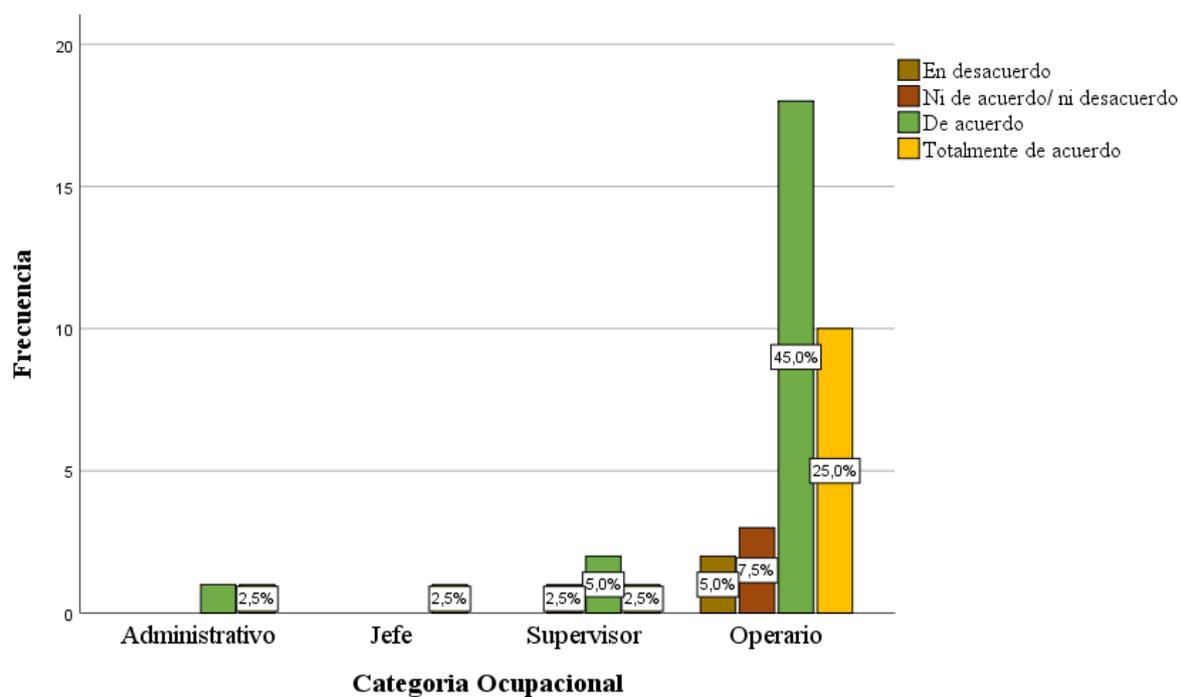
Tabla 19

Calificación de los colaboradores sobre si se les otorga reconocimiento a los equipos de trabajo por el logro de objetivos

			En desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	0	1	1	2
		% Categoría	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Jefe	Frecuencia	0	0	0	1	1
		% Categoría	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Supervisor	Frecuencia	0	1	2	1	4
		% Categoría	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	Operario	Frecuencia	2	3	18	10	33
		% Categoría	6,1%	9,1%	54,5%	30,3%	100,0%
Total		Frecuencia	2	4	21	13	40
		% Categoría	5,0%	10,0%	52,5%	32,5%	100,0%

Figura 12

Calificación de los colaboradores sobre si se les otorga reconocimiento a los equipos de trabajo por el logro de objetivos



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 19 se puede apreciar que el 32.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que la empresa otorga reconocimientos a los equipos de trabajo por el logro de objetivos, el 52.5% está de acuerdo, el 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo y 5% está en desacuerdo.

De los 33 operarios, el 30.3% está totalmente de acuerdo, el 54.5% está de acuerdo, el 9.1% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 6.1% está en desacuerdo.

Por lo que se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores indicaron que se están totalmente de acuerdo con que la empresa reconoce los logros obtenidos en equipo, siendo esto una motivación para que ellos se esfuercen en lograr las metas de sus áreas.

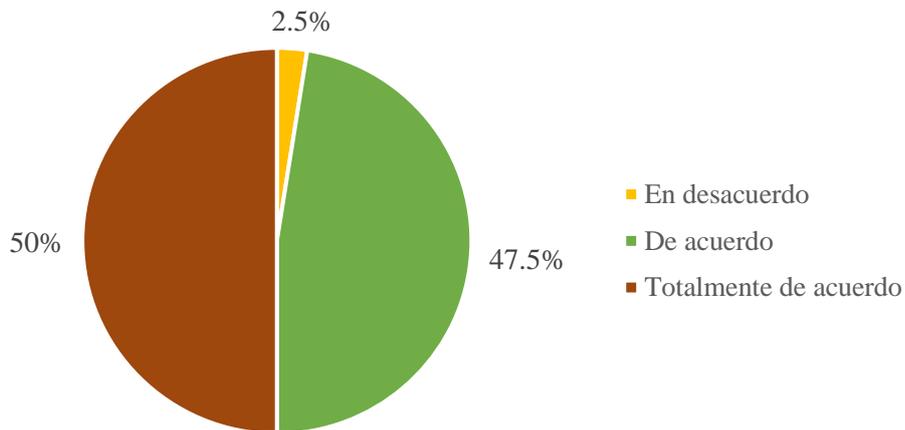
Tabla 20

Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa donde trabajan lo más importante es el cumplimiento de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	19	47.5%
Totalmente de acuerdo	20	50%
Total	40	100%

Figura 13

Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa donde trabajan lo más importante es el cumplimiento de objetivos



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 20 se observa que el 50% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que en la empresa donde trabaja lo más importante es el cumplimiento de los objetivos, el 47.5% está de acuerdo y 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo que el cumplimiento de objetivos es lo más importante para la empresa, lo que demuestra que los colaboradores reconocen que sus acciones y el desarrollo de sus funciones contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

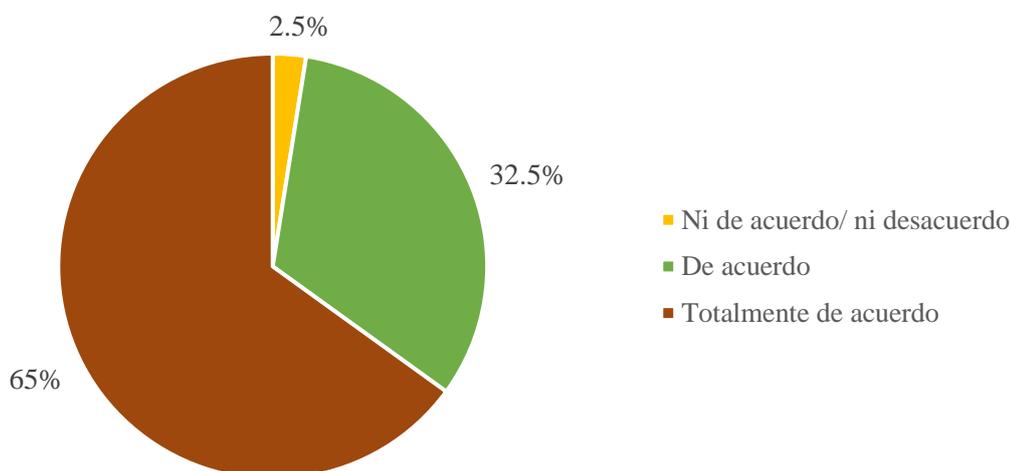
Tabla 21

Calificación de los colaboradores sobre si trabajar en equipo les permite un mejor cumplimiento de los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	13	32.5%
Totalmente de acuerdo	26	65%
Total	40	100%

Figura 14

Calificación de los colaboradores sobre si trabajar en equipo les permite un mejor cumplimiento de los objetivos



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 21 se puede apreciar que el 65% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que trabajar en equipo le permite un mejor cumplimiento de los objetivos, el 32.5% está de acuerdo y 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que trabajar en equipo les ayuda a el cumplimiento de los objetivos, es por eso que se desenvuelven con mayor eficiencia y eficacia integrando a otros miembros del equipo a sus actividades.

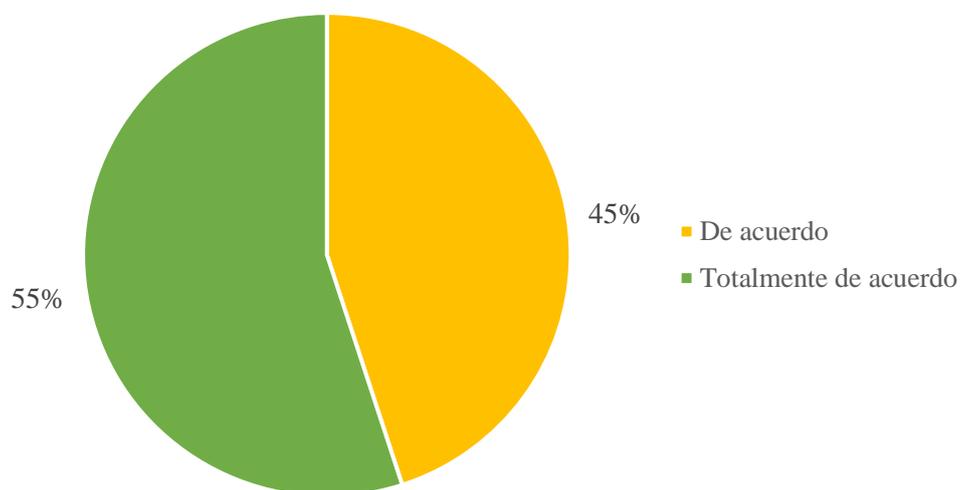
Tabla 22

Calificación de los colaboradores sobre si la mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	18	45%
Totalmente de acuerdo	22	55%
Total	40	100%

Figura 15

Calificación de los colaboradores sobre si la mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 22 se observa que el 55% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que la mayoría de los colaboradores de la empresa están muy comprometidos con su trabajo y 45% está de acuerdo.

Los colaboradores están comprometidos con su trabajo, desarrollando plenamente sus actividades, lo que permite el cumplimiento de objetivos de la empresa.

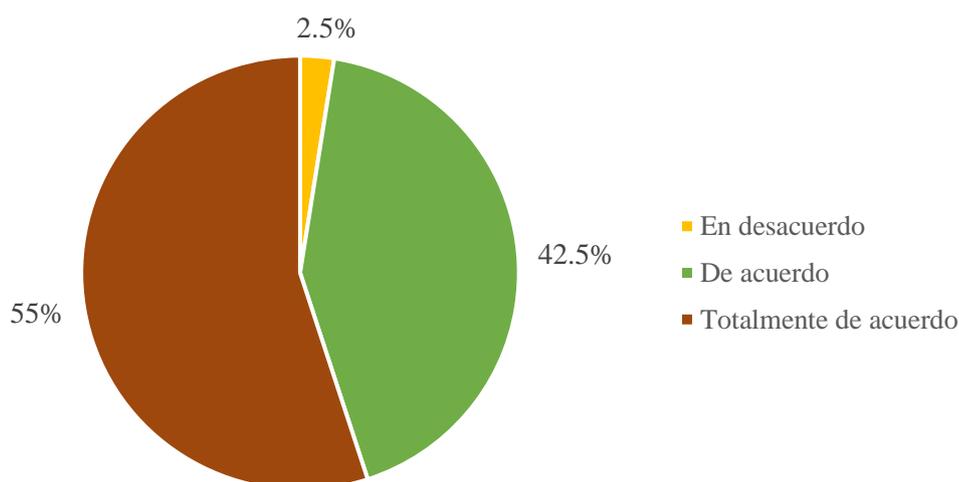
Tabla 23

Calificación de los colaboradores sobre si existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	17	42.5%
Totalmente de acuerdo	22	55%
Total	40	100%

Figura 16

Calificación de los colaboradores sobre si existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 23 se puede apreciar que el 55% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas, el 42.5% está de acuerdo y 2.5% están en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que existe solidaridad entre sus compañeros, siendo de gran importancia este valor dentro de la empresa debido a que existe compañerismo y la apertura de los miembros de la empresa a colaborar con sus compañeros de trabajo si es necesario.

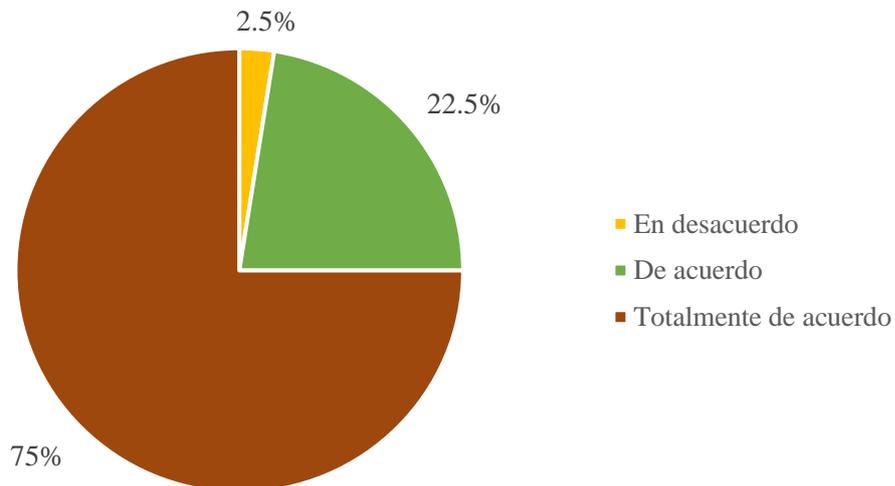
Tabla 24

Calificación de los colaboradores sobre si practica el respeto en las relaciones laborales con sus compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	9	22.5%
Totalmente de acuerdo	30	75%
Total	40	100%

Figura 17

Calificación de los colaboradores sobre si practica el respeto en las relaciones laborales con sus compañeros



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 24 se observa que el 75% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que se practique el respeto en las relaciones laborales con sus compañeros, el 22.5% está de acuerdo y 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que se practica el respeto entre sus compañeros, lo que demuestra que existe un ambiente cordial dentro de la empresa.

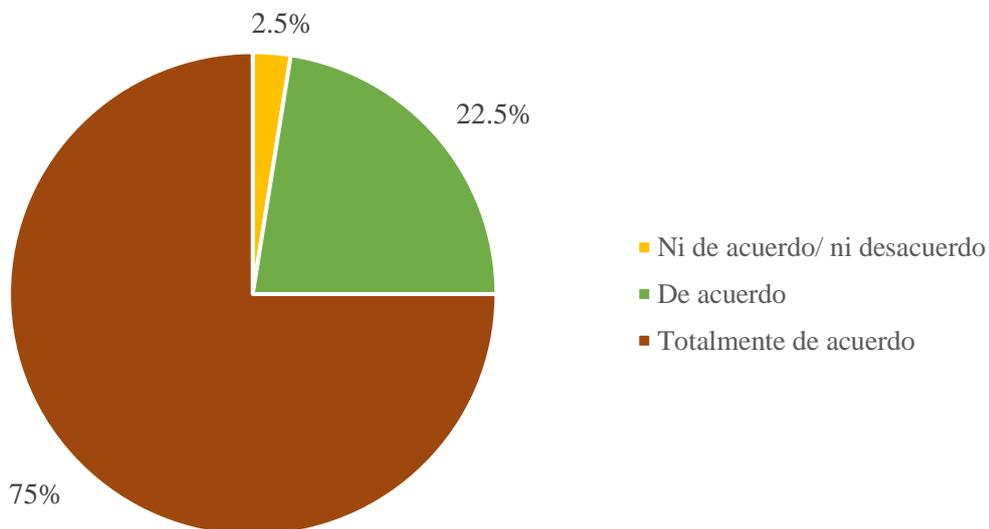
Tabla 25

Calificación de los colaboradores sobre si cumplen con las órdenes y tareas que se les asignan

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	9	22.5%
Totalmente de acuerdo	30	75%
Total	40	100%

Figura 18

Calificación de los colaboradores sobre si cumplen con las órdenes y tareas que se les asignan



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 25 se puede apreciar que el 75% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que cumplen las órdenes y tareas que le asignan, el 22.5% está de acuerdo y 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que cumplen las órdenes y tareas que les asignan, lo cual muestra que se practica el principio de unidad de mando en la empresa.

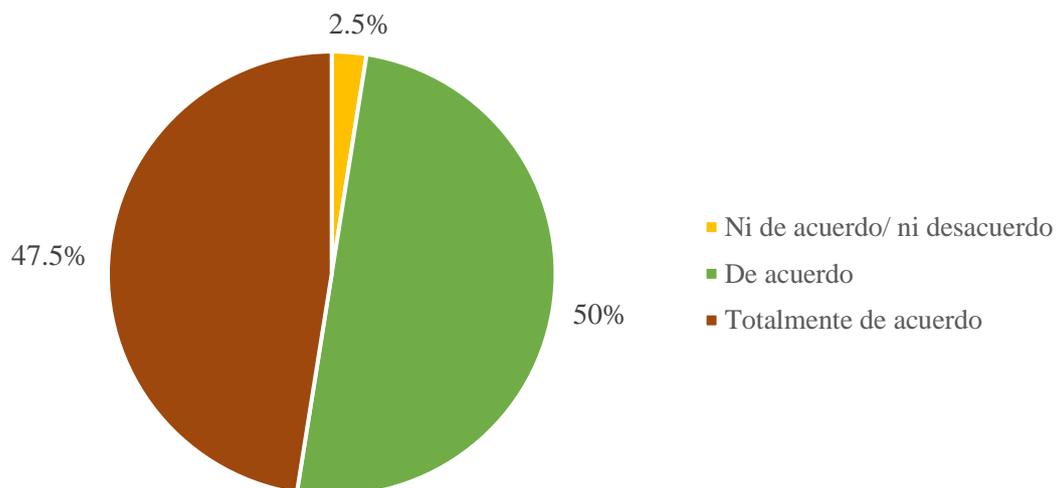
Tabla 26

Calificación de los colaboradores sobre si las funciones que desempeñan dentro de la empresa son equitativas a la de sus compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	20	50%
Totalmente de acuerdo	19	47.5%
Total	40	100%

Figura 19

Calificación de los colaboradores sobre si las funciones que desempeñan dentro de la empresa son equitativas a la de sus compañeros



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 26 se observa que el 47.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que las funciones que desempeñan dentro de la empresa son equitativas a la de sus compañeros, el 50% está de acuerdo y 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que las funciones que realizan dentro de la empresa son equitativas, lo que muestra que la empresa designa funciones de forma justa y no satura de trabajo a los colaboradores.

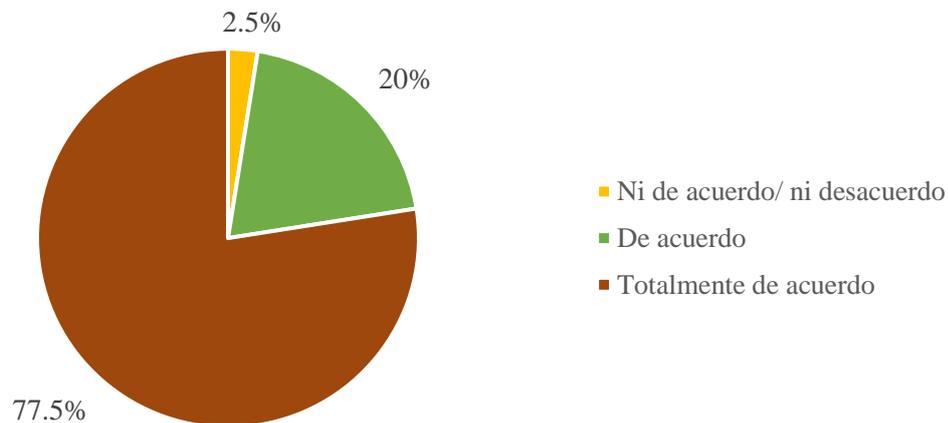
Tabla 27

Calificación de los colaboradores sobre si ponen en práctica los valores éticos (responsabilidad, honestidad) en su área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	8	20%
Totalmente de acuerdo	31	77.5%
Total	40	100%

Figura 20

Calificación de los colaboradores sobre si ponen en práctica los valores éticos (responsabilidad, honestidad) en su área de trabajo



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 27 se puede apreciar que el 77.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que ponen en práctica los valores éticos como responsabilidad y honestidad en su área de trabajo, el 20% está de acuerdo y 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están de acuerdo con que ponen en práctica los valores como la responsabilidad y honestidad en su área de trabajo, lo que demuestra que los colaboradores de la empresa tienen un alto sentido de cumplimiento que es reforzado por un compromiso que tienen hacia ellos mismos de cumplir con su trabajo y ser transparentes.

CREENCIAS

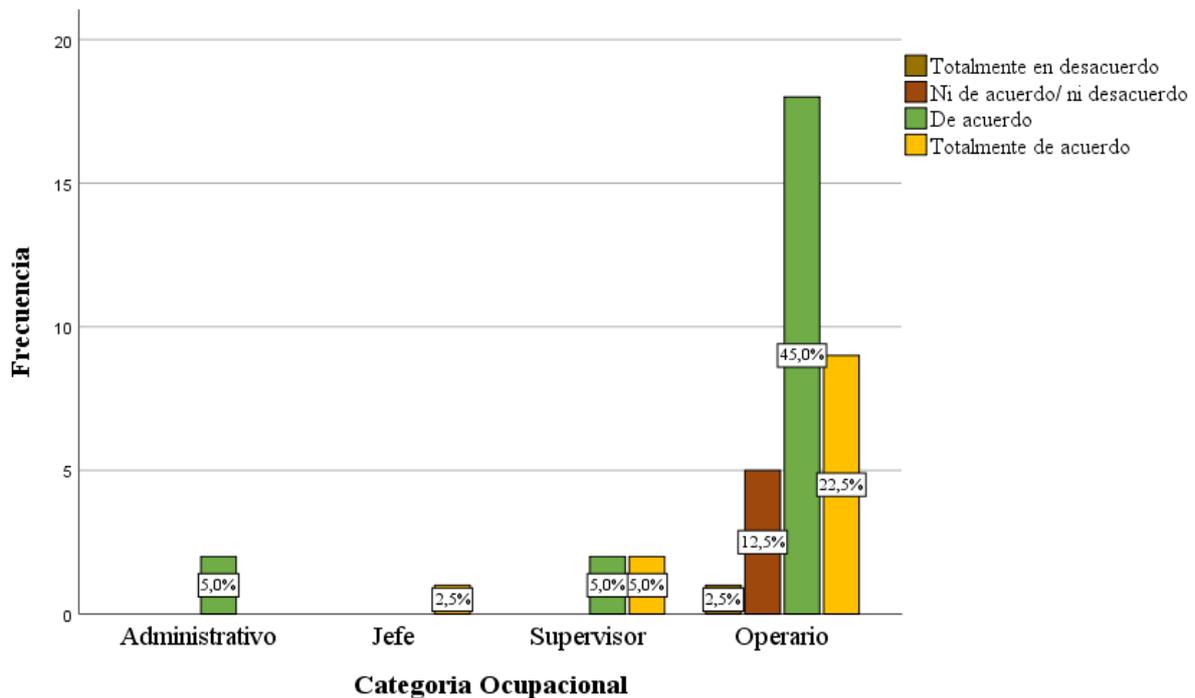
Tabla 28

Calificación de los colaboradores sobre si el salario que reciben por su labor en la empresa es el adecuado

			Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	0	2	0	2
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Jefe	Frecuencia	0	0	0	1	1
		% Categoría	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Supervisor	Frecuencia	0	0	2	2	4
		% Categoría	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Operario	Frecuencia	1	5	18	9	33
		% Categoría	3,0%	15,2%	54,5%	27,3%	100,0%
Total	Frecuencia		1	5	22	12	40
	% Categoría		2,5%	12,5%	55,0%	30,0%	100,0%
	Categoría						

Figura 21

Calificación de los colaboradores sobre si el salario que reciben por su labor en la empresa es el adecuado



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 28 se observa que el 30% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que el salario que recibe por su labor en la empresa es el adecuado, el 55% está de acuerdo, el 12.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.5% está totalmente en desacuerdo.

De los 33 operarios, el 27.3% está totalmente de acuerdo, el 54.5% está de acuerdo, el 15.2% no está de acuerdo ni desacuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.

Por lo cual, se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo con el salario que reciben por su labor, lo que demuestra que está acorde a las actividades que desempeñan en la empresa, sin embargo, existe una minoría que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

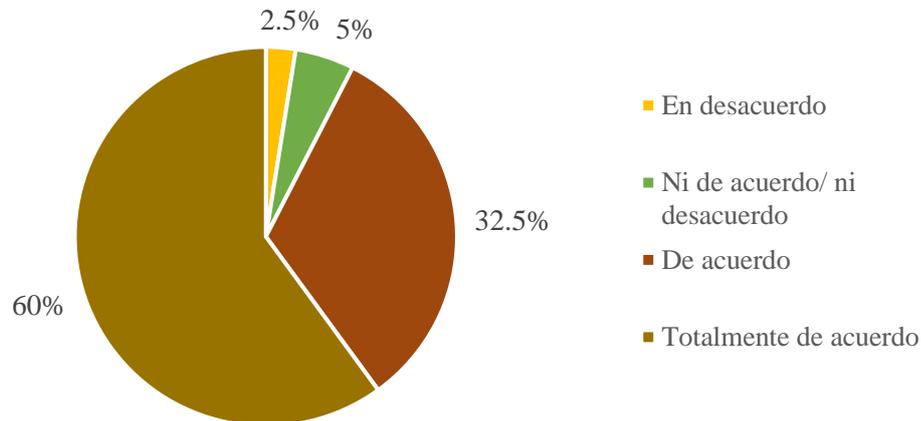
Tabla 29

Calificación de los colaboradores sobre si tienen los equipos necesarios para cumplir adecuadamente sus tareas

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	2	5%
De acuerdo	13	32.5%
Totalmente de acuerdo	24	60%
Total	40	100%

Figura 22

Calificación de los colaboradores sobre si tienen los equipos necesarios para cumplir adecuadamente sus tareas



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 29 se puede apreciar que el 60% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que la empresa le brinda los equipos necesarios para cumplir adecuadamente sus tareas, el 32.5% está de acuerdo, el 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo y 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que la empresa les brinda los equipos y materiales esenciales para el desarrollo de sus tareas, lo que indica que se pueden desenvolver plenamente con todas las herramientas necesarias.

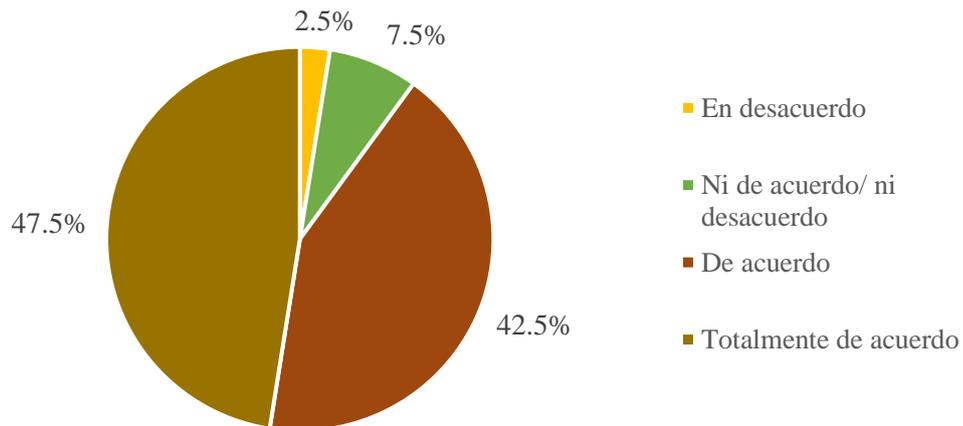
Tabla 30

Calificación de los colaboradores sobre si tienen la vestimenta necesaria para cumplir sus tareas

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	3	7.5%
De acuerdo	17	42.5%
Totalmente de acuerdo	19	47.5%
Total	40	100%

Figura 23

Calificación de los colaboradores sobre si tienen la vestimenta necesaria para cumplir sus tareas



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 30 se observa que 47.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que la empresa le brinda la vestimenta necesaria para cumplir sus tareas, el 42.5% está de acuerdo, el 7.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que la empresa les proporciona la vestimenta necesaria para el desarrollo de sus tareas, lo que demuestra que la empresa busca la seguridad y comodidad de sus colaboradores para la ejecución de sus tareas.

CLIMA

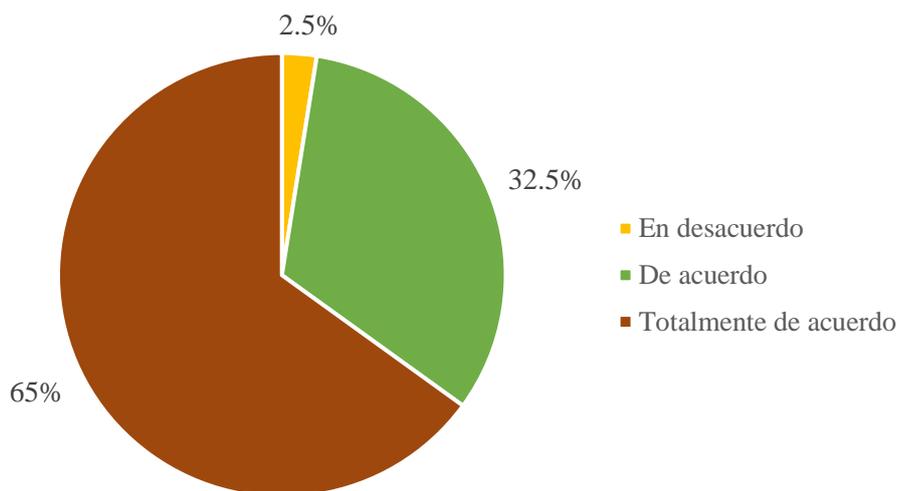
Tabla 31

Calificación de los colaboradores sobre si desarrollan plenamente sus habilidades profesionales en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	13	32.5%
Totalmente de acuerdo	26	65%
Total	40	100%

Figura 24

Calificación de los colaboradores sobre si desarrollan plenamente sus habilidades profesionales en su puesto de trabajo



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 31 se puede apreciar que el 65% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que desarrollan plenamente sus habilidades profesionales en su puesto de trabajo, el 32.5% está de acuerdo y 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que desarrollan plenamente sus habilidades profesionales en su puesto de trabajo, lo que quiere decir que se encuentran satisfechos y realizados desempeñándose en la empresa.

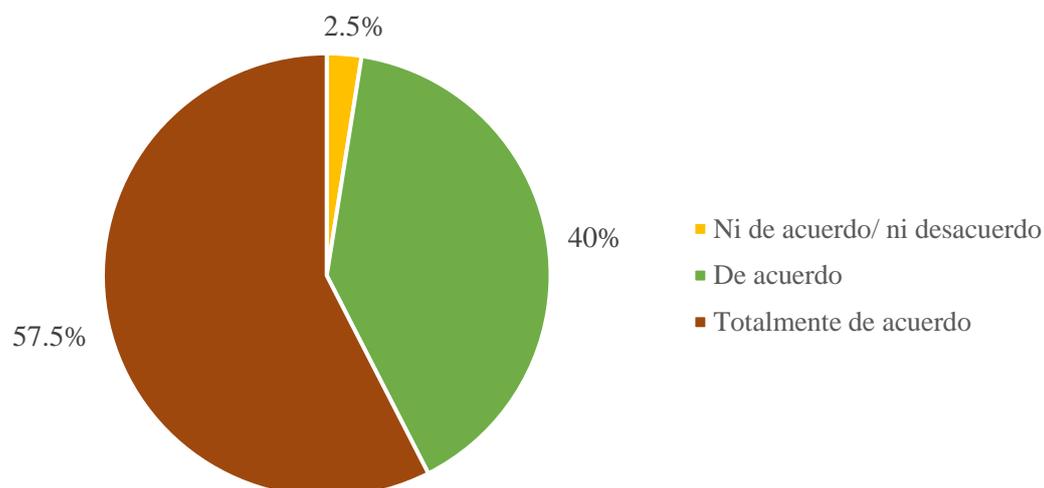
Tabla 32

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa le permite aprender y progresar como persona

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	16	40%
Totalmente de acuerdo	23	57.5%
Total	40	100%

Figura 25

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa le permite aprender y progresar como persona



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 32 se observa que el 57.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que la empresa le permite aprender y progresar como persona, el 40% está de acuerdo y 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que la empresa les permite aprender y progresar como persona, de tal manera que ellos se sienten con la disposición de aprender y prosperar como persona.

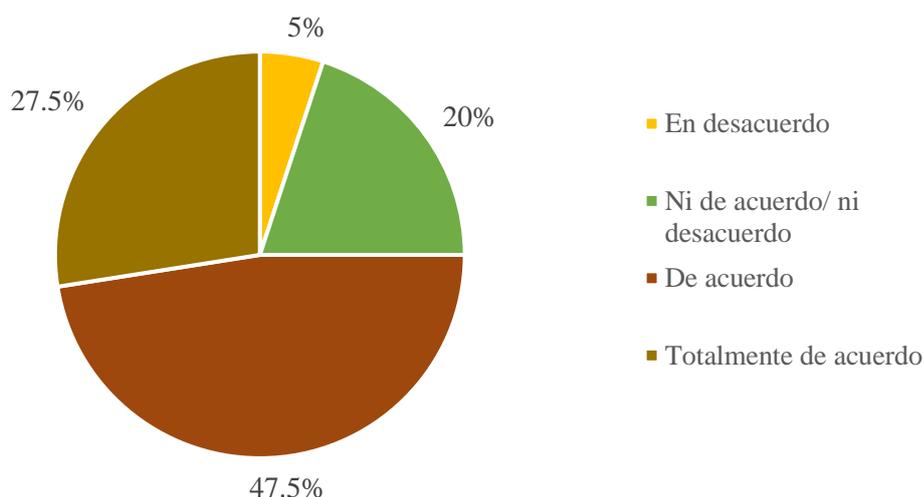
Tabla 33

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	8	20%
De acuerdo	19	47.5%
Totalmente de acuerdo	11	27.5%
Total	40	100%

Figura 26

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 33 se puede apreciar que el 27.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que la empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores, el 47.5% está de acuerdo, el 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo y 5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que la empresa invierte en el desarrollo de sus capacidades, lo que demuestra que la empresa destina una inversión para la capacitación continua de sus colaboradores, sin embargo, existe una minoría que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

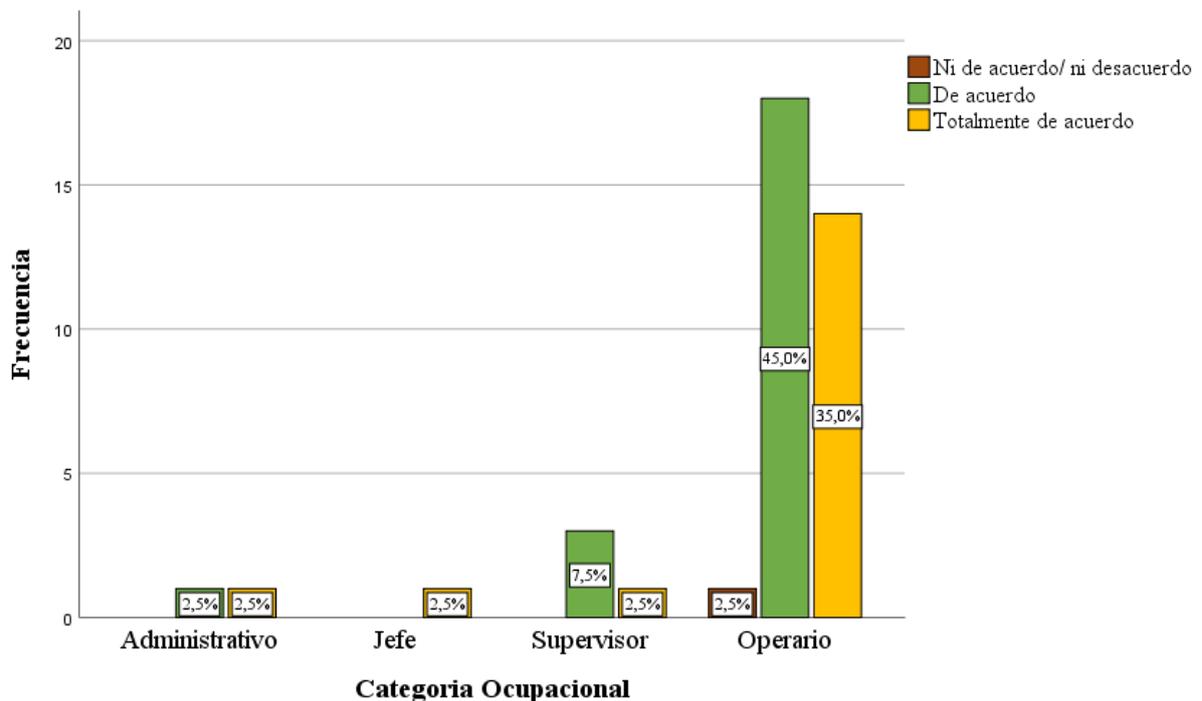
Tabla 34

Calificación de los colaboradores sobre si perciben un ambiente de cooperación dentro de la empresa

			Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	1	1	2
		% Categoría	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Jefe	Frecuencia	0	0	1	1
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Supervisor	Frecuencia	0	3	1	4
		% Categoría	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
Operario	Frecuencia	1	18	14	33	
	% Categoría	3,0%	54,5%	42,4%	100,0%	
Total		Frecuencia	1	22	17	40
		% Categoría	2,5%	55,0%	42,5%	100,0%

Figura 27

Calificación de los colaboradores sobre si perciben un ambiente de cooperación dentro de la empresa



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 34 se observa que el 42.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que perciben un ambiente de cooperación dentro de la empresa, el 55% está de acuerdo y 2.5% que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

De los 33 operarios, el 42.4% está totalmente de acuerdo, el 54.5% está de acuerdo y el 3% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de los colaboradores está de acuerdo con que perciben un ambiente de cooperación en la empresa, lo que quiere decir que existe un buen ambiente laboral siendo muy importante para la cultura organizacional de la misma.

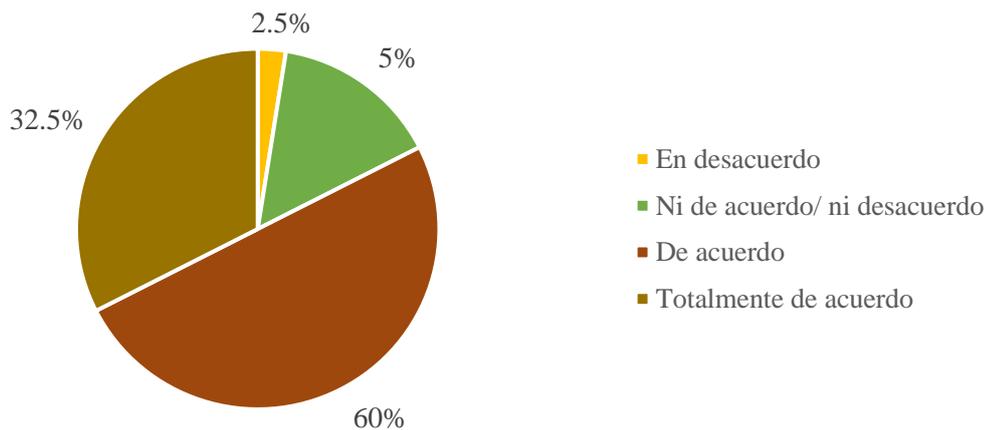
Tabla 35

Calificación de los colaboradores sobre si tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	2	5%
De acuerdo	24	60%
Totalmente de acuerdo	13	32.5%
Total	40	100%

Figura 28

Calificación de los colaboradores sobre si tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 35 se puede apreciar que el 32.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo, el 50% está de acuerdo, el 15% no está de acuerdo ni en desacuerdo y 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que tienen la autonomía para tomar decisiones en su área de trabajo, lo que quiere decir que la empresa considera su punto de vista ante una decisión con respecto a su área, sin embargo, existe una minoría que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

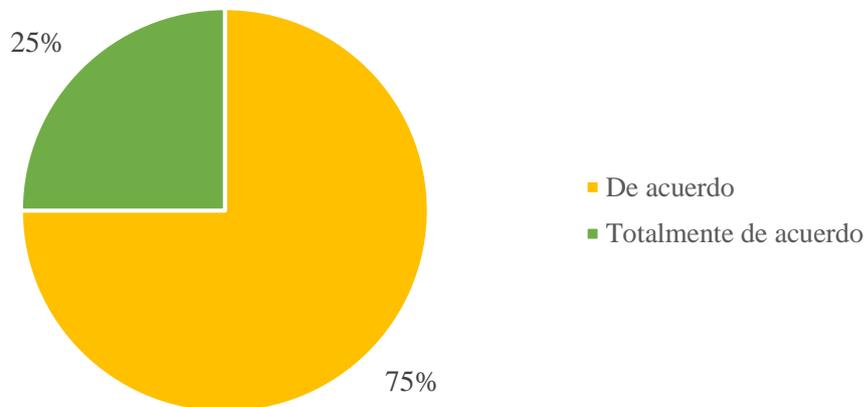
Tabla 36

Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa tienen en cuenta su participación en la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	30	75%
Totalmente de acuerdo	10	25%
Total	40	100%

Figura 29

Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa tienen en cuenta su participación en la toma de decisiones



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 36 se observa que el 25% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que la empresa tiene en cuenta la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones y el 75% está de acuerdo.

Los colaboradores están de acuerdo en que la empresa tiene en cuenta su participación en la toma de decisiones, lo que demuestra que la empresa tiene un buen clima laboral en el cual los colaboradores se sienten con la confianza de participar y dar su punto de vista.

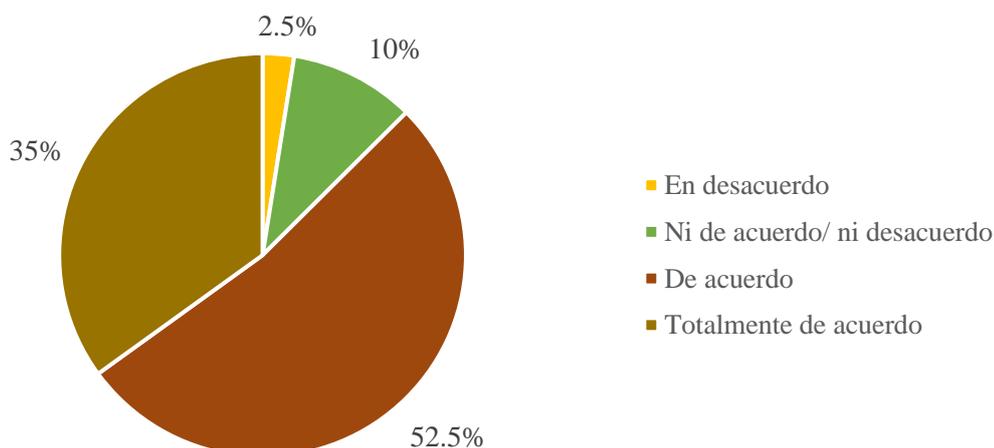
Tabla 37

Calificación de los colaboradores sobre si el trabajo se organiza de modo que cada persona pueda actuar por sí mismo

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	4	10%
De acuerdo	21	52.5%
Totalmente de acuerdo	14	35%
Total	40	100%

Figura 30

Calificación de los colaboradores sobre si el trabajo se organiza de modo que cada persona pueda actuar por sí mismo



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 37 se puede apreciar que el 35% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que el trabajo se organiza de modo que cada persona puede actuar por sí misma, el 52.5% está de acuerdo, el 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están de acuerdo en que el trabajo se organiza de tal modo que cada uno puede actuar por su mismo, lo que demuestra que, así como se lleva bien el trabajo en equipo, también pueden realizarlo por si mismo, de tal manera que no afecta en el desarrollo de sus actividades.

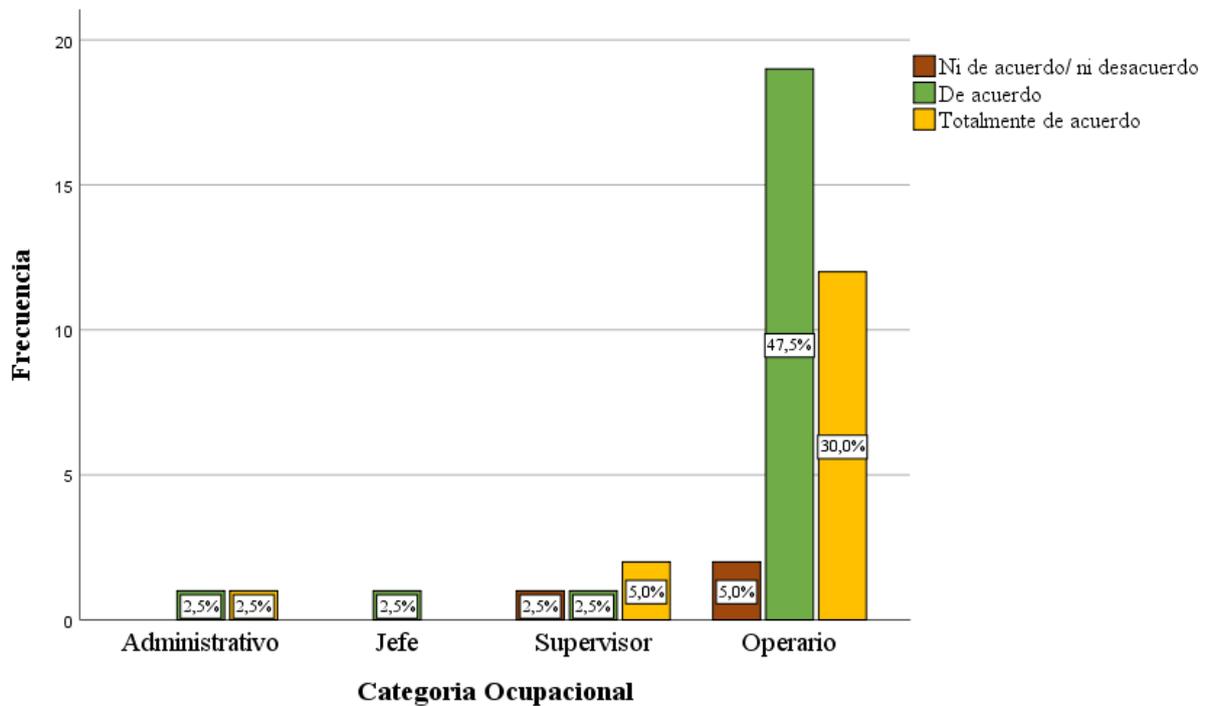
Tabla 38

Calificación de los colaboradores sobre si existe una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa

		Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total		
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	1	1	2	
		% Categoría	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	
	Jefe	Frecuencia	0	1	0	1	
		% Categoría	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
	Supervisor	Frecuencia	1	1	2	4	
		% Categoría	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%	
	Operario	Frecuencia	2	19	12	33	
		% Categoría	6,1%	57,6%	36,4%	100,0%	
	Total		Frecuencia	3	22	15	40
			% Categoría	7,5%	55,0%	37,5%	100,0%

Figura 31

Calificación de los colaboradores sobre si existe una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 38 se observa que el 37.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que exista una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa, el 55% está de acuerdo y el 7.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

De los 33 operarios, el 36.4% está totalmente de acuerdo, 57.6% está de acuerdo y el 6.1% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo cual, se puede apreciar la mayoría de los colaboradores están de acuerdo con que existe una buena comunicación entre los niveles jerárquicos de la empresa, lo que quiere decir que existe una buena comunicación con los jefes siendo esto trascendental para un buen clima laboral.

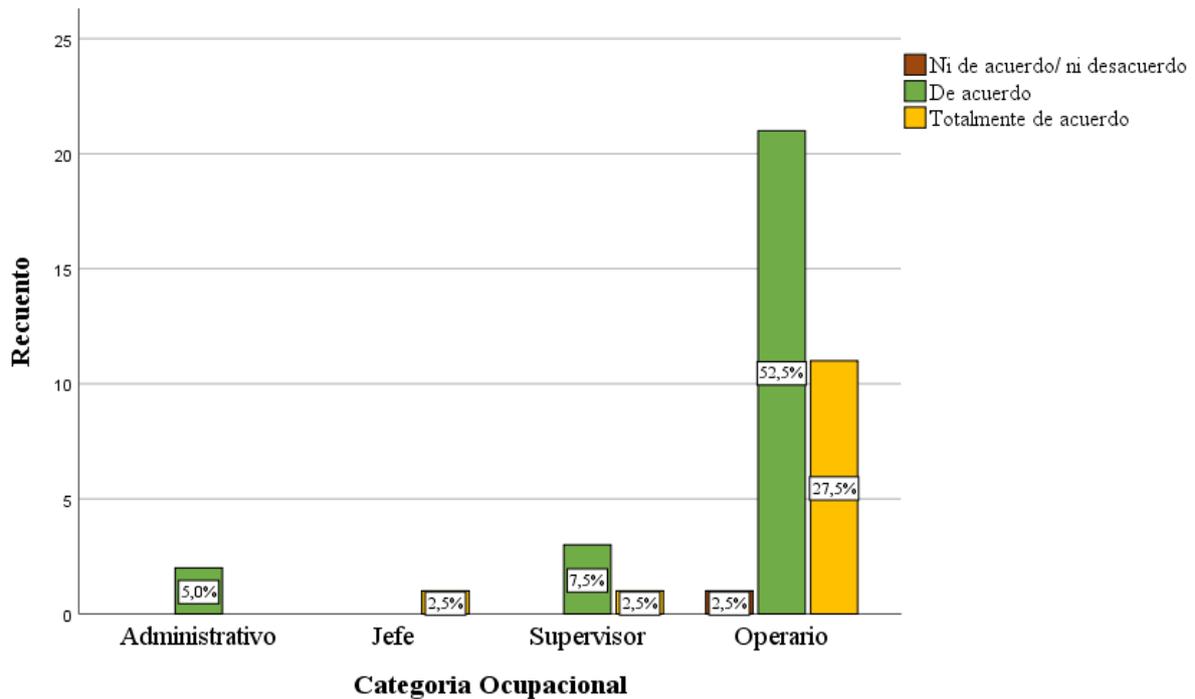
Tabla 39

Calificación de los colaboradores sobre si los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con sus colaboradores

		Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total		
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	2	0	2	
		% Categoría	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
	Jefe	Frecuencia	0	0	1	1	
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	Supervisor	Frecuencia	0	3	1	4	
		% Categoría	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%	
	Operario	Frecuencia	1	21	11	33	
		% Categoría	3,0%	63,6%	33,3%	100,0%	
	Total		Frecuencia	1	26	13	40
			% Categoría	2,5%	65,0%	32,5%	100,0%

Figura 32

Calificación de los colaboradores sobre si los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con sus colaboradores



Interpretación:

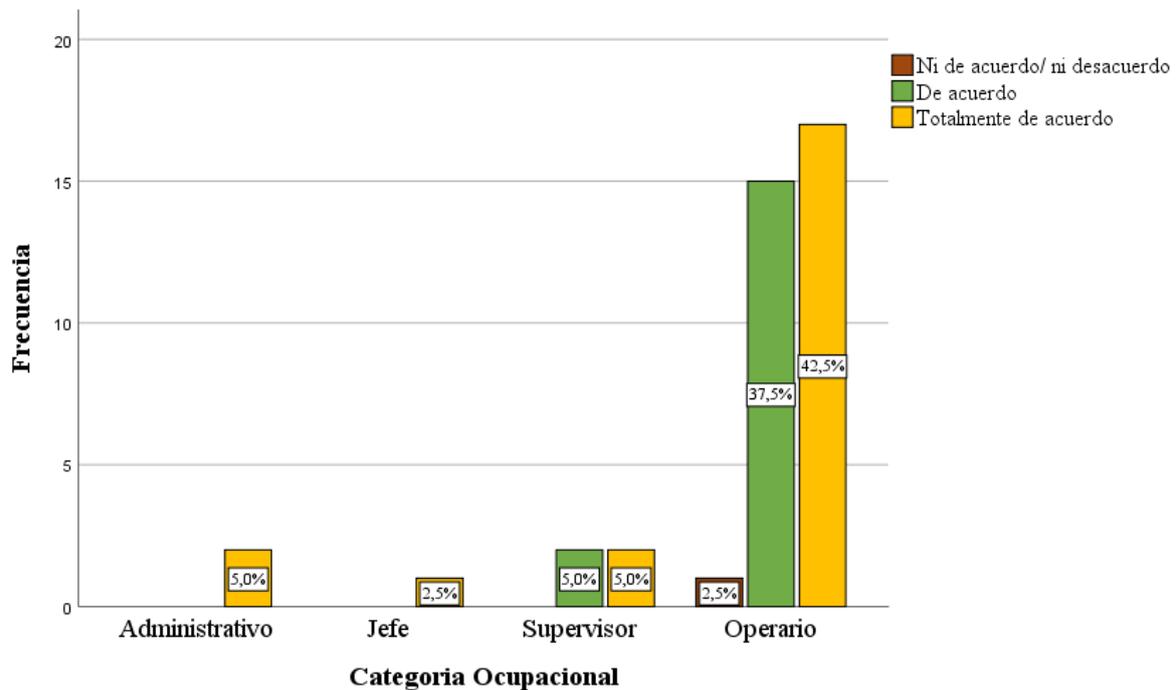
De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 39 se puede apreciar que el 32% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con los colaboradores, el 65% está de acuerdo y el 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

De los 33 operarios el 33.3% está totalmente de acuerdo, el 63.6% está de acuerdo y el 3% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo que se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo con que los jefes tienen actitudes motivadoras, lo que genera que se sientan incentivados a realizar sus actividades.

Tabla 40*Calificación de los colaboradores sobre si se sienten satisfechos en el área donde laboran*

		Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	0	2	2
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Jefe	Frecuencia	0	0	1	1
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Supervisor	Frecuencia	0	2	2	4
		% Categoría	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Operario	Frecuencia	1	15	17	33
		% Categoría	3,0%	45,5%	51,5%	100,0%
Total		Frecuencia	1	17	22	40
		% Categoría	2,5%	42,5%	55,0%	100,0%

Figura 33*Calificación de los colaboradores sobre si se sienten satisfechos en el área donde laboran*

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 40 se observa que el 55% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que se sienten satisfechos en el área donde laboran, el 42.5% está de acuerdo y el 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

De los 33 operarios, el 51.5% está totalmente de acuerdo, el 45.5% está de acuerdo y el 3% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que se sienten satisfechos en el área donde trabajan, lo que indica que la empresa los mantiene motivados de tal manera que se sientan a gusto en su área de trabajo y aporten al logro de los objetivos.

NORMAS

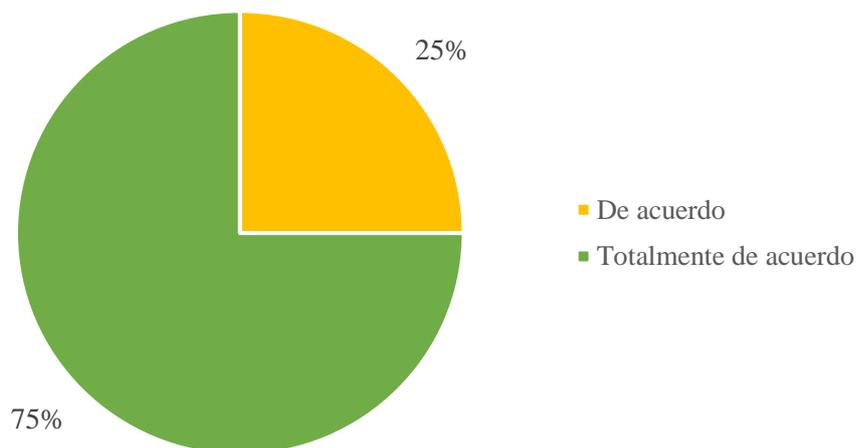
Tabla 41

Calificación de los colaboradores sobre si cumplen con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	10	25%
Totalmente de acuerdo	30	75%
Total	40	100%

Figura 34

Calificación de los colaboradores sobre si cumplen con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 41 se puede apreciar que el 75% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que cumplen con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa y el 25% está de acuerdo.

Los colaboradores están totalmente de acuerdo con cumplir los horarios de entrada y salida, lo que significa que hay una aceptación del horario de trabajo.

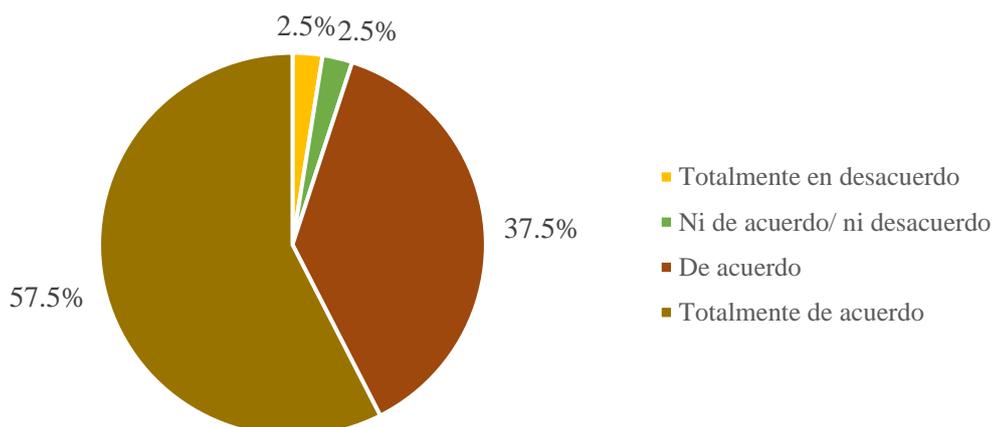
Tabla 42

Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	15	37.5%
Totalmente de acuerdo	23	57.5%
Total	40	100%

Figura 35

Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 42 se observa que el 57.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que en la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores, el 37.5% está de acuerdo, el 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo y 2.5% está totalmente en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que en la empresa hay normas respecto a la presentación personal, lo que indica que se encuentran conformes con el uniforme de trabajo que se le brinda la empresa para el desarrollo de sus tareas.

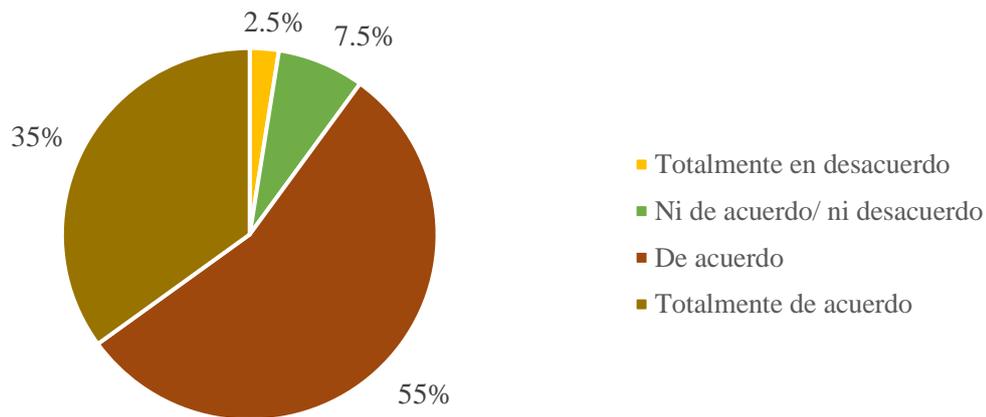
Tabla 43

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa utiliza sanciones ante las distintas faltas al reglamento interno de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	3	7.5%
De acuerdo	22	55%
Totalmente de acuerdo	14	35%
Total	40	100%

Figura 36

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa utiliza sanciones ante las distintas faltas al reglamento interno de trabajo



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 43 se puede apreciar que el 35% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que la empresa utiliza sanciones ante las distintas faltas al reglamento interno de trabajo, el 55% está de acuerdo, el 7.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.5% está totalmente en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores está de acuerdo que la empresa utiliza sanciones ante las distintas faltas al reglamento, lo que demuestra que los colaboradores tienen conocimiento de las sanciones frente a una falta, sin embargo, existe una minoría que no se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

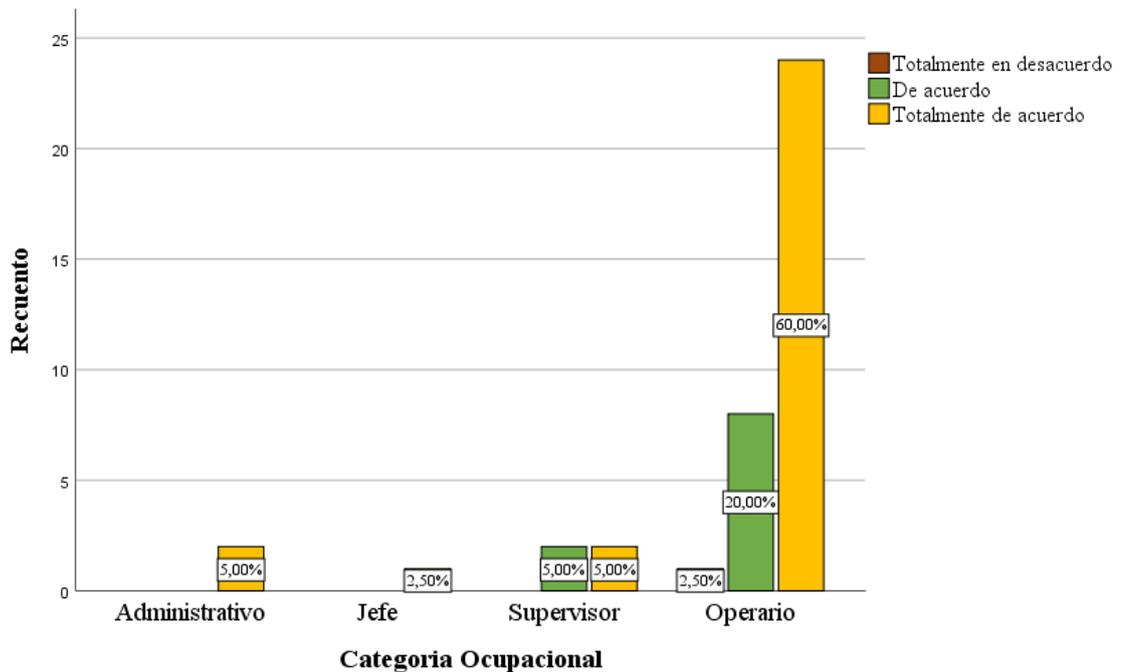
Tabla 44

Calificación de los colaboradores sobre si conocen los documentos normativos de la empresa como el reglamento interno de trabajo, manual de organización y funciones, reglamento de seguridad y similares

		Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	0	2	2
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Jefe	Frecuencia	0	0	1	1
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Supervisor	Frecuencia	0	2	2	4
		% Categoría	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Operario	Frecuencia	1	8	24	33
		% Categoría	3,0%	24,2%	72,7%	100,0%
Total		Frecuencia	1	10	29	40
		% Categoría	2,5%	25,0%	72,5%	100,0%

Figura 37

Calificación de los colaboradores sobre si conocen los documentos normativos de la empresa como el reglamento interno de trabajo, manual de organización y funciones, reglamento de seguridad y similares



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 44 se observa que el 72.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que conoce los documentos normativos de la empresa como el reglamento interno de trabajo, manual de organización y funciones, reglamento de seguridad y similares, el 25% está de acuerdo y el 2.5% está totalmente en desacuerdo.

De los 33 operarios, el 72.7% está totalmente de acuerdo, el 24.2% está de acuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que conocen los documentos normativos de la empresa, lo que demuestra que al ingresar a la empresa son conscientes y conocedores de las normas y/o reglamentos establecidos por la misma.

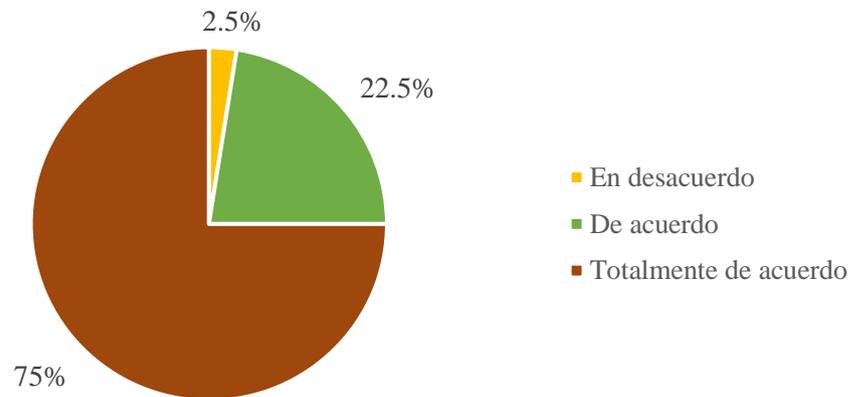
Tabla 45

Calificación de los colaboradores sobre si aplican las políticas (normas) de la empresa en sus actividades diarias

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	9	22.5%
Totalmente de acuerdo	30	75%
Total	40	100%

Figura 38

Calificación de los colaboradores sobre si aplican las políticas de la empresa en sus actividades diarias



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 45 se puede apreciar que el 75% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que aplican las políticas de la empresa en sus actividades diarias, el 22.5% está de acuerdo y el 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que aplican las políticas de la empresa en sus actividades diarias, lo que indica que se sienten comprometidos e identificados con la empresa.

SÍMBOLOS

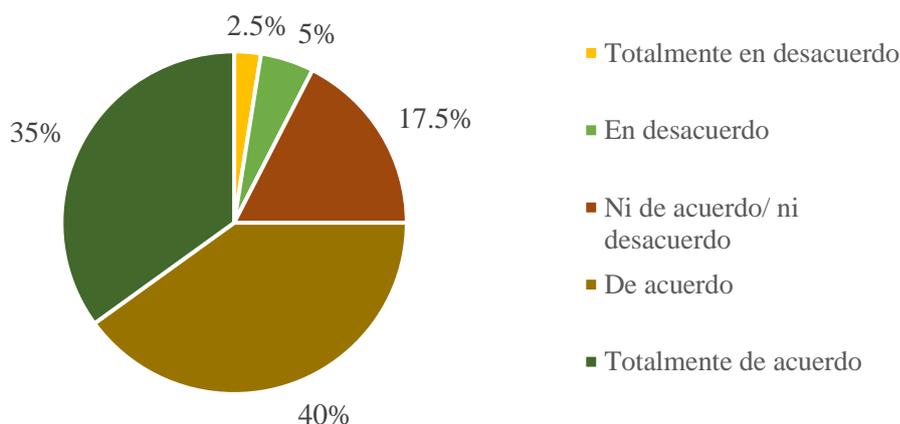
Tabla 46

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.5%
En desacuerdo	2	5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	7	17.5%
De acuerdo	16	40%
Totalmente de acuerdo	14	35%
Total	40	100%

Figura 39

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 46 se observa que el 35% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que la empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros, el 40% está de acuerdo, el 17.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% está en desacuerdo y el 2.5% está totalmente en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que la empresa celebra fechas especiales, lo que demuestra que la empresa considera importante la recreación dentro del área de trabajo, sin embargo, existe una minoría que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

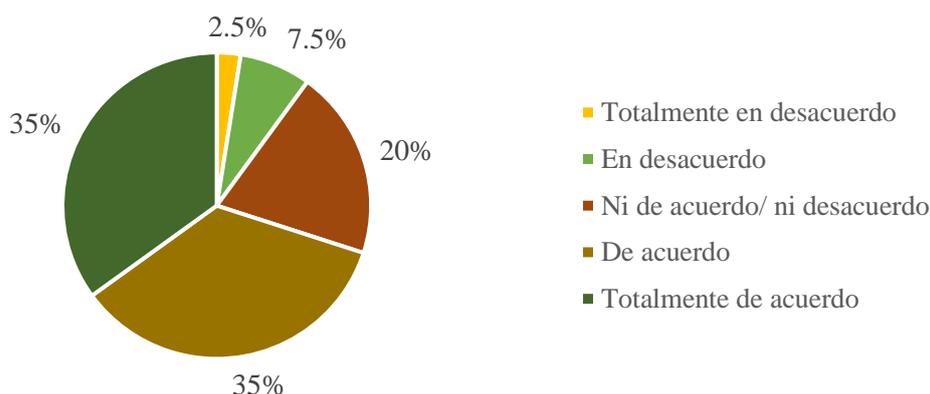
Tabla 47

Calificación de los colaboradores sobre si suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.5%
En desacuerdo	3	7.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	8	20%
De acuerdo	14	35%
Totalmente de acuerdo	14	35%
Total	40	100%

Figura 40

Calificación de los colaboradores sobre si suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 47 se puede apreciar que el 35% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que la empresa suele conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico, el 35% está de acuerdo, el 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 7.5% está en desacuerdo y el 2.5% está totalmente en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que la empresa conmemora a los colaboradores por su onomástico, lo que indica que la empresa busca agasajar y reconocer el onomástico de sus colaboradores, de tal manera que se sientan valorados en su área de trabajo, sin embargo, existe una minoría que no está de acuerdo ni en desacuerdo que probablemente sean nuevos o no hayan coincidido con una celebración.

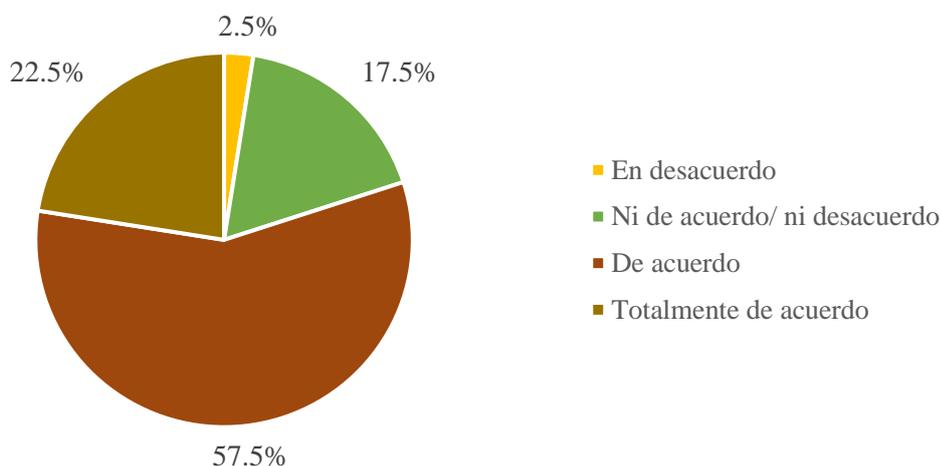
Tabla 48

Calificación de los colaboradores sobre si el logo y los colores representativos de la empresa son memorables

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	7	17.5%
De acuerdo	23	57.5%
Totalmente de acuerdo	9	22.5%
Total	40	100%

Figura 41

Calificación de los colaboradores sobre si el logo y los colores representativos de la empresa son memorables



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 48 se observa que el 22.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que el logo y los colores representativos de la empresa son memorables, el 57.5% está de acuerdo, el 17.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que el logo y los colores representativos de la empresa son memorables, lo que demuestra que se identifican y reconocen el significado de los colores y logo, sin embargo, existe una minoría que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

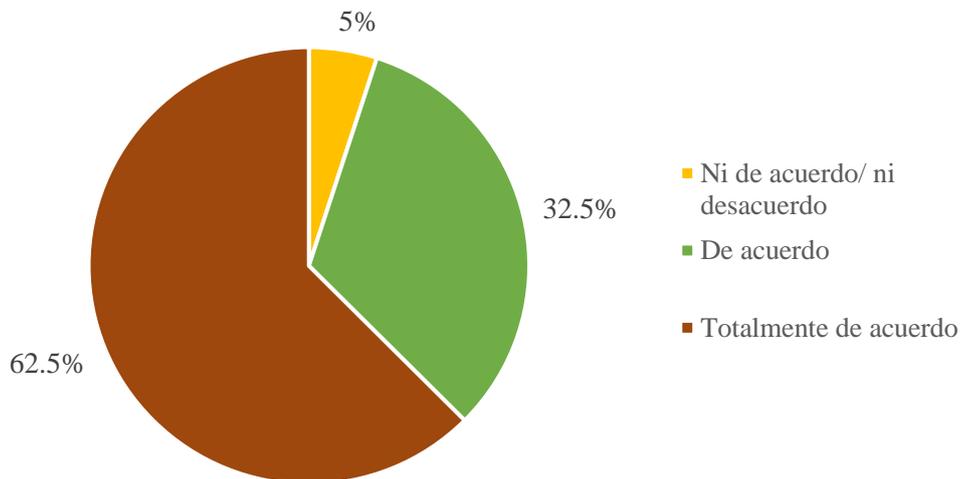
Tabla 49

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa respeta los días de descanso que se les otorga

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	2	5%
De acuerdo	13	32.5%
Totalmente de acuerdo	25	62.5%
Total	40	100%

Figura 42

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa respeta los días de descanso que se les otorga



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 49 se puede apreciar que el 62.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que la empresa respete los días de descanso que se otorgan a los colaboradores, el 32.5% está de acuerdo y el 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que la empresa respeta los días de descanso que se les otorga, esto genera que se esfuercen su horario establecido de trabajo, así como en aprovechar sus días de descanso.

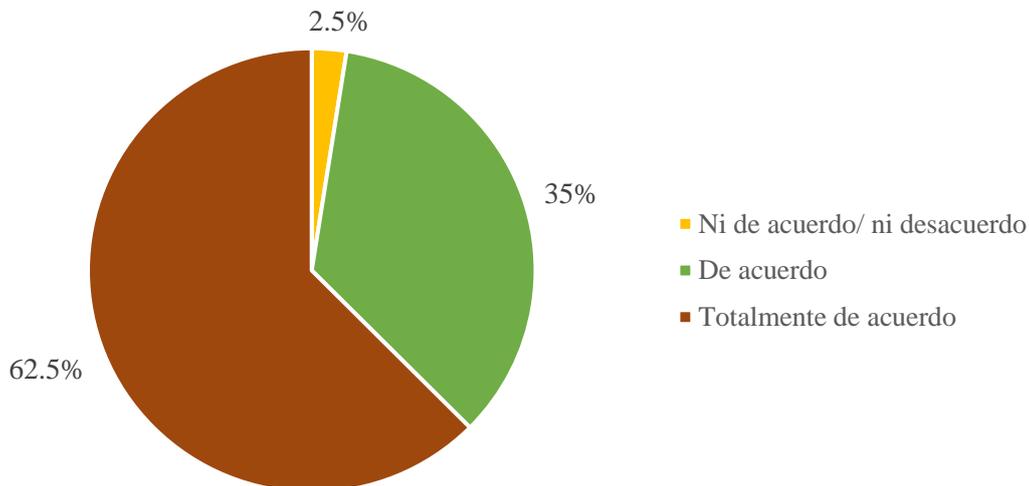
Tabla 50

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa realiza los pagos de gratificación de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	14	35%
Totalmente de acuerdo	25	62.5%
Total	40	100%

Figura 43

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa realiza los pagos de gratificación de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 50 se observa que el 62.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que la empresa realice los pagos de gratificaciones de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana, el 35% está de acuerdo y el 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que la empresa realiza los pagos de gratificaciones según lo establecido, esto genera una conformidad por parte de los colaboradores debido a que son bien remunerados y la empresa no presenta demoras ni quejas en cuanto a los pagos.

FILOSOFÍA

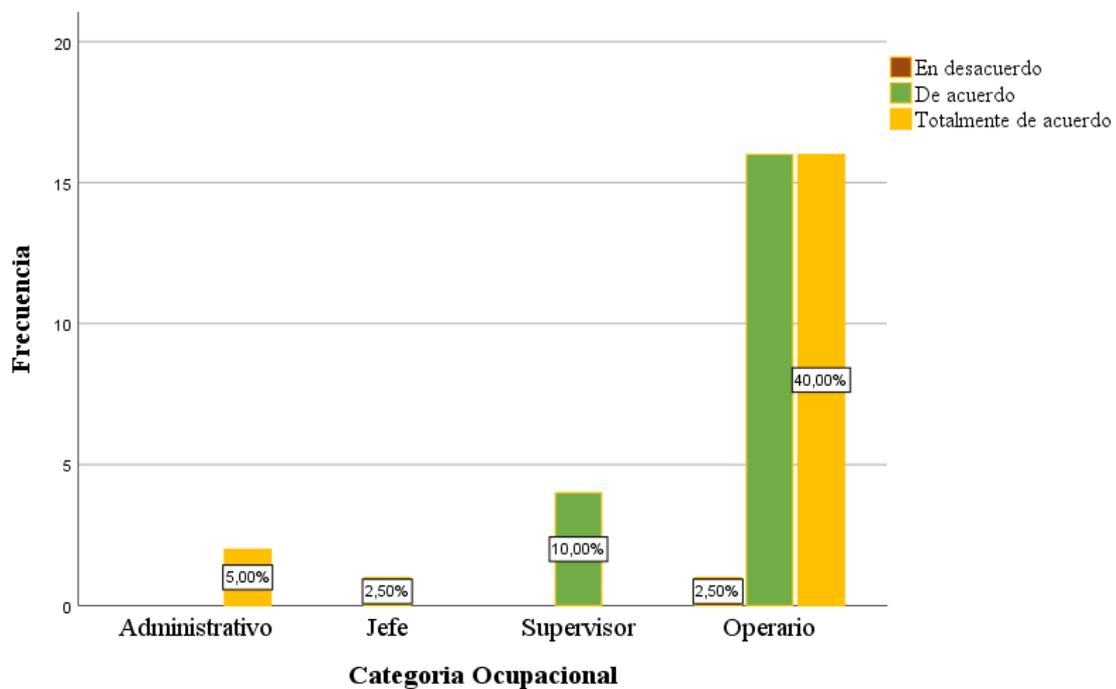
Tabla 51

Calificación de los colaboradores sobre si se identifican con la misión y visión de la empresa y comparten lo expresado en ellas

		En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
Categoría Ocupacional	Administrativo	Frecuencia	0	0	2	2
		% Categoría	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Jefe	Frecuencia	0	1	0	1
		% Categoría	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Supervisor	Frecuencia	0	4	0	4
		% Categoría	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Operario	Frecuencia	1	16	16	33
		% Categoría	3,0%	48,5%	48,5%	100,0%
Total		Frecuencia	1	21	18	40
		% Categoría	2,5%	52,5%	45,0%	100,0%

Figura 44

Calificación de los colaboradores sobre si se identifican con la misión y visión de la empresa y comparten lo expresado en ellas



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 51 se puede apreciar que el 45% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que se sienten identificados con la misión y visión de la empresa y comparten lo expresado en ellas; el 52.5% está de acuerdo y el 2.5% está en desacuerdo.

De los 33 operarios, el 48.5% está totalmente de acuerdo, el 48.5% está de acuerdo y el 3% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores está de acuerdo con que se sienten identificados con la misión y visión, esto genera un sentido de identidad en los colaboradores haciendo que trabajen por vocación logrando los objetivos de la empresa.

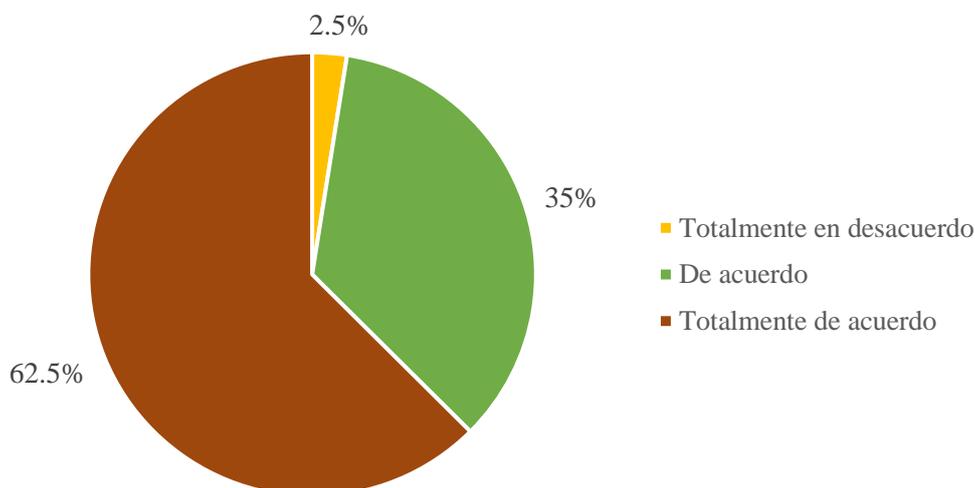
Tabla 52

Calificación de los colaboradores sobre si consideran que su trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	14	35%
Totalmente de acuerdo	25	62.5%
Total	40	100%

Figura 45

Calificación de los colaboradores sobre si consideran que su trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 52 se observa que el 62.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que consideren que su trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa, el 35% está de acuerdo y el 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que considera que su trabajo aporta al logro la misión y visión, lo que demuestra que se sienten identificados con la empresa y en lograr los objetivos de la misma.

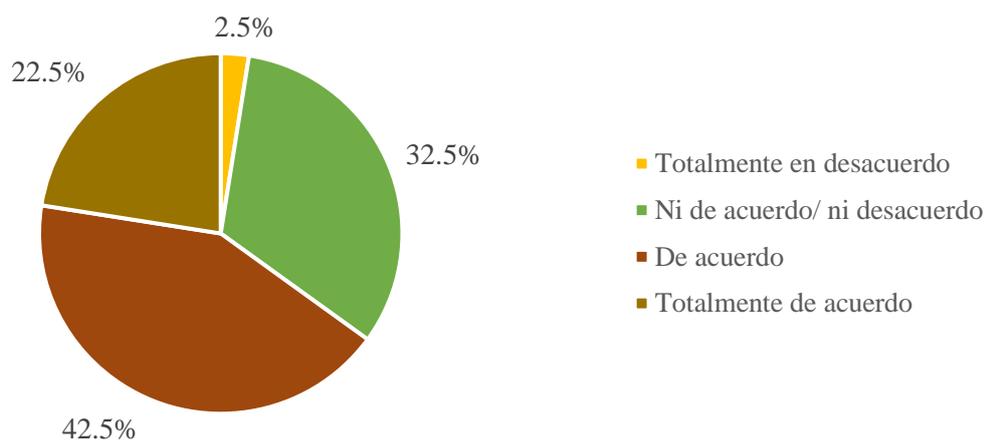
Tabla 53

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa prioriza el reclutamiento del personal de forma interna para cubrir los puestos de trabajo vacantes

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	13	32.5%
De acuerdo	17	42.5%
Totalmente de acuerdo	9	22.5%
Total	40	100%

Figura 46

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa prioriza el reclutamiento del personal de forma interna para cubrir los puestos de trabajo vacantes

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 53 se puede apreciar que el 22.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que la empresa prioriza el reclutamiento del personal de forma interna para cubrir los puestos de trabajo vacantes, el 42.5% está de acuerdo, el 32.5% está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.5% está totalmente en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que la empresa considera primero al personal de forma interna para cubrir un puesto de trabajo vacante, esto genera que los colaboradores logren línea de carrera dentro de la empresa.

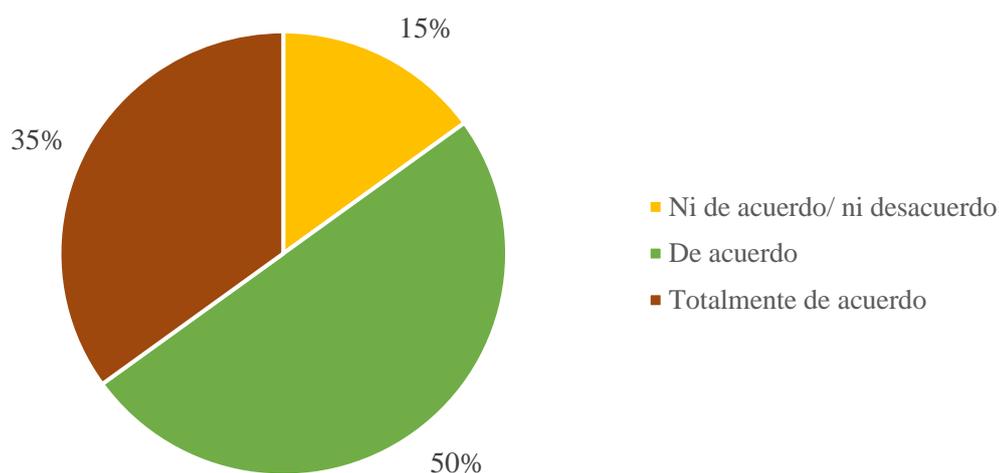
Tabla 54

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa aporta a su desarrollo personal como familiar

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	6	15%
De acuerdo	20	50%
Totalmente de acuerdo	14	35%
Total	40	100%

Figura 47

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa aporta a su desarrollo personal como familiar



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 54 se observa que el 35% de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que la empresa aporta en su desarrollo personal como familiar, el 50% está de acuerdo y el 15% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores está de acuerdo en que la empresa aporta en su desarrollo personal como familiar, lo que demuestra que la empresa se enfoca y prioriza el crecimiento personal como familiar de sus colaboradores.

INNOVACIÓN

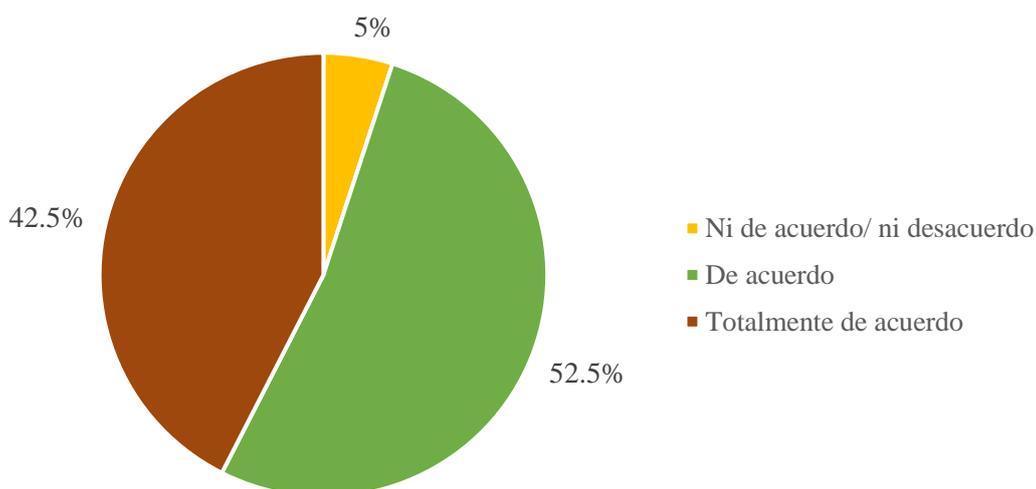
Tabla 55

Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa donde laboran se fomenta la innovación

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	2	5%
De acuerdo	21	52.5%
Totalmente de acuerdo	17	42.5%
Total	40	100%

Figura 48

Calificación de los colaboradores sobre si en la empresa donde laboran se fomenta la innovación



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 55 se puede apreciar que el 42.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que la empresa donde laboran se fomente la innovación, el 52.5% está de acuerdo y el 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores está totalmente de acuerdo en que la empresa fomenta la innovación, lo que significa que la empresa se basa en renovar y actualizar frecuentemente en cuanto a los procesos o equipos necesarios para el desarrollo de sus tareas.

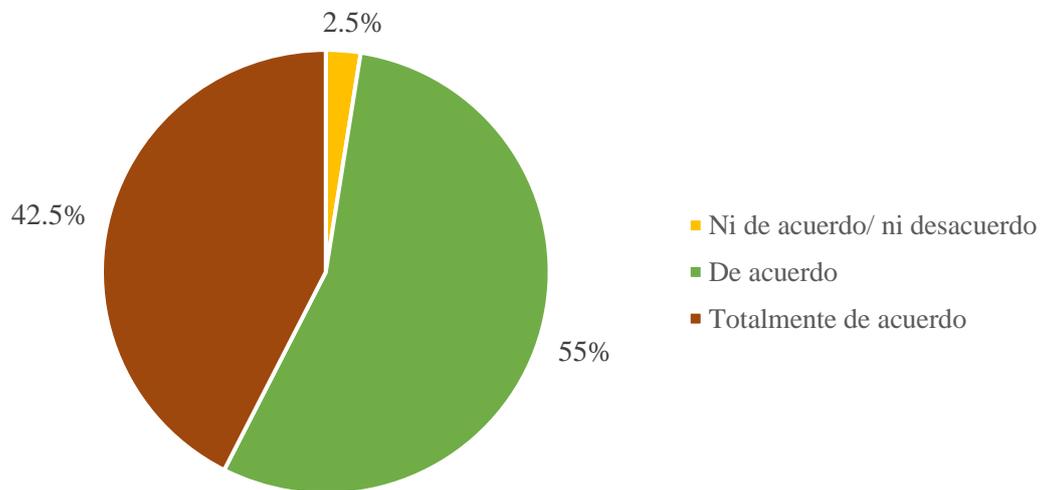
Tabla 56

Calificación de los colaboradores sobre si la innovación tecnológica en esta empresa es actualmente un punto clave de su desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	22	55%
Totalmente de acuerdo	17	42.5%
Total	40	100%

Figura 49

Calificación de los colaboradores sobre si la innovación tecnológica en esta empresa es actualmente un punto clave de su desarrollo



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 56 se observa que el 42.5% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que la innovación tecnológica en la empresa es actualmente un punto clave para su desarrollo, el 55% está de acuerdo y el 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores está de acuerdo en que la innovación es un punto clave para su desarrollo, lo que significa que la empresa se mantiene actualizada ya sea en nuevos equipos y/o materiales necesarios para el logro de sus objetivos.

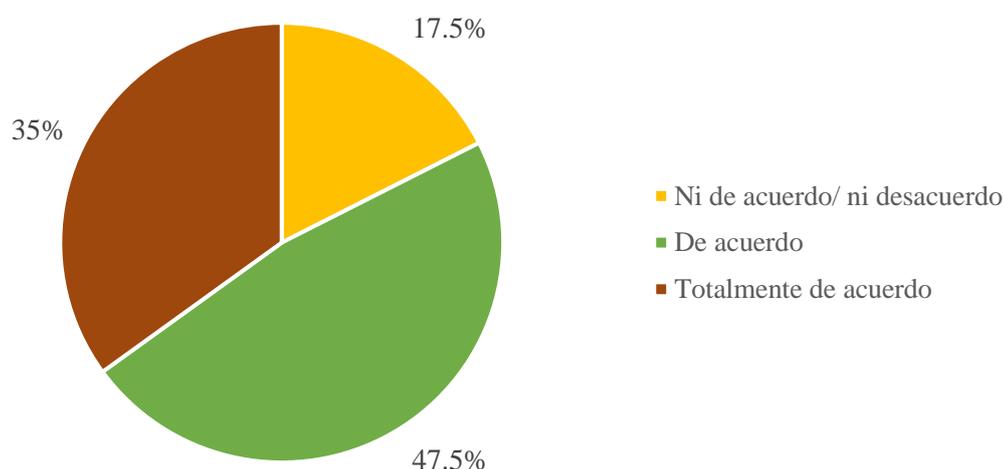
Tabla 57

Calificación de los colaboradores sobre si dentro del sector, esta empresa es de las más avanzadas, desde el punto de vista tecnológico

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	7	17.5%
De acuerdo	19	47.5%
Totalmente de acuerdo	14	35%
Total	40	100%

Figura 50

Calificación de los colaboradores sobre si dentro del sector, esta empresa es de las más avanzadas, desde el punto de vista tecnológico



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 57 se puede apreciar que el 35% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que dentro del sector la empresa es de las más avanzadas desde el punto de vista tecnológico, el 47.5% está de acuerdo y el 17.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores está de acuerdo con que la empresa es de las más avanzadas dentro del sector, lo que demuestra que la empresa se mantiene actualizada e innovando continuamente.

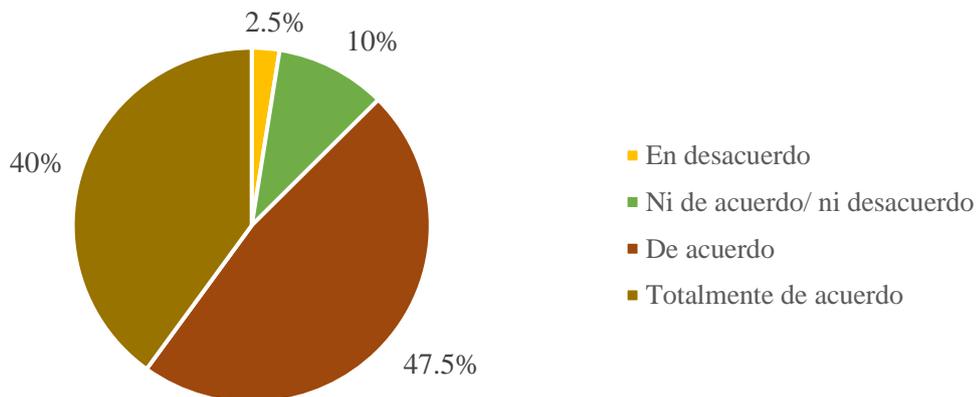
Tabla 58

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa es un lugar muy dinámico y emprendedor, en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	4	10%
De acuerdo	19	47.5%
Totalmente de acuerdo	16	40%
Total	40	100%

Figura 51

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa es un lugar muy dinámico y emprendedor, en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 58 se observa que el 40% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que la empresa es un lugar muy dinámico y emprendedor en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos, el 47.5% está de acuerdo, el 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.5% está en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores están de acuerdo con que la empresa es un lugar dinámico y emprendedor en el que se puede tomar riesgos, esto demuestra que se sienten conformes con el clima laboral de la empresa de tal manera que se sienten en la capacidad de tomar riesgos frente a una toma de decisión.

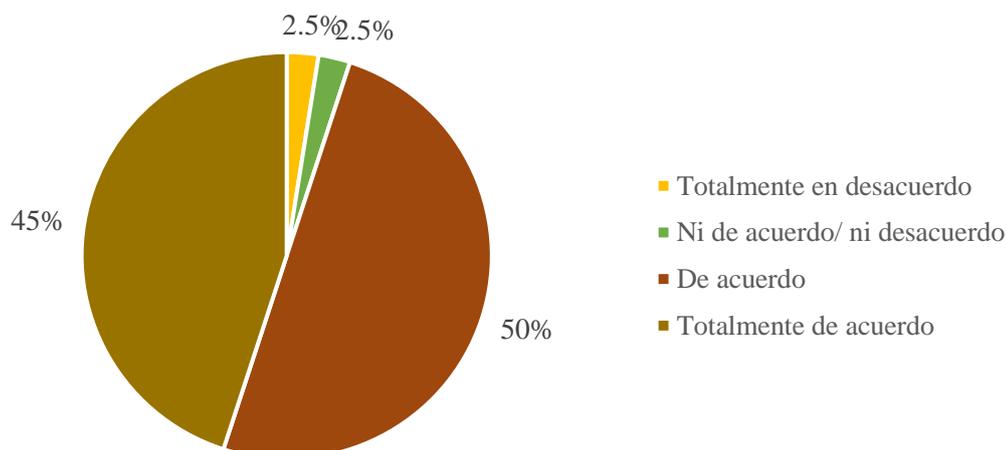
Tabla 59

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2.5%
Ni de acuerdo/ ni desacuerdo	1	2.5%
De acuerdo	20	50%
Totalmente de acuerdo	18	45%
Total	40	100%

Figura 52

Calificación de los colaboradores sobre si la empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 59 se aprecia que el 45% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con que la empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra, el 50% está de acuerdo, el 2.5% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.5% está totalmente en desacuerdo.

La mayoría de los colaboradores se sienten totalmente de acuerdo con que la empresa se enfoca en ser proactiva frente a los desafíos que se encuentra, lo que demuestra que la empresa se encuentra con la capacidad de resolver o enfrentar desafíos del mercado.

Tabla 60*Evaluación por dimensiones*

Dimensiones	D1 Valores	D2 Creencias	D3 Clima	D4 Normas	D5 Símbolos	D6 Filosofía	D7 Innovación
N	40	40	40	40	40	40	40
Media	4,5636	4,3167	4,3225	4,5550	4,2200	4,2437	4,3100
Suma	182,55	172,67	172,90	182,20	168,80	169,75	172,40

Figura 53*Puntuación promedio*

En la tabla N° 60 se puede apreciar que la dimensión que tiene una mayor puntuación es la dimensión de “valores” con una puntuación promedio de 4.5636, seguida de la dimensión “normas” con una puntuación promedio 4.5550, la dimensión “clima” con una puntuación promedio de 4.3225, la dimensión con una puntuación promedio de “creencias” con una puntuación promedio de 4.3167, la dimensión “innovación” con una puntuación promedio de 4.31, la dimensión “filosofía” con una puntuación promedio de 4.2437 y finalmente la dimensión “símbolos” con una puntuación promedio de 4.2200.

DISCUSIÓN

Al analizar la cultura organizacional de la empresa Geosim Services E.I.R.L., se aplicó un cuestionario a los colaboradores, teniendo como resultado que la empresa posee una buena cultura organizacional.

Dicho, resultado concuerda con lo hallado en la investigación de Navarro Valera (2020) que indica que el nivel de cultura organizacional en la empresa Profuturo AFP se percibe como buena y considera las siguientes características: los valores tiene una percepción buena del 97%, las creencias con una percepción regular del 89%, el clima con una percepción regular del 89%, las normas con una percepción buena del 97%, los símbolos con una percepción buena del 97% y la filosofía con una percepción del 86%. Del mismo modo Olano Huamán (2021) confirma lo desarrollado donde indica que la cultura organizacional en la empresa Ugel Utcubamba tiene una percepción positiva resultado que se comprueba con una aprobación que supera la mitad de los colaboradores. A diferencia de lo investigado por Suma Camala (2018) donde tuvieron como resultado que la cultura organizacional en la empresa Llantas y servicios SAC no se califica ni débil, ni fuerte. De acuerdo a lo que manifestó el 44% de los colaboradores. Del mismo modo Huarca Rojas & Oviedo Portocarrero (2018) obtiene como resultado que la cultura organizacional de la Compañía minera ZAFRANAL SAC es regular con tendiente a baja considerando que los colaboradores no adoptan del todo las normas, creencias, costumbres y valores de la empresa, lo que no permite que se identifiquen con la cultura.

La intención de identificar la percepción de las dimensiones valores, creencias y filosofía en la empresa Geosim Services E.I.R.L. demostró que la dimensión valores es percibida como buena ya que los colaboradores se encuentran de acuerdo y aplican los valores de la empresa, la dimensión creencias es percibida como regular debido a que hay una proporción reducida que muestra disconformidad con respecto al mismo y la dimensión filosofía es percibida como buena dado que los colaboradores se sienten identificados con la empresa y comparten lo expresado en ella. Así mismo, en el estudio desarrollado por Navarro Valera (2020) obtuvo como resultado que los valores son percibidos como buenos dado que influye mucho en la empresa, en cuanto a las creencias se percibe como regular y la filosofía es percibida como buena dado que trabajan acorde los objetivos y lineamientos de la empresa.

Así mismo, la intención de describir la percepción de las dimensiones normas e innovación en la empresa Geosim Services E.I.R.L. demostró que la dimensión normas es

percibida como buena ya que los colaboradores están de acuerdo con los horarios y documentos normativas, la dimensión innovación se percibe como regular puesto que se muestra un escaso fomento de innovación y desarrollo tecnológico. A diferencia de Huarca Rojas & Oviedo Portocarrero (2018) en su estudio desarrollado obtuvo como resultado que las normas en la cultura organizacional de la Compañía Minera Zafranal SAC son percibidas como regular es decir que los trabajadores no adoptaron del todo las normas, por lo cual esto genera indicios de que no se sienten identificados con la cultura. Del mismo modo Olano Huamán (2021) señala que la innovación en la cultura organizacional de la Ugel Utcubamba es buena lo que indica que la empresa se enfoca en actualizar los equipos tecnológicos para que les permita desarrollar sus tareas eficientemente y en el menor tiempo posible.

De igual manera, el propósito de describir la percepción de las dimensiones clima y símbolos en la empresa Geosim Services E.I.R.L. dio como resultado que la dimensión clima es percibida como buena ya que los colaboradores consideran que la empresa le permite aprender y progresar contando con un ambiente de cooperación, y la dimensión símbolos es percibida como regular dado que el logo y los colores no son representativos para los colaboradores y se percibe una limitada celebración de fechas especiales. En concordancia, los resultados encontrados por Arámbulo Jiménez (2019) quien señalan que existe un buen clima en la cultura organizacional de la Caja Sullana, lo que quiere decir que los trabajadores se sienten satisfechos en su lugar de trabajo por lo que se consigue una mayor productividad. A diferencia de los resultados de Navarro Valera (2020) ya que los símbolos de la cultura organizacional de la empresa Profuturo AFP son percibidos como buenos debido a que los trabajadores están de acuerdo con que la empresa celebra fechas especiales y utiliza incentivos.

La intención de identificar que dimensión de la cultura organizacional destaca en la empresa Geosim Services E.I.R.L dio como resultado que destacan los valores ya que se observó que los colaboradores están de acuerdo y aplican dichos valores dentro de la empresa. Del mismo modo confirma lo desarrollado por Olano Huamán (2021), dado que, la dimensión que destaca en la Ugel Utcubamba son los valores alcanzando el mejor puntaje, lo que permite que los trabajadores tengan una apreciación compartida.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En base al análisis de la cultura organizacional de la empresa Geosim Services E.I.R.L conformada por las dimensiones: valores, creencias, normas, clima, símbolos, filosofía e innovación se concluye que tiene una buena cultura organizacional que se encuentra cimentada en las dimensiones: valores, normas y clima, lo que permite que los colaboradores actúen de forma responsable y comprometida ya que según lo sustentado en la parte teórica el desarrollo de la cultura organizacional permite que los colaboradores tengan condiciones favorables para realizar su trabajo y que se sientan cómodos desarrollando sus funciones. También se puede apreciar que las dimensiones, creencias e innovación, tienen un desarrollo regular, seguido de los símbolos y la filosofía.

SEGUNDA: Respecto a los “valores” se identifica que una gran mayoría de los colaboradores se encuentran de acuerdo y aplican los valores de la empresa, lo que permite tener una identidad colectiva debido a que los valores son los pilares de una empresa; en cuanto a las “creencias” se obtiene que los colaboradores consideran que el salario, los equipos y la vestimenta necesaria que les ofrece la empresa es el adecuado, sin embargo, existe una proporción reducida que muestra disconformidad con respecto al mismo y en cuanto a la “filosofía” se obtiene que los colaboradores se sienten identificados con la misión y visión de la empresa y que comparten lo expresado en ellas, también consideran que su trabajo aporta al cumplimiento de las mismas, lo cual beneficia a la empresa ya que genera lealtad y mayor productividad, respecto a si la empresa prioriza el reclutamiento del personal de forma interna para cubrir vacantes, los colaboradores en su mayoría están de acuerdo, sin embargo, existe una proporción que se muestra indecisa.

TERCERA: Respecto a las “normas” se evidencia que la mayoría de colaboradores están de acuerdo con los horarios laborales, los documentos normativos y las políticas establecidas por la empresa, lo que conlleva una buena relación entre los colaboradores y la gerencia, sin embargo se percibe que los colaboradores no tienen conocimiento de las sanciones ante una falta al reglamento interno y en cuanto a la “innovación” se percibe que hay un porcentaje de colaboradores que consideran que la empresa no es de las más avanzadas en tecnología en el sector, por lo que limitaría a la empresa en tener una mayor participación de mercado y aumentar su competitividad.

CUARTA: Respecto al “clima” se aprecia que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo con que desarrollan plenamente sus habilidades profesionales en su puesto de trabajo, ya que la empresa les permite aprender y progresar como persona, cuentan con un ambiente de cooperación en el cual tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo, creando una buena comunicación entre los colaboradores y la gerencia, sin embargo, se percibe un porcentaje de colaboradores que consideran que la empresa no les brinda capacitaciones continuamente y en cuanto a los “símbolos” se muestra que el logo y los colores representativos son indiferentes para los colaboradores, como también se percibe una limitada celebración de fechas especiales y conmemoración de onomásticos.

QUINTA: Finalmente, se identifica que la dimensión que destaca en la cultura organizacional de la empresa Geosim Services E.I.R.L. son los “valores”, dado que los colaboradores se encuentran totalmente de acuerdo y aplican los valores que están compuestos por trabajo en equipo, cumplimiento de objetivos, solidaridad, respeto, disciplina, equidad y el código de ética.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones establecidas, se brinda ciertas recomendaciones con el fin de mantener y mejorar la cultura organizacional.

PRIMERA: Se recomienda trabajar e impulsar las dimensiones con un desarrollo regular, en cuanto a la “filosofía” priorizar el reclutamiento del personal de forma interna difundiendo el nuevo puesto a través de correo electrónico o programa de referidos, de modo que los colaboradores se sientan valorados y considerados frente a la presencia de una vacante de mayor rango, de igual modo la dimensión “símbolos” se sugiere la promoción de actividades como la celebración de fechas especiales y onomásticos, de tal manera que, se logre reforzar la identidad de los colaboradores con la empresa.

SEGUNDA: Se sugiere que se realice la medición de la cultura organizacional de manera periódica, aplicando el cuestionario que se propone en la presente investigación, con el propósito de hacerle un seguimiento a las dimensiones y mantener un continuo fortalecimiento de la cultura organizacional, ya que es importante tenerla en cuenta porque es un factor clave para la generación de compromiso en los colaboradores.

TERCERA: En base al análisis logrado, se recomienda realizar un análisis de la cultura organizacional frente a otra variable como la “productividad”, puesto que se podría conocer la relación entre ambas variables y cuanto aportaría en la empresa, ya que se conoce que la cultura organizacional mantiene a los colaboradores comprometidos y satisfechos por lo que esto impulsaría a su productividad y rendimiento dentro de la empresa, es por eso que el análisis entre ambas variables sería oportuno para tener en claro la consecuencia que tiene una variable con la otra.

REFERENCIAS

- Arámbulo Jiménez, J. P. (2019). *Percepción de la cultura organizacional en Caja Sullana - Agencia Piura* [Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1686>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Carrión Maroto, J. (2007). *Estrategia: de la visión a la acción* (2nd ed.). ESIC Editorial.
- Chacón Castro, L. A. (2020). *Cultura organizacional y felicidad en el trabajo de los colaboradores "millennials" del restaurante Mar Picante, Trujillo 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51566>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2nd ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3rd ed.). Mc Graw Hill.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*.
- Eyzaguirre Cayllahua, J. F., Valdiviezo Cruz, M. I., & Redolfo Licas, S. G. (2019). *Cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro de ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019* [Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3922>
- Gan, F., & Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Díaz de Santos.

- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. Cengage Learning, Inc.
- Huarca Rojas, R. del P., & Oviedo Portocarrero, D. M. (2018). *Relación de la cultura organizacional y la motivación intrínseca de los trabajadores de la Compañía Minera Zafranal S.A.C. Castilla – Arequipa 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Maldonado Arata, B., & Soza Herrera, J. J. (2016). *Implicación en la cultura organizacional y clima organizacional de una cooperativa de ahorro y crédito de la región Sur del Perú*. [Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5663>
- Navarro Valera, G. G. (2020). *Cultura Organizacional en los trabajadores de la empresa Profuturo AFP Filial Iquitos, Periodo 2020*. Universidad Privada de la Selva Peruana.
- Olano Huamán, C. Y. (2021). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Utcubamba, 2020*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Olmos Torres, M. C., & Socha Fandiño, K. (2006). *Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional* [Universidad de la Sabana]. <http://hdl.handle.net/10818/1838>
- Peñaloza Argudo, J. M., & Riofrío Ramírez, L. del C. (2014). *Diagnóstico de la cultura organizacional del área administrativa de la Prefectura del Azuay en el año 2013* [Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/5473>
- Reyes Ponce, A. (2004). *Administración Moderna*. Editorial Limusa, S.A.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.

Serrate, A., Portuondo, Á., Sánchez, N., & Suárez, R. (2014). Evaluación de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal. *Scielo*, 35.

Suma Camala, Y. (2018). *Cultura Organizacional en la Empresa “Llantas y Servicios SAC” del Distrito de Wanchaq, Cusco 2018*. Universidad Andina del Cusco.

ANEXOS

ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo General	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo es la cultura organizacional de la empresa Geosim Services E.I.R.L.?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuál es la percepción con respecto a las dimensiones valores, creencias y filosofía en la empresa Geosim Services E.I.R.L.? - ¿Cuál es la percepción con respecto a las dimensiones normas e innovación en la empresa Geosim Services E.I.R.L.? - ¿Cuál es la percepción con respecto a las dimensiones clima y símbolos en la empresa Geosim Services E.I.R.L.? - ¿Qué dimensión de la cultura organizacional destaca en la empresa Geosim Services E.I.R.L.?</p>	<p>Objetivo general Analizar la cultura organizacional de la empresa Geosim Services E.I.R.L.</p> <p>Objetivos específicos - Identificar la percepción con respecto a las dimensiones valores, creencias y filosofía en la empresa Geosim Services E.I.R.L. - Describir la percepción con respecto a las dimensiones normas e innovación en la empresa Geosim Services E.I.R.L. - Describir la percepción con respecto a las dimensiones clima y símbolos en la empresa Geosim Services E.I.R.L. - Identificar que dimensión de la cultura organizacional destaca en la empresa Geosim Services E.I.R.L.</p>	<p>Hipótesis general Dado que la empresa Geosim Services E.I.R.L. no realizó un análisis de la cultura organizacional y se desconoce la percepción de sus dimensiones, así como cuál de estas destaca, es probable que la cultura organizacional sea buena y que destaque la dimensión valores.</p>	<p>Cultura Organizacional</p>	<p>Valores</p> <p>Creencias</p> <p>Clima</p> <p>Normas</p> <p>Símbolos</p> <p>Filosofía</p> <p>Innovación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Cumplimiento de objetivos - Solidaridad - Respeto - Disciplina - Equidad - Código de ética - Salario - Condiciones físicas - Aprendizaje y progreso - Ambiente de cooperación - Toma de decisiones - Relaciones interpersonales - Motivación laboral - Satisfacción laboral - Horarios laborales - Presentación del personal - Sanciones - Documentos normativos - Políticas - Ritos y celebración - Imagen institucional - Costumbres - Misión y visión - Coherencia con misión y visión - Promoción interna - Desarrollo personal y familiar - Fomento de la innovación - Desarrollo tecnológico - Riesgos y desafíos 	<p>Tipo de nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: El diseño fue no experimental - transversal</p> <p>Población: La población está constituida por todos los colaboradores de la empresa Geosim Services E.I.R.L. que está conformada por 40 personas.</p> <p>Muestra: Censo</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Confiabilidad y Validez: Para la confiabilidad del instrumento se realizó las pruebas de Alfa de Cronbach y la prueba de mitades partidas y la validez se realizó por medio de la aplicación de una prueba Delphi de evaluación por expertos.</p>

ANEXO 2 - ENCUESTA

Estimado participante, la presente encuesta se está realizando para el desarrollo de la investigación *“Análisis de la cultura organizacional en la empresa Geosim Services E.I.R.L.”*, la cual es anónima y los datos que se recabarán tendrán fines académicos.

Dicha encuesta consta de una serie de preguntas, por lo cual se le recomienda que lea detenidamente cada una de ellas y conteste de acuerdo a la siguiente escala de Likert.

- 1 = Totalmente en desacuerdo**
- 2 = En desacuerdo**
- 3 = Ni de acuerdo/ ni desacuerdo**
- 4 = De acuerdo**
- 5 = Totalmente de acuerdo**

1. Sexo:
 Masculino Femenino

2. Edad: _____

3. Permanencia
 Menos de 6 meses
 De 6 a 12 meses
 De 12 a 18 meses
 De 18 a 24 meses

4. Puesto: _____

5. Categoría Ocupacional
 Administrativo
 Jefe
 Supervisor
 Operario

Los resultados obtenidos serán usados para fines académicos y de forma confidencial.

ESCALA	1	2	3	4	5
Dimensión: Valores					
1. En la empresa donde trabajo se fomenta el trabajo en equipo.					
2. Me siento conforme con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo.					
3. Se otorgan reconocimientos a los equipos de trabajo por el logro de objetivos.					
4. Para la empresa donde trabajo lo más importante es el cumplimiento de objetivos.					
5. Trabajar en equipo me permite un mejor cumplimiento de los objetivos.					
6. La mayoría de los colaboradores de la empresa están muy comprometidos con su trabajo.					
7. Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas.					

8. Practico el respeto en las relaciones laborales con mis compañeros.					
9. Cumpló con las órdenes y tareas que me asignan.					
10. Las funciones que desempeño dentro de la empresa son equitativas a la de mis compañeros.					
11. Pongo en práctica los valores éticos (responsabilidad, honestidad) en mi área de trabajo.					
Dimensión: Creencias					
12. El salario que recibo por mi labor en la empresa es el adecuado.					
13. Tengo los equipos necesarios para cumplir adecuadamente mis tareas.					
14. Tengo la vestimenta necesaria para cumplir mis tareas.					
Dimensión: Clima					
15. Desarrollo plenamente mis habilidades profesionales en mi puesto de trabajo					
16. La empresa me permite aprender y progresar como persona.					
17. La empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.					
18. Percibo un ambiente de cooperación dentro de la empresa.					
19. Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.					
20. En la empresa tienen en cuenta la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones.					
21. El trabajo se organiza de modo que cada persona pueda actuar por sí misma					
22. Existe una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa.					
23. Los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con sus colaboradores.					
24. Me siento satisfecho en el área donde laboro					
Dimensión: Normas					
25. Cumpló con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa.					
26. En la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores.					
27. La empresa utiliza sanciones ante las distintas faltas al reglamento interno de trabajo.					
28. Conozco los documentos normativos de la empresa como el Reglamento interno de trabajo, Manual de organización y funciones, Reglamento de seguridad y similares.					
29. Aplico las políticas (normas) de la empresa en mis actividades diarias.					
Dimensión: Símbolos					
30. La empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros.					
31. Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.					
32. El logo y los colores representativos de la empresa son memorables.					
33. La empresa respeta los días de descanso que se otorgan a los colaboradores.					

34. La empresa realiza los pagos de gratificación de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana.					
Dimensión: Filosofía					
35. Me identifico con la misión y visión de la empresa y comparto lo expresado en ellas.					
36. Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa.					
37. La empresa prioriza el reclutamiento del personal de forma interna para cubrir los puestos de trabajo vacantes.					
38. La empresa aporta a mi desarrollo personal como familiar.					
Dimensión: Innovación					
39. En la empresa donde laboro se fomenta la innovación.					
40. La innovación tecnológica en esta empresa es actualmente un punto clave de su desarrollo.					
41. Dentro del sector, esta empresa es de las más avanzadas, desde el punto de vista tecnológico.					
42. La empresa es un lugar muy dinámico y emprendedor, en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos.					
43. La empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra.					

Agradecemos su respuesta.

¡Qué tenga un buen día!

ANEXO 3 - VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN 1

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Evaluador: José Gálax Céspedes Elguera

Fecha: 25/03/2022

Instrumento: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL-GEOSIM SERVICES EIRL

MARCAR CON X

CONTENIDO		CRITERIOS GENERALES	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
ÍTEMES DE EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL			Estado observado		Reajuste	Apto		
1	En la empresa donde trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo				X		
		Validez del criterio					X	
2	Me siento conforme con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo				X		
		Validez del criterio					X	
3	Se otorgan reconocimientos a los equipos de trabajo por el logro de objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
4	Para la empresa donde trabajo lo más importante es el cumplimiento de objetivos.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo				X		
		Validez del criterio					X	
5	Trabajar en equipo me permite un mejor cumplimiento de los objetivos.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio				X		
6	La mayoría de los colaboradores de la empresa están muy comprometidos con su trabajo.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo				X		
		Validez del criterio					X	
7	Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo				X		
		Validez del criterio					X	
8	Practico el respeto en las relaciones laborales con mis compañeros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio				X		
9	Cumplo con las órdenes y tareas que me asignan.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
10	Las funciones que desempeño dentro de la empresa son equitativas a la de mis compañeros.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo				X		
		Validez del criterio				X		
11	Pongo en práctica los valores éticos (responsabilidad, honestidad) en mi área de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio				X		
12	Para ingresar a la empresa es necesaria la recomendación de algún trabajador.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
13	El salario que recibo por mi labor en la empresa es el adecuado.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo				X		
		Validez del criterio				X		
14	Tengo los equipos necesarios para cumplir adecuadamente mis tareas.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
15	Tengo la vestimenta necesaria para cumplir mis tareas.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
16	Desarrollo plenamente mis habilidades profesionales en mi puesto de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio				X		
17	La empresa me permite aprender y progresar como persona.	Validez del contenido				X		
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio				X		
18	La empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	

	colaboradores.	Validez del criterio					X	
19	Percibo un ambiente de cooperación dentro de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
20	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
21	En la empresa tienen en cuenta la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones.	Validez del contenido			X		X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
22	El trabajo se organiza de modo que cada persona pueda actuar por sí misma.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
23	Existe una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
24	Los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con sus colaboradores.	Validez del contenido			X		X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
25	Me siento satisfecho en el área donde laboro.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
26	Cumpro con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
27	En la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
28	La empresa sanciona a los trabajadores que no cumplan el reglamento interno de trabajo.	Validez del contenido			X		X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
29	Conozco los documentos normativos de la empresa como el Reglamento interno de trabajo, Procedimiento de trabajo y Reglamento interno de seguridad y ocupacional.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
30	Aplico las políticas de la empresa en mis tareas diarias.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
31	La empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
32	Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
33	El logo y los colores representativos de la empresa son memorables.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo			X		X	
		Validez del criterio					X	
34	La empresa respeta los días de descanso que se otorgan a los colaboradores.	Validez del contenido			X		X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
35	La empresa realiza los pagos de gratificación de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
36	Me identifico con la misión y visión de la empresa y comparto lo expresado en ellas.	Validez del contenido			X		X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
37	Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
38	Se prioriza a los colaboradores para ascensos dentro de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo			X		X	
		Validez del criterio					X	
39	La empresa aporta tanto a mi desarrollo personal como familiar.	Validez del contenido			X		X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
40	En la empresa donde laboro se fomenta la innovación.	Validez del contenido			X		X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
41	La innovación tecnológica en esta empresa es actualmente un punto clave de su desarrollo.	Validez del contenido			X		X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	

42	Dentro del sector, esta empresa es de las más avanzadas, desde el punto de vista tecnológico.	Validez del contenido				X	
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
43	La empresa es un lugar muy dinámico y emprendedor, en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo				X	
		Validez del criterio					X
44	La empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio				X	

EL(LA) QUE SUSCRIBE, JOSÉ GÁLAX CÉSPEDES ELGUERA, IDENTIFICADO(A) CON DNI, N° 42159832 Y N° DE COLEGIATURA: 198327, CERTIFICO QUE REALICÉ EL JUICIO DE EXPERTO AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LA BACHILLER: VALERIA ALEJANDRA VALENCIA RODRIGUEZ.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

.....
Nombre y apellidos: José Gálax Céspedes Elguera
DNI: 42159832

VALIDACIÓN 2

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Evaluador: PAMELA RUTH PAZ PEÑA

Fecha: 17/03/2022

Instrumento: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL-GEOSIM SERVICES EIRL

MARCAR CON X

CONTENIDO		CRITERIOS GENERALES	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
			Estado observado			Reajuste	Apto	
1	En la empresa donde trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
2	Me siento conforme con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
3	Se otorgan reconocimientos a los equipos de trabajo por el logro de objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
4	Para la empresa donde trabajo lo más importante es el cumplimiento de objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
5	Trabajar en equipo me permite un mejor cumplimiento de los objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
6	La mayoría de los colaboradores de la empresa están muy comprometidos con su trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
7	Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
8	Practico el respeto en las relaciones laborales con mis compañeros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
9	Cumpro con las órdenes y tareas que me asignan.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
10	Las funciones que desempeño dentro de la empresa son equitativas a la de mis compañeros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
11	Pongo en práctica los valores éticos (responsabilidad, honestidad) en mi área de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
12	Para ingresar a la empresa es necesaria la recomendación de algún trabajador.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
13	El salario que recibo por mi labor en la empresa es el adecuado.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
14	Tengo los equipos necesarios para cumplir adecuadamente mis tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
15	Tengo la vestimenta necesaria para cumplir mis tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
16	Desarrollo plenamente mis habilidades profesionales en mi puesto de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
17	La empresa me permite aprender y progresar como persona.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
18	La empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
19	Percibo un ambiente de cooperación dentro de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	

20	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
21	En la empresa tienen en cuenta la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
22	El trabajo se organiza de modo que cada persona pueda actuar por sí misma.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
23	Existe una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
24	Los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con sus colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
25	Me siento satisfecho en el área donde laboro.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
26	Cumpro con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
27	En la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
28	La empresa sanciona a los trabajadores que no cumplan el reglamento interno de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
29	Conozco los documentos normativos de la empresa como el Reglamento interno de trabajo, Procedimiento de trabajo y Reglamento interno de seguridad y ocupacional.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
30	Aplico las políticas de la empresa en mis tareas diarias.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
31	La empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
32	Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
33	El logo y los colores representativos de la empresa son memorables.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
34	La empresa respeta los días de descanso que se otorgan a los colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
35	La empresa realiza los pagos de gratificación de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
36	Me identifico con la misión y visión de la empresa y comparto lo expresado en ellas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
37	Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
38	Se prioriza a los colaboradores para ascensos dentro de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
39	La empresa aporta tanto a mi desarrollo personal como familiar.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
40	En la empresa donde laboro se fomenta la innovación.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
41	La innovación tecnológica en esta empresa es actualmente un punto clave de su desarrollo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
42	Dentro del sector, esta empresa es de las más avanzadas, desde el punto de vista tecnológico.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
43	La empresa es un lugar muy dinámico y	Validez del contenido					X	

	empresedor, en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos.	Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
44	La empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	

EL(LA) QUE SUSCRIBE, PAMELA RUTH PAZ PEÑA, IDENTIFICADO(A) CON DNI, N° 48466015, CERTIFICO QUE REALICÉ EL JUICIO DE EXPERTO AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LA BACHILLER: VALERIA ALEJANDRA VALENCIA RODRIGUEZ.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



.....
Nombre y apellidos: Pamela Ruth Paz Peña

DNI: 48466015

VALIDACIÓN 3

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Evaluador: Percy Hansel Cárdenas Vargas

Fecha: 05/03/2022

Instrumento: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL-GEOSIM SERVICES EIRL

MARCAR CON X

CONTENIDO		CRITERIOS GENERALES	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
			Estado observado			Reajuste	Apto	
1	En la empresa donde trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
2	Me siento conforme con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
3	Se otorgan reconocimientos a los equipos de trabajo por el logro de objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
4	Para la empresa donde trabajo lo más importante es el cumplimiento de objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
5	Trabajar en equipo me permite un mejor cumplimiento de los objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
6	La mayoría de los colaboradores de la empresa están muy comprometidos con su trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
7	Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
8	Practico el respeto en las relaciones laborales con mis compañeros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
9	Cumpro con las órdenes y tareas que me asignan.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
10	Las funciones que desempeño dentro de la empresa son equitativas a la de mis compañeros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
11	Pongo en práctica los valores éticos (responsabilidad, honestidad) en mi área de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
12	Para ingresar a la empresa es necesaria la recomendación de algún trabajador.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
13	El salario que recibo por mi labor en la empresa es el adecuado.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
14	Tengo los equipos necesarios para cumplir adecuadamente mis tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
15	Tengo la vestimenta necesaria para cumplir mis tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
16	Desarrollo plenamente mis habilidades profesionales en mi puesto de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
17	La empresa me permite aprender y progresar como persona.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
18	La empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
19	Percibo un ambiente de cooperación dentro de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	

20	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
21	En la empresa tienen en cuenta la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
22	El trabajo se organiza de modo que cada persona pueda actuar por sí misma.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
23	Existe una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
24	Los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con sus colaboradores.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
25	Me siento satisfecho en el área donde laboro.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
26	Cumpro con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
27	En la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
28	La empresa sanciona a los trabajadores que no cumplan el reglamento interno de trabajo.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
29	Conozco los documentos normativos de la empresa como el Reglamento interno de trabajo, Procedimiento de trabajo y Reglamento interno de seguridad y ocupacional.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
30	Aplico las políticas de la empresa en mis tareas diarias.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
31	La empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
32	Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
33	El logo y los colores representativos de la empresa son memorables.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
34	La empresa respeta los días de descanso que se otorgan a los colaboradores.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
35	La empresa realiza los pagos de gratificación de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
36	Me identifico con la misión y visión de la empresa y comparto lo expresado en ellas.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
37	Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
38	Se prioriza a los colaboradores para ascensos dentro de la empresa.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
39	La empresa aporta tanto a mi desarrollo personal como familiar.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
40	En la empresa donde laboro se fomenta la innovación.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
41	La innovación tecnológica en esta empresa es actualmente un punto clave de su desarrollo.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
42	Dentro del sector, esta empresa es de las más avanzadas, desde el punto de vista tecnológico.	Validez del contenido					X
		Validez del constructo					X
		Validez del criterio					X
43	La empresa es un lugar muy dinámico y	Validez del contenido					X

	empresedor, en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos.	Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
44	La empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	

EL(LA) QUE SUSCRIBE, PERCY HANSEL CÁRDENAS VARGAS, IDENTIFICADO(A) CON DNI, N° 44753386 Y N° DE COLEGIATURA 8313, CERTIFICO QUE REALICÉ EL JUICIO DE EXPERTO AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LA BACHILLER: VALERIA ALEJANDRA VALENCIA RODRIGUEZ.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



.....
Nombre y apellidos: Percy Hansel Cárdenas Vargas

DNI: 44753386

VALIDACIÓN 4

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Evaluador: Kruyer Gonzalo Jordan Acosta

Fecha: 08/03/2022

Instrumento: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL-GEOSIM SERVICES EIRL

MARCAR CON X

CONTENIDO		CRITERIOS GENERALES	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
ÍTEMS DE EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL			Estado observado		Reajuste	Apto		
1	En la empresa donde trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
2	Me siento conforme con la forma en la que se aplica el trabajo en equipo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
3	Se otorgan reconocimientos a los equipos de trabajo por el logro de objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
4	Para la empresa donde trabajo lo más importante es el cumplimiento de objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
5	Trabajar en equipo me permite un mejor cumplimiento de los objetivos.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
6	La mayoría de los colaboradores de la empresa están muy comprometidos con su trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
7	Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo para el desarrollo de sus tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
8	Practico el respeto en las relaciones laborales con mis compañeros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
9	Cumpro con las órdenes y tareas que me asignan.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
10	Las funciones que desempeño dentro de la empresa son equitativas a la de mis compañeros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
11	Pongo en práctica los valores éticos (responsabilidad, honestidad) en mi área de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
12	Para ingresar a la empresa es necesaria la recomendación de algún trabajador.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
13	El salario que recibo por mi labor en la empresa es el adecuado.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
14	Tengo los equipos necesarios para cumplir adecuadamente mis tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
15	Tengo la vestimenta necesaria para cumplir mis tareas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
16	Desarrollo plenamente mis habilidades profesionales en mi puesto de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
17	La empresa me permite aprender y progresar como persona.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
18	La empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
19	Percibo un ambiente de cooperación dentro de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	

20	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
21	En la empresa tienen en cuenta la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
22	El trabajo se organiza de modo que cada persona pueda actuar por sí misma.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
23	Existe una buena comunicación entre los jefes, dueños y colaboradores de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
24	Los jefes de la empresa tienen actitudes motivadoras con sus colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
25	Me siento satisfecho en el área donde laboro.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
26	Cumpro con los horarios de entrada y salida establecidos por la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
27	En la empresa hay normas respecto a la presentación personal de los colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
28	La empresa sanciona a los trabajadores que no cumplan el reglamento interno de trabajo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
29	Conozco los documentos normativos de la empresa como el Reglamento interno de trabajo, Procedimiento de trabajo y Reglamento interno de seguridad y ocupacional.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
30	Aplico las políticas de la empresa en mis tareas diarias.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
31	La empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
32	Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
33	El logo y los colores representativos de la empresa son memorables.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
34	La empresa respeta los días de descanso que se otorgan a los colaboradores.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
35	La empresa realiza los pagos de gratificación de acuerdo a lo que especifica la legislación peruana.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
36	Me identifico con la misión y visión de la empresa y comparto lo expresado en ellas.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
37	Considero que mi trabajo aporta al logro de la misión y visión de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
38	Se prioriza a los colaboradores para ascensos dentro de la empresa.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
39	La empresa aporta tanto a mi desarrollo personal como familiar.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
40	En la empresa donde laboro se fomenta la innovación.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
41	La innovación tecnológica en esta empresa es actualmente un punto clave de su desarrollo.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
42	Dentro del sector, esta empresa es de las más avanzadas, desde el punto de vista tecnológico.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
43	La empresa es un lugar muy dinámico y	Validez del contenido					X	

	empresedor, en donde las personas están dispuestas a tomar riesgos.	Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	
44	La empresa se enfoca en hacer frente de forma proactiva a los desafíos con los que se encuentra.	Validez del contenido					X	
		Validez del constructo					X	
		Validez del criterio					X	

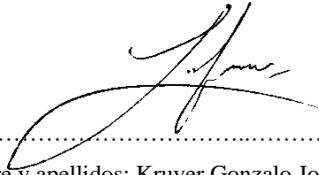
EL(LA) QUE SUSCRIBE, KRUYER GONZALO JORDAN ACOSTA, IDENTIFICADO(A) CON DNI, N° 44144805, CERTIFICO QUE REALICÉ EL JUICIO DE EXPERTO AL INSTRUMENTO DISEÑADO POR LA BACHILLER: VALERIA ALEJANDRA VALENCIA RODRIGUEZ.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



.....
Nombre y apellidos: Kruyer Gonzalo Jordan Acosta

DNI: 44144805