



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

LA ÉTICA Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA MAKRO SUPERMAYORISTA S.A.,
INDEPENDENCIA, LIMA, PERÚ 2019.

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

AUTOR:

Bach. RÍOS INFANTE JUNIOR ALEXANDER

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO

JURADO EXAMINADOR

.....
DR. ALFREDO GUILLERMO RIVERO GUILLEN
PRESIDENTE

.....
DR. FERNANDO LUIS TAM WONG
SECRETARIO

.....
MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres con mucho amor y cariño, por brindarme su apoyo incondicional y a Dios por cuidar de mí en mis largos recorridos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por un día más de vida.

A mis padres por su apoyo incondicional.

Al tutor de mi tesis, por brindarme su tiempo y aportarme conocimientos para el logro en este trabajo.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la influencia de la ética en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

El problema general refiere a la interrogante: ¿De qué manera la Ética se relaciona con la Cultura Organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019?, cuya hipótesis general es: Existe relación, entre la Ética y la Cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

Las variables de estudio: Variable 1 “Ética” y la Variable 2 “Cultura organizacional”. Se utilizó el diseño No Experimental de corte Transversal, de tipo Descriptivo. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, el cual se aplicó a la muestra conformada por 40 colaboradores para medir la Ética y la Cultura organizacional.

El cuestionario consta de 41 preguntas en total, estructuradas en 15 preguntas para la variable 1 y 26 para la variable 2.

Se utilizó la escala de Likert con 5 alternativas de respuestas: 3: Siempre, 2: A veces si a veces no, y 1: Nunca.

Por último, se concluye que existe una relación significativamente alta entre la Ética y la Cultura organizacional.

Palabras Claves: Ética, Cultura organizacional.

ABSTRACT

This research was carried out in order to determine the relationship between ethics and organizational culture of the employees of the company Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Peru 2019.

The general problem refers to the question: In what way is Ethics related to the Organizational Culture of the collaborators of the company Makro Supermayorista SA, Independencia, Lima, Peru 2019? whose general hypothesis is: There is a relationship between Ethics and Organizational Culture of the employees of the company Makro Supermayorista SA, Independencia, Lima, Peru 2019.

The study variables: Variable 1 "Ethics" and Variable 2 "Organizational culture". The Non-Experimental Design of Cross Section, Descriptive type, was used. As a data collection technique, the survey was used, whose instrument was the questionnaire, which was applied to the sample made up of 40 collaborators to measure the ethics and organizational culture.

The questionnaire consists of 41 questions in total, structured into 15 questions for variable 1 and 26 for variable 2.

The Likert scale was used with 5 alternative responses: 3: Always, 2: Sometimes if sometimes not, and 1: Never.

Finally, it is concluded that there is a significantly high relationship between ethics and organizational culture.

Keywords: Ethics, Organizational Culture.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Asesor de tesis.....	ii
Jurado examinador.....	iii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del Problema.....	14
1.2 Formulación del Problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Justificación del estudio.....	16
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2 Objetivos Específicos.....	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedes de la Investigación	18
2.1.1. Antecedentes Nacionales	18
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	24
2.2. Bases Teóricas de las variables	41
2.2.1. Definiciones de la Ética.....	41
2.2.2. Teorías de la Ética	43
2.2.3. Características de la Ética	44
2.2.4. Dimensiones de la Ética.....	44
2.2.5. Indicadores de la Ética.....	45
2.2.6. Definiciones de la Cultura Organizacional	47

2.2.7. Características de la Cultura Organizacional	48
2.2.8. Tipos de Cultura Organizacional	50
2.2.9. Dimensiones de la Cultura Organizacional	52
2.2.10. Indicadores de la Cultura Organizacional	54
2.3. Definición de Términos Básicos	56
III. MÉTODOS Y MATERIALES	60
3.1. Hipótesis de la investigación	60
3.1.1. Hipótesis general	60
3.1.2. Hipótesis específicas	60
3.2. Variables de estudio.....	60
3.2.1. Definición conceptual.....	60
3.2.2. Definición Operacional.....	63
3.3 Tipo y nivel de investigación.....	65
3.4. Diseño de investigación.....	65
3.5. Población y muestra de estudio.....	66
3.5.1. Población.....	66
3.5.2. Muestra.....	66
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	67
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	67
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	67
3.6.3. Validez y confiabilidad del instrumento.....	67
3.7. Métodos de análisis de datos.....	69
3.8. Aspectos éticos.....	76
IV. RESULTADOS	77
V. DISCUSIÓN	86
VI. CONCLUSIONES	90
VII. RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXOS	94
Anexo 1: Matriz de consistencia	95
Anexo 2: Matriz de Operacionalización	96
Anexo 3: Instrumentos.....	99
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	102

Anexo 5: Matriz de datos	110
Anexo 6: Propuesta de valor	112

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Características de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREA Ltda.</i>	32
Tabla 2: <i>Características de la cultura organizacional</i>	48
Tabla 3: <i>Tipos de cultura organizacional</i>	51
Tabla 4: <i>Validación de los instrumentos de investigación</i>	68
Tabla 5: <i>Nivel de confiabilidad de la variable ética</i>	68
Tabla 6: <i>Nivel de confiabilidad de la variable ética</i>	76
Tabla 7: <i>Niveles de la variable Ética</i>	77
Tabla 8: <i>Niveles de la variable Cultura organizacional</i>	78
Tabla 9: <i>Niveles de la dimensión Valores</i>	79
Tabla 10: <i>Niveles de la dimensión Sentido común</i>	80
Tabla 11: <i>Niveles de la dimensión Métodos para la toma de decisiones éticas</i> ...81	
Tabla 12: <i>Nivel de correlación y significación de ética y cultura organizacional</i> ...82	
Tabla 13: <i>Nivel de correlación y significación de cultura organizacional y valores</i>	83
Tabla 14: <i>Nivel de correlación y significación de cultura organizacional y sentido común</i>	84
Tabla 15: <i>Nivel de correlación y significación de cultura organizacional y métodos para la toma de decisiones</i>	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Niveles de la variable Ètic</i>	77
Figura 2: <i>Niveles de la variable Cultura organizacional</i>	78
Figura 3: <i>Niveles de la dimensión Valores</i>	79
Figura 4: <i>Niveles de la dimensión Sentido común</i>	80
Figura 5: <i>Niveles de la dimensión Métodos para la toma de decisiones èticas</i> ...81	

INTRODUCCIÓN

La importancia de la ética y la cultura organizacional para los miembros de cualquier institución, estos dos elementos es clave para fomentar el compromiso, el trabajo en equipo y el respeto profesional. Los tiempos modernos exigen a las empresas renovación constante para estar alineados a las nuevas demandas del mercado y a las necesidades de clientes y colaboradores. Uno de los valores más altos que debe permanecer y acompañar a la empresa a través del tiempo es la cultura ética, que debe estar en sintonía con la sociedad, los usuarios y sus trabajadores.

Esta investigación está desarrollada en siete capítulos los cuales se detallan a continuación:

En el Capítulo I. Presentamos el planteamiento del problema donde se detallan las deficiencias de la ética y la cultura organizacional en la empresa Makro Supermayorista S.A. Independencia. Lima, indicándose también la formulación del problema general y problemas específicos, donde se enfoca a la variable Ética y su relación en la Cultura organizacional, así como la justificación del estudio siendo el resultado de esta investigación fuente de información para la continuación de mejoras y por último los objetivos de la investigación que determina el grado de relación entre las dimensiones de la variable 1 y la variable 2.

Capítulo II. Marco Teórico, se citan los antecedentes de los autores de tesis nacionales e internacionales, mostrando las conclusiones de cada uno de ellos producto de sus investigaciones. Se explica las definiciones de la variable 1 “Ética” y la variable 2 “Cultura organizacional”. Concluyendo con la definición de ciertos términos básicos.

Capítulo III. El marco metodológico.

Capítulo IV. Los resultados.

Capítulo V. La discusión.

Capítulo VI. Las conclusiones, y

Capítulo VII. Las recomendaciones respectivas.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, las organizaciones a escala mundial, atraviesan por una crisis de Valores Morales y Éticos. Evidencia de ello lo vemos a diario por los medios de comunicación social: televisión, radio, e impresos; casi ninguna organización queda exenta de esta problemática incluyendo sus métodos para la toma de decisiones éticas.

Schmidt (2009) afirma "(...) El buen ejemplo de los superiores es importante precisamente porque el mal ejemplo es tan contagioso entre sus subalternos. (...) Como se ha visto, el código personal de conducta es mucho más importante que el ejemplo de los superiores." (pág. 46)

El problema se plantea dado a que gran parte de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., necesitan establecer las buenas prácticas de Ética y capacitación de esta, dentro de la organización. Algunos colaboradores aceptan regalos en conexión con transacciones comerciales hechas en la empresa independientemente de su valor monetario. No es aceptado por Makro este comportamiento, hábitos o falta de sentido común en beneficio propio o de terceros. Las determinantes de la empresa al respecto del asunto están siendo violadas. Makro permite, dentro de una relación comercial, la recepción por los colaboradores de muestras y productos para demostraciones, que después de apreciadas, serán devueltas al proveedor, no pudiendo quedarse en poder de colaboradores de Makro. En caso en que el proveedor no desee la devolución, los mismos deberán ser enviados al área responsable. Pero el lenguaje y los símbolos de la organización no se cumplen a cabalidad.

Las muestras o productos para la exhibición o prueba, son ejemplares de productos que serán vendidos en los locales de Makro. Estos productos traídos por los proveedores para que Makro pueda conocerlos, catalogarlos, fotografiarlos para la elaboración de propagandas, probarlos o verificar su calidad, y hasta utilizarlos como demostradores para exposición en los locales. El área responsable del destino de muestras o productos para exhibición o prueba, tanto en tienda como en

Oficina Central, es el área de Recursos Humanos en sus respectivas locaciones (profesional y promoción laboral).

La solución hace referencia a la de dirigir la cultura organizacional sobre los Valores Morales y Éticos. Sin embargo, la tarea no es nada fácil, pues la idea de dirigir la educación ética laboral y ética profesional en los actuales momentos no está suficientemente aclarada. Las directrices éticas tienen como objetivo fortalecer la cultura ética. La tarea hasta el momento es difícil e, indudablemente será objeto de debates; pero también será la garantía sólida para sostener una deontología válida que conduzca a la mejora institucional.

En Makro deseamos hacer negocios de la manera correcta, siempre. El objetivo del Código de Ética, es formalizar las directrices éticas que deben orientar el día a día de la compañía, tanto en las relaciones entre los colaboradores como en las relaciones con externos (proveedores, prestadores de servicio, clientes, comunidad, medio ambiente, colaboradores y medios de comunicación).

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye la Ética en la Cultura Organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo influyen los valores en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019?

¿Cómo influye el sentido común en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019?

¿Cómo influye la toma de decisiones éticas en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

La indagación sugerida busca, mediante la usanza de la teoría y los conceptos básicos de la ética y de la cultura organizacional, atinar explicaciones a posiciones que constantemente se presentan en las organizaciones y en otras instituciones, y congruentemente mantener la cultura organizacional que determina a cada institución. Ello le posibilitará al investigador comparar distintos conceptos de la ética en una realidad concreta de la empresa Makro Supermayorista S.A. Esta investigación cooperará como raíz de nuevas teorías relacionado a la ética y la cultura organizacional.

1.3.2. Justificación práctica

De acuerdo con los propósitos de investigación, su desenlace permite señalar que la ética de los colaboradores es muy importante para la cultura organizacional de la empresa ya que ponen en práctica los elementos de la ética alcanzados a lo amplio de su cultura y no solo lo ejercen sino también inspiran estos valores a sus pares.

1.3.3. Justificación metodológica

Para lograr las metas de estudio, se asiste al uso de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para determinar la relación de la ética y la cultura organizacional. Con ello se procura saber el nivel de correlación de pertenencia de la ciencia, pertenencia de los sistemas de educación-estudio, pertenencia de los valores morales humanistas y los resultados prácticos acumulados con la cultura organizacional de los colaboradores. Así, los frutos de la búsqueda se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio.

1.3.4. Justificación social

Makro consciente de su responsabilidad económica y social, se compromete a buscar su integración con las comunidades donde ejerce sus actividades.

Adopta prácticas éticas en la selección, negociación y administración de todas las actividades comerciales, tratando con respeto a todos los proveedores y prestadores de servicios, sin privilegios, favoritismos ni discriminación de cualquier naturaleza.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar cómo influye la Ética en la Cultura Organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

Establecer cómo influyen los valores en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

Establecer cómo influye el sentido común en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

Establecer cómo influye la toma de decisiones éticas en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Ramos (2018) para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Realizó la investigación: *Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua - 2018*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. A partir de los resultados obtenidos en el estudio se arribó a las siguientes conclusiones:

Que se tiene un coeficiente de Rho de Spearman: $-0,729$, eso me indica que existe correlación inversa significativa entre la conducta ética y actos de corrupción del funcionario público. Con un nivel de significancia de 0.0000 , que es menor de 0.05 se acepta la hipótesis general alterna “Existe relación inversa significativa entre conducta ética y actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua- 2018”.

Que se tiene un coeficiente de Rho de Spearman: $-0,675$, eso me indica que existe correlación inversa significativa media entre actos de corrupción del funcionario público y valores. Con un nivel de significancia de 0.0000 , que es menor de 0.05 se acepta la hipótesis específica 1 “Existe relación entre los valores y los actos de corrupción del funcionario público en el gobierno regional Moquegua- 2018”.

Que se tiene un coeficiente de Rho de Spearman: -0.708 , eso me indica que existe correlación inversa significativa media, entre actos de corrupción del funcionario público y conducta. Con un nivel de significancia de 0.0000 , que es menor de 0.05 se acepta la hipótesis específica 2 “Existe relación inversa entre la conducta y los actos de corrupción del funcionario público en el gobierno regional Moquegua- 2018”.

Que se tiene un coeficiente de Rho de Spearman: -0.738, eso me indica que existe correlación inversa significativa media entre actos de corrupción del funcionario público y ética.

Que se tiene un coeficiente de Rho de Spearman: -0.765, eso me indica que existe correlación inversa significativa considerable entre conducta ética del funcionario público y aprovechamiento del cargo. Con un nivel de significancia de 0.000, que es menor de 0.05 se acepta la hipótesis específica 4 “Existe relación inversa entre aprovechamiento del cargo y conducta ética del funcionario público en el gobierno regional Moquegua- 2018”.

Que se tiene un coeficiente de Rho de Spearman: -0.661, eso me indica que existe correlación inversa significativa media entre conducta ética y utilización indebida de los recursos presupuestados. Con un nivel de significancia de 0.000, que es menor de 0.05 se acepta la hipótesis específica 5 “Existe relación inversa entre y utilización indebida de los recursos presupuestados y conducta ética del funcionario público en el gobierno regional Moquegua- 2018”.

Que se tiene un coeficiente de Rho de Spearman: -0.771, eso me indica que existe correlación inversa significativa considerable entre conducta ética y coacción ejercida en la organización. Con un nivel de significancia de 0.000, que es menor de 0.05 se acepta la hipótesis específica 6 “Existe relación inversa entre la coacción ejercida en la organización y conducta ética del funcionario público en el gobierno regional Moquegua- 2018”.

Valladares (2016) para optar el título profesional de Licenciado en International Business. Realizó la investigación: *Ética empresarial en la toma de decisiones de las MYPES exportadoras de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana 2016*, en la Universidad San Ignacio de Loyola. Después de analizar los aspectos teóricos, las entrevistas a profundidad, las encuestas realizadas y el contraste de hipótesis, se concluye lo siguiente:

Las personas que toman las decisiones en la empresa, o sencillamente decisores, creen tanto que los negocios como ellos tienen un comportamiento ético, sin embargo, no se materializa en papeles éticos o componentes explícitos como código de ética, manual de políticas, línea de reportes, etc. Adicionalmente toman criterios económicos para tomar decisiones, excluyendo parámetros éticos.

Acerca del relativismo, se conjetura que las personas encargadas de tomar decisiones analizan el contexto antes de tomar acciones ante actos o decisiones que van en contra de la ética. Contrariamente y de acuerdo a la encuesta, no se muestran relativos al hablar acerca de las normas o códigos. Es decir, pueden ser relativos para analizar una decisión o acción, pero no para aplicar normas o reglas. Acerca de la toma de decisiones, los decisores muestran favoritismo al utilizar la lógica y la razón para resolver una decisión, procedimientos, etc. Esto se puede explicar en el hecho que las empresas utilizan la misma fórmula que tuvo éxito en el pasado, sobre todo para decisiones cotidianas y que no tienen gran complejidad.

Bravo (2017) para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Realizó la investigación: *Ética laboral y el desarrollo profesional en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín - 2017*, en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

Que se extrae a raíz de esta investigación, es que los trabajadores de la institución no atienden con ética puesto que muchas veces desconocen del procedimiento de sus funciones en dicho cargo sintiéndose algo incómodos en el puesto donde labora creando así una insatisfacción en el desarrollo profesional por lo tanto, existe suficiente evidencia muestral, que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe una relación positiva $r_{s,0} = -0,223 > r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow$ puesto que los estándares de resultado nos indica que entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín - 2017 siempre se ven involucrados a la hora desempeño laboral.

Entonces esto significa que al hablar de ética laboral; se hace con un sentido amplio de sinónimo de bueno, pero al momento de practicar no se ve reflejado o manejado por el trabajador ya que en la institución se encuentran con un sistema muy cerrado diferente a las normas establecidas; por lo cual siempre los integrantes nombrados no dan oportunidad a personas que tienen profesión, especializaciones para un cargo determinado por lo cual no hay un desarrollo profesional como en otras organizaciones.

La $r_{1,0} = -0,096 > r_{1,0/2} = -0,23 \rightarrow$ segunda conclusión que se extrae a raíz de esta investigación, es que los trabajadores de la institución no tienen ética laboral para asumir labores o cargos de magnitud gerencial, puesto que no se encuentran capacitados; por lo tanto, existe evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación positiva debido a los resultados obtenidos ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017 manifestando siempre con muchas deficiencias labores, por ello no existe profesionalismo.

Por lo tanto, no está claro al hablar de la capacidad laboral; ya que no están debidamente informados los trabajadores al momento de la designación de puestos, siendo por ello la improvisación de tomar el puesto lo cual conlleva a un mal desempeño laboral y una mala práctica de la ética laboral, lo cual no ayuda a la productividad que tiene que tener la institución y mucho menos a la productividad laboral del trabajador.

La tercera conclusión que se extrae a raíz de esta investigación, es que los colaboradores no se sienten conforme y no se tomen en cuenta el grado o especialidad que tienen para promoverlos a mejores puestos laborales, por lo tanto, existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de $r_{1,0} = -0,262 < r_{1,0/2} = -0,23 \rightarrow$ significancia del 0,05 que si existe correlación positiva muy fuerte entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín. 017. Esto significa que a mayor ética laboral mejorara la promoción de puestos laborales y mejora en el trabajo ya que se cumplirán todo lo requerido o dispuesto en el objetivo de la institución.

La cuarta conclusión que se extrae a raíz de esta investigación, es que los trabajadores no tiene un adecuado adiestramiento a la hora de ingresar a sus labores encomendadas y tampoco tienen un adiestramiento posterior o constante en el transcurso de su trabajo u labores encomendadas por lo tanto, existe evidencia muestral suficiente que nos permita afirmar a un $r_{s,0} = -0,190 > r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow$ nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación positiva muy fuerte entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín. 2017. Así se pudo evidenciar, que el aprendizaje es el cambio permanente que tiene un individuo para reforzar los conocimientos aprendidos a nivel práctico y teórico, partiendo de las especializaciones que se realice constantemente el colaborador para llegar así al puesto que le corresponde.

Chávez (2017) para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Realizó la investigación: *Ética y transparencia en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca – Barranca – Barranca – Lima. 2017*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo general, que La Ética se relaciona significativamente con la transparencia en la municipalidad provincial de Barranca – Barranca - Barranca – Lima. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.824 demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, que La Ética se relaciona significativamente con la dimensión de comunicación interna de la transparencia en la municipalidad provincial de Barranca – Barranca - Barranca – Lima. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.718, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 2, que La Ética se relaciona significativamente con la dimensión de comunicación externa de la transparencia en la municipalidad provincial de Barranca – Barranca - Barranca –

Lima. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.767, demostró una alta asociación entre las variables.

Villena & Rojas (2017) para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Realizó la investigación: *Ética en la Administración Pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad distrital de Huayllay, Pasco. 2017*, en la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Existe un alto grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay: se determinó que es dependiente desde el punto de vista estadístico.

Se concluye que existe relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y sub gerentes tiene una relación directa con la prevención de la corrupción en la municipalidad distrital de Huayllay. Es decir, son dependientes las variables según los resultados estadísticos, como el Chi-cuadrado estimado es 30,56 Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 26,29 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza H_0 (hipótesis nula).

El nivel de comportamiento ético en la función pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es relativamente bajo: De acuerdo a los resultados, obtenidos a través del Chi-cuadrado estimado es 27,18 Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 26,29 cae en la región de rechazo.

La independencia entre el comportamiento ético en la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es bajo: Es dependiente. De acuerdo a los resultados, el Chi-cuadrado estimado es 26,25 Chi-cuadrado de tabla, es 26,29 cae en la región de rechazo, por tanto se rechaza H_0 .

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Melián (2017) para optar el doctorado en Psicología de los Recursos Humanos. Realizó la investigación: *La Cultura Organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*, en la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Los resultados muestran una relación positiva entre la cultura de mercado y el clima de logro de objetivos (objetivo 1). Este resultado apoya en forma empírica lo defendido por diferentes autores que proponen en forma reciente (Ehrhart et al., 2014; Schneider et al., 2013) la necesidad de integrar la investigación académica en cultura y clima para poder explicar de mejor forma los fenómenos psicosociales al interior de las organizaciones (Schneider, 2000).

En forma adicional, los resultados de esta tesis han puesto de relieve, que el clima de logro de objetivos presenta una relación positiva y significativa con la reflexividad (objetivo 2). Esto sugiere que en unidades de trabajo con un clima de logro de objetivos alto, los miembros de la unidad desarrollarán comportamientos reflexivos para mejorar las estrategias encaminadas al logro de los objetivos establecidos. Entendemos que en la literatura organizacional existía un vacío respecto a la consideración del clima como antecedente de la reflexividad. Este vacío se pone en evidencia en particular cuando consideramos el clima de logro de objetivos, dado que el mismo se orienta al logro de un resultado estratégico sinérgico con los resultados que se pretenden lograr a través de la implementación del proceso reflexivo: reflexión, planificación, y acción (West, 2000). La presente tesis doctoral proporciona resultados para avanzar el conocimiento en este sentido.

Esta tesis también muestra que la reflexividad está significativa y positivamente relacionada con el rendimiento de las unidades de trabajo (objetivo 3). Este hallazgo está en consonancia con los resultados aportados por diversos estudios que también indican un vínculo positivo entre la reflexividad y el rendimiento de las

unidades de trabajo (Hoegl y Parboteeah, 2006; Schippers, 2003; Schippers et al., 2014).

Además, nuestro trabajo ha puesto de manifiesto que la relación entre la cultura de mercado y el rendimiento de las unidades de trabajo está mediada por el clima de logro de objetivos y la reflexividad (objetivo 4). Tomando como base que la cultura es un antecedente distal del rendimiento de las unidades de trabajo, nuestros resultados aportan nueva evidencia en la hasta ahora limitada investigación empírica que permite comprender las vías de influencia de la cultura en el rendimiento a través de la presencia de mediadores. El análisis de la forma en que un determinado tipo de cultura (cultura de mercado del MVC) se relaciona con un clima estratégico determinado (el clima de logro de objetivos) es otra aportación de claro interés. El modelo propuesto vincula aspectos específicos de la cultura con un clima estratégico específico, y un resultado específico: el rendimiento de las unidades de trabajo. Desde la literatura en clima, el concepto de “clima para algo” no es nuevo. Sin embargo, el interés por estudiar “una cultura para algo” (Schneider et al., 2013, p. 377), es decir el análisis de aspectos específicos de la cultura y/o tipos de cultura específicos (p.ej., los tipos del MVC), es un concepto de interés reciente e incipiente para los investigadores (Ehrhart et al., 2014).

Finalmente, hemos encontrado una relación positiva y significativa entre la cultura de mercado y la reflexividad, que no habíamos propuesto inicialmente en nuestro modelo. Esta relación parece sugerir que los valores típicos de una cultura de mercado (p.ej., el logro, el ser competente) y los supuestos básicos compartidos (p.ej., las personas se comportan adecuadamente cuando tienen claro los objetivos), estimulan prácticas de reflexividad. Las prácticas de reflexividad implican desarrollar un entendimiento colectivo de los objetivos, las estrategias, los procesos y representaciones del contexto más amplio en el que actúa la unidad de trabajo; a su vez implica el desarrollo de planes, la generación de alternativas y la exploración de posibilidades y opciones para alcanzar los objetivos establecidos. Estas prácticas se alinean con los comportamientos observados en una cultura de mercado (p.ej., la fijación de objetivos, la planificación, el foco en las tareas y la competencia), lo cual evidencia estrategias congruentes para el logro de los

resultados esperados en una cultura de mercado: un rendimiento superior de las unidades de trabajo.

Virginia (2016) para optar la maestría en Psicología Organizacional y Empresarial. Realizó la investigación: *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*, en la Universidad de Belgrano. La investigación llegó al análisis desde dos perspectivas:

La primera fue enfocada desde los paradigmas o concepciones de pensamiento a través de los cuales se fue sustentando la organización y los sucesos acaecidos a lo largo de los 50 años de vida de INTA.

La segunda se realiza desde la descripción de la cultura teniendo como marco de interpretación los niveles de la organización. Teniendo en cuenta que a lo largo de su trayectoria es donde fueron plasmándose los valores, las creencias y formas de interpretar la esencia organizacional.

Estas dos perspectivas de análisis permiten interrelacionar los paradigmas organizacionales y la cultura propia de INTA.

La cultura de INTA que es retratada en un momento determinado en el que se pueden percibir las formas, los espacios, la vestimenta, que muestra que las personas se sienten parte, se evidencia el orgullo de pertenecer. También cuestiones edilicias y de distribución de espacios y recursos muestran las relaciones, los vínculos y las jerarquías. Las palabras científicas, siglas incomprensibles y otras cuestiones descriptas como artefactos culturales dan cuenta de las características propias de su cultura.

En la descripción de los valores podemos mencionar: el amor por la organización, el compromiso, se sienten orgullosos de pertenecer, las relaciones y vínculos que se establecen, la proximidad entre los miembros, la relación estrecha que se conserva y construye a través de los años.

La posibilidad de Desarrollo profesional: desempeño individual, formación, carrera. Conocimiento. Profesionalismo, transparencia, ética.

La investigación y la extensión como dos componentes que le dan identidad y es considerado como un valor muy importante. El prestigio con que es considerada externamente. La flexibilidad de la organización y su capacidad para adaptarse a los cambios coyunturales.

También hacen referencia a disvalores como, el autoritarismo, el paternalismo. Amiguismo, favoritismo. Rigidez organizacional. Burocracias. Falta de participación. Falta de reconocimiento.

En referencia a las presunciones básicas hay creencias construidas a través del tiempo que incluyen factores internos y externos. Las presunciones básicas descritas en esta tesis son:

- El INTA es una gran familia.
- Diferencias y disociación entre investigación y extensión.
- Hay que articular la investigación y la extensión.
- Los jefes ejercen la autoridad como patrones de estancia.
- Existen desigualdades en el trato y en la posibilidad de desarrollo de carrera.
- Hay un contrasentido, se vivieron varios procesos deliberativos anteriores y hasta hoy la institución con sus conducciones son verticalistas y no adhieren a estas nuevas líneas del PEI.
- En INTA nada cambia.
- Hay gente mayor que viene trabajando desde hace muchos años, les cuesta cambiar.
- Falta comunicación institucional, el lenguaje es poco claro. Que la participación pase del discurso al hecho.
- Se traduce en la institución la crisis del país.
- Hay quintas.

A medida que se fue avanzando se fue profundizando el análisis pudiendo dar luz a las creencias más profundas que tienen sobre la organización. Y a través de los niveles de la cultura se puede dar respuesta a la hipótesis planteada.

Como se relatada en el desarrollo de esta tesis, cuando se realizó el PEI que fue un proceso participativo con fuerte incorporación de referentes, organizaciones del medio representativas de todos los sectores. También participaron personas de INTA, fueron algunas, y aquellas que ocupaban puestos jerárquicos. No se tuvo en cuenta a priori la cuestión cultural en la elaboración del PEI si, cuando se comenzó a implementar el PIPEI. Al realizar la internalización e interactuar y conocer a los miembros en toda la extensión, se pudieron conocer e interpretar las lógicas de funcionamiento del conjunto y se pudieron visualizar concretamente las relaciones y las creencias que subyacen.

Teniendo en cuenta la hipótesis planteada en esta tesis:

En el Plan de Internalización del Plan Estratégico Institucional (PIPEI) se evidenció la pervivencia de rasgos culturales que condicionan la puesta en marcha y continuidad del cambio que se propone.

Para el cambio de paradigma que se planteaba, se necesitaba una organización que trabaje por resultados, en equipos, con distribución de poder horizontalizada donde prevaleciera una relación de intercambio y saberes que enriquezcan al común. Una mirada transdisciplinaria, sistémica y compleja.

Se necesita una organización que trascienda el contexto, que se base en su Visión y misión, el INTA siempre estuvo supeditada a la situación del país, desde su concepción, pero en muchos momentos imbuida fuertemente en la crisis.

La organización se dice que es flexible que puede subsistir, pero en realidad se puede observar que se subordina al poder, y si bien tiene algunos atisbos de resistencia, no ha podido despegarse de los vaivenes políticos, se visualiza por el carácter paternalista que imprime la propuesta de cambio, se suman a la

propuestas de los líderes, que son fuertes y tienen una fuerte impronta en la organización, se sienten identificados, los siguen, se suman, con una actitud paternalista donde el superior marca el camino y hay que seguir, pero no siempre por convencimiento propio, ni por compartir los objetivos y los logros. En muchos casos desde una actitud pasiva culturalmente aceptada sin cuestionamiento.

Hay un claro descreimiento de las nuevas propuestas orientadas a generar una nueva organización, la mayoría de las personas íntimamente no confían en que puedan ser puestas en marcha estas propuestas de cambio. Esta creencia paraliza el accionar, hace una contramarcha que detiene la acción y genera un clima de negatividad que opera en un plano más inconsciente pero pervive, está presente. Tiene un fuerte basamento en la historia y en la cultura vinculado a otros procesos que no alcanzaron a plasmarse más allá de una gestión. Quienes no creen en el fondo lo resisten porque implican cambios, porque genera miedo, porque así estamos bien, porque esto no va a funcionar, porque ya hubo estas propuestas y no funcionaron.

Porque el INTA en sus 50 años de vida se fue moldeando a los vaivenes de la política de turno. Porque está en su impronta cultural y si bien la mayoría de las personas adherían en el discurso al paradigma planteado, se hace necesario que se sustente a través del tiempo, que supere una gestión o una política de turno, que sea una política organizacional a través del tiempo y que se ponga en práctica un proceso de trabajo cotidiano día a día, con pautas claras y seguimiento del proceso orientado a trascender.

Si bien en las propuestas que hacen en el PIPEI están en línea con la organización que se planteaba, en la cultura organizacional está impreso el descreimiento al cambio, a que realmente sea un proceso participativo, que trascienda a través del tiempo, que deje de ser una organización de estructuras rígidas, que se puedan establecer y se mantenga el funcionamiento matricial, las relaciones horizontales, el trabajo en equipo, la comunicación fluida y accesible a todos. Aquí se visualiza la lógica de la familia, la relación de padre hijo, donde uno espera que el mayor resuelva que haga, que le diga qué y cómo debe hacerlo.

Como conclusión final se puede afirmar que se ha dado respuesta a los objetivos propuestos y se ha comprobado la hipótesis planteada. Seguramente estudios futuros sobre esta temática puedan aportar mayor grado de conocimiento y especificidad que amplíen la descripción de la cultura y la relación de la misma con otros factores internos y externos.

Aguilar y Pazmiño (2016) para optar el título profesional de Licenciado en Psicología del Trabajo. Realizó la investigación: *Diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional en La Cooperativa de Ahorro y Crédito CREA LTDA en el período 2015-2016*, en la Universidad Politécnica Salesiana. Con la realización de la presente investigación podemos manifestar las siguientes conclusiones:

Tomando como punto de partida el análisis de las teorías y términos sobre clima y cultura organizacional concluimos que ambos términos son de absoluta importancia en todas las organizaciones ya que esto influye en la capacidad de desarrollo personal y profesional de los individuos y las organizaciones.

El análisis de clima y cultura organizacional nos permite conocer e identificar los procesos en los cuales existe insatisfacción, así como también detecta las actitudes negativas y positivas de los colaboradores.

El clima organizacional refleja la percepción colectiva que prima en una institución. La cultura organizacional muestra la forma de vida laboral que tiene una institución.

El clima organizacional no se puede tocar ni ver, pero sí se percibe, se siente, vive y afecta a toda una organización.

La cultura organizacional es visible y es parte activa que reúne todo el ser de la organización.

El objetivo general de esta investigación fue elaborar un Diagnóstico el Clima y Cultura Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREA Ltda., y con el

análisis de los resultados que arrojó nuestra herramienta de medición podemos manifestar lo siguiente:

Al analizar los resultados de Clima Organizacional según las dimensiones, riesgo, calidez, estándares, conflicto, identidad, podemos notar que hay el 90% refleja un grado de satisfacción o aceptación o buena percepción por parte de los colaboradores hacia la organización.

Se manifiesta una percepción positiva por parte de los colaboradores hacia sus dirigentes; por ende concluimos que la forma de liderazgo encabezada por la alta gerencia tiene gran acogida por la población encuestada, es por ello que se diagnosticó la existencia de un tipo de clima Autoritario – paternalista, donde la alta dirección muestra cierto grado de confianza en los colaboradores, sin embargo, la mayor parte de la decisión se toman en la cima (Gerencia), delegando solo aquellas medidas de menor importancia a escalones inferiores.

Referente a la investigación relacionada a Cultura Organizacional se deslindan los siguientes resultados:

El encuentro de integración anual es parte de una de las tradiciones fundamentales en la Cooperativa la misma que cuenta con un gran nivel de aceptación representando en un 80% además de mostrar valores identificados, una comunicación definida y demás costumbres como el break diario que vinieron fortaleciéndose con el tiempo.

Podemos diagnosticar que en la institución existe un tipo de Cultura de Clan la misma que se caracteriza por la tradición, la lealtad, el compromiso personal, el trabajo en equipo, una autoadministración y la influencia social, una cultura de clan logra la unidad por medio de un largo y profundo proceso de socialización.

De manera paralela a la encuesta se pudo identificar a través de la técnica de Observación participante que dentro de la Cooperativa existe algunas características positivas como la relación que se maneja entre compañeros y en

general un manejo adecuado de toda la estructura física, características que favorece el buen ambiente de trabajo.

Conforme a los resultados presentados en el apartado titulado ANÁLISIS DE RESULTADOS del presente documento podemos concluir que la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREA Ltda., tiene las siguientes características:

Tabla 1

Características de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREA Ltda.

Aspectos positivos	Aspectos negativos
Motivación laboral.	Mala difusión de normativa interna en la institución.
Cooperación.	Sistemas de recompensas deficientes.
Sentido de pertenencia, identificación con el servicio.	Falta de un proceso correcto de inducción de personal.
Organización del trabajo.	
Calidez y apoyo óptimo.	

Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito CREA Ltda.

Chacón (2015) para optar el título de Administradora de Empresas en el grado académico de Licenciada. Realizó la investigación: *Análisis del Clima Organizacional de la empresa REPRESENTACIONES CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*, en la Universidad Rafael Landívar. De acuerdo a la investigación realizada en la empresa Representaciones CEM, ubicada en el municipio de Chiquimula, con base a los datos obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

El clima organizacional dentro de la empresa Representaciones CEM es favorable en general, según los datos obtenidos sobre los distintos factores evaluados, en las escalas de: excelente, muy bueno y bueno.

Se identificó que el tipo de liderazgo manejado dentro de la empresa es muy bueno, es un liderazgo democrático, en donde participa activamente en las actividades, se percibe también accesibilidad del jefe, para la aportación de ideas por parte de los colaboradores, lo cual favorece el desarrollo de cada uno de ellos y sobre todo al cumplimiento de las metas.

Se identificó una motivación buena por parte del jefe y los colaboradores en la empresa Representaciones CEM, en donde se estableció un alto prestigio para la organización por parte de los colaboradores; una motivación proactiva por parte del jefe, en algunas ocasiones incentivos no económicos, talleres y satisfacción por parte de los colaboradores en su área de trabajo y también con sus compañeros de trabajo.

La comunicación en la empresa Representaciones CEM es muy buena de acuerdo a la escala evaluada; en donde se estableció que prevalece la comunicación verbal en los niveles, que existe una retroalimentación adecuada, consideran la asignación de actividades como justas y tienen definidos los objetivos a cumplir.

Se logró identificar una muy buena toma de decisiones por parte del jefe y sus colaboradores, que cumplen con todos sus objetivos, las decisiones de mayor importancia son tomadas por los niveles superiores, pero esto no implica restarle importancia a la opinión de los colaboradores, así también los colaboradores cuentan con el respaldo del jefe para la innovación en alguno de los procesos para la implementación de mejoras.

Se determinó que, el trabajo en equipo dentro de la empresa es bueno, se sienten identificados, existe sinergia entre los compañeros de trabajo, trabajan como equipos multidisciplinarios o auto dirigidos, los cuales se responsabilizan de cada una de sus actividades y consideran que el trato en su mayoría es el justo para cada uno.

Castro (2015) para optar el grado de Maestría en Educación Básica con especialidad en competencias docentes. Realizó la investigación: *El Clima*

Organizacional y la Cultura como factores relevantes en la implementación de un proceso de Gestión Educativa, en la Universidad Pedagógica Nacional. Una vez analizados los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que con base en la información presentada anteriormente es posible responder a las preguntas que la originaron.

Debido a que son observables los elementos de la cultura organizacional que inciden en la eficiencia del personal en general. El análisis de la Cultura y el Clima Organizacional para el personal en general. El análisis de la Cultura y el Clima Organizacional para el personal del INHUMYC, permitió la obtención de una radiografía institucional y conocer cómo está vinculada la satisfacción laboral (motivación) con la productividad y compromiso del trabajo. Definitivamente se observó que; los directores de las áreas son los que marcaban las pautas para desarrollar el clima y la cultura de la institución.

Era de suma importancia analizar el clima organizacional que se identificó y los factores que generaban el ambiente de trabajo que existía en el INHUMYC.

El ambiente laboral que percibí al iniciar la nueva administración de esta Institución, tenía relación con la cultura de la escuela, el ambiente de confusión y desconcierto, de los entrevistados se generó por los cambios institucionales realizados antes de mi ingreso si había relación con las decisiones que se efectuaron sin realizar un proceso gradual de sensibilización, comunicación e información objetiva acerca de las nuevas acciones que la Institución se había fijado como estrategia-meta.

Las personas que formaban parte de la institución en años anteriores mantenían, una fuerte resistencia al cambio. Evidentemente el personal no sentía suyo el proyecto y no había razón para comprometerse con él, porque no sabían lo que iba a pasar o qué era lo que se esperaba de ellos y por lo tanto no sabían cómo actuar. A razón de que lo nuevo no es algo definido, por lo tanto una forma de defenderse de lo desconocido es afianzándose a lo ya experimentado y, consecuentemente negando lo nuevo. Esto se reflejaba en el clima laboral, haciendo cada día más difícil la labor académica, formativa y de convivencia.

Es cierto que la complejidad del comportamiento humano condicionó las relaciones interpersonales de ésta institución no había un clima seguro y en armonía lo que afectaba el logro de los objetivos comunes. Las autoridades eran un elemento que podrían haber mediado las relaciones de manera positiva.

Tomando en cuenta lo anterior afirmo, que la comunicación era un elemento determinante para iniciar la gestión escolar en esta institución y se debían definir estrategias de capacitación inmediata, ya que el personal considera que no existía una distribución justa de las oportunidades de capacitación. Para lograr los cambios que suponen mejoras en una población deben surgir de ellos las propuestas para que se comprometan y las lleven a cabo.

Se espera que los centros innovadores se relacionen con una serie de dimensiones y características que los hacen diferentes como tener: estructura, una atmósfera, filosofía y actividades de la dirección, establecimiento de normas, comunicación, errores y conflictos. Y para lograrlo se debe ser sensible a la percepción del cambio, ya que existe una resistencia y una situación de crisis, el desafío estará en la forma de ofrecer la propuesta y las oportunidades que se oferten para el beneficio de todos.

El instituto estaba en un momento de transición, en donde la lucha de poderes y la resistencia a la integración de un nuevo proyecto era la postura de algunos integrantes, sin embargo, había interés por parte de otros por mejorar la institución y su actitud ante el cambio el compromiso y sus aportaciones me impulsaron a creer que en las instituciones hay diferentes posturas y la creación de un proyecto bien elaborado puede lograr el cambio en una comunidad.

Tener una visión global de la institución nos permite actuar en pro de su desarrollo y mejor de forma asertiva.

Esta aportación me permitió, revisar en mi gestión las áreas de oportunidades que tenía y las que debía atender o considerar. Es cierto hay que actuar de manera

efectiva y honestamente como miembro de un grupo. Es una necesidad generar en la escuela la construcción de acuerdos, y desarrollar tareas colectivas para lograr el bien común para poder llevar a cabo y concluir un objetivo en conjunto, se deben realizar proyectos institucionales que involucren a sus integrantes.

Me parece importante retomar los tres momentos del desarrollo de la gestión: la Gestión escolar, el análisis de la Gestión Escolar y la necesidad de conducción de la comunidad escolar a partir del análisis de la problemática de cada centro, la evaluación, el seguimiento, la construcción y la operación; deben ser los elementos que se deben seguir para poder construir un proyecto de innovación que ayude a mejorar una escuela. Centrar las características del mismo, establecer los procesos pedagógicos y los propósitos claros son parte de la realización de un proyecto efectivo.

Una actividad adicional a la aplicación de las encuestas, fue la charla directa que en muchos casos se presentó ante la Coordinación de Recursos Humanos a petición expresa de los encuestados.

Las personas por voluntad propia manifestaron sus sentimientos, expectativas, dudas y temores ante los cambios organizacionales que se vivieron en meses anteriores (Intervención del grupo consultor IBS, cambio de Dirección General, y bajas por reajuste de personal principalmente).

Las frases más comunes de los encuestados fueron “Vine a contestar tu encuesta”, “Ojalá que tu proyecto salga adelante”, “Su proyecto es muy bueno, suerte”. En este sentido, un aspecto fundamental consistirá en crear la conciencia de que el cambio ocurre a través de las propias personas, quienes son los principales gestores y protagonistas en el proceso de cambio y consecuentemente en el desarrollo de las estrategias y proyectos institucionales.

Abordar un proceso de cambio organizacional no es tan fácil como pudiera visualizarse en un primer momento, debido a la gran cantidad de elementos que involucra; además de que para ello se debe asegurar que la institución asimile

gradualmente los cambios y, particularmente, que sus recursos humanos comprendan la importancia que tiene su participación y se comprometan de hecho en su desempeño, teniendo presente que él mismo es un proceso.

Para los integrantes de esta institución el que no tomaran en cuenta su participación en el proyecto de cambio, generó desinterés.

Es necesario que en las escuelas se forme para la democracia, pero no en teoría, sino en la práctica. Entendiéndola como un estilo de vida. La participación debe promoverse de manera compartida en donde la aportación de nuevas propuestas a la comunidad, permita la credibilidad de que todos somos importantes y la diversidad de opiniones enriquezca y ayude a mejorar.

Coincido con la idea de que la participación se logra a través de un proceso, mismo que exige tiempo. Para que se logre se necesita crear un clima apropiado de confianza, en donde la colaboración, motivación sean parte de la cultura de la organización.

La participación motiva, genera interés en las cosas, pero debemos darles las responsabilidades para que se interesen. Los cambios en las instituciones se realizan a través de una dimensión compartida por toda la comunidad, se requiere de la participación de todos los que integran la escuela de manera que se pueda realizar un cambio y mejorar. El clima laboral en la institución que está en el proceso de transformación se convierte en un elemento primordial, será el punto de partida que permita la innovación, ya que un buen clima generará un ambiente favorable.

La escuela que necesita un cambio requiere de un buen director, que genere la participación para que se desarrolle la democracia transformadora.

Los proyectos de cambio y transformación no se realizan por una sola persona, para que se pueda implementar, la comunidad debe sentirse parte del cambio.

El director deberá ser el mediador que permita llevar a cabo este proceso a través de estrategias que promuevan el desarrollo de habilidades compartidas para el bien común.

La labor del director también consistirá en ser sensible al micro político de la escuela y debe asumir una postura que genere confianza y permita la participación verdadera en la toma de decisiones. Las habilidades que tenga de relación con los líderes que encabezan la institución y las alianzas que logre establecer con el equipo, serán determinantes para que le permitan realizar el proyecto. Si los integrantes no están motivados o interesados en el proyecto, no solo será apático el equipo, sino generarán resistencia al cambio y constantes bloqueos a la dirección.

Esta situación se dio claramente a través de mi integración como directora.

Me parece relevante mencionar que, cuando se logra la motivación en el equipo se da una buena participación en el trabajo, pero es imposible y frustrante pretender motivar a un personal enojado, desinteresado y apático.

En el caso de esta institución, se dividió el interés del equipo directivo. La postura que tomar los integrantes para realizar papeles y el poder de los rituales modificaron el comportamiento y dan como resultado una cultura dentro de la escuela y a su vez generaron diversas subculturas entre los docentes, los padres de familia y los alumnos. Como mencioné en un principio la comunicación distorsionada que se da al interior de la institución generó malestar y desinterés en la comunidad, una cultura generada en la institución y transferida a los nuevos integrantes de manera cotidiana y permanente que me permitía saber en cierta medida el sentir del personal.

Uno de los aspectos que llegaron a ser fortaleza en la institución y generaron una buena disposición en un equipo reducido de trabajo fueron las actividades que asertivamente se realizaron junto con las coordinaciones de psicología, comunicación y pedagogía, siendo: la animación del proyecto educativo, la

coordinación pedagógica la que logró la estimulación de iniciativas didácticas, la evaluación interna del proceso, el acompañamiento y perfeccionamiento del profesorado por medio de acompañamiento y sistematizado los procesos de cambio.

Este tipo de funciones generó ambientes de trabajo sanos, productivos que dieron solución a situaciones de mejora inmediata. Pero solamente en su área.

Para que se genere un cambio y se logre una mejora efectiva en la calidad de las escuelas, es importante modificar la práctica y las actitudes de forma simultánea.

No es suficiente con modificar los nombres de las cosas para que las cosas cambien o realizar un plan de acción para que las personas lo ejecuten de manera inmediata.

Considero algunas estrategias como propuesta que pueden permitir la futura implementación de un proyecto efectivo de intervención:

Mantener un proceso de articulación generado desde el Consejo de Administración, hacia la Dirección General, las Direcciones y Coordinaciones que conforma la Institución (El efecto cascada, permitirá generar un proceso integrador de las estrategias-meta de la Institución y promoverá la participación activa de todos los colaboradores).

Comunicar e integrar dando a conocer en todas las áreas que conforman la Organización, el análisis FODA que se realizó a la institución en meses anteriores.

Compartir el Proyecto Institucional y dar seguimiento a las acciones del Plan Estratégico en las Direcciones y Coordinación que integran la organización de forma estructura.

Crear un sistema y/o medio de comunicación que la comunidad reconozca como la línea Institucional y permitir espacios de expresión libre.

Mantener la intervención de los asesores y facilitadores (M.S.p.S.) en las reuniones que se efectúan a fin de promover el trabajo en equipo.

Generar políticas y procedimientos generales que permitan a la Institución la administración efectiva de los procesos y recursos de trabajo, además de una coordinación efectiva de las áreas que la conforman.

Fortalecer el departamento de recursos humanos, con el propósito de implementar programas integrales de capacitación específicos para cada una de las áreas de la institución, ofreciendo cursos y herramientas al personal que le sean interesantes para su labor y motiven en ellos un cambio de actitud, como base para mejorar el desempeño de sus funciones.

Planear un programa de capacitación continua para todo el personal, atendiendo las necesidades específicas de cada área e incorporando los objetivos metas que pretende la institución en sesiones generales.

Sistematizar a través de los recursos tecnológicos redes de comunicación interna entre las áreas y el personal en general, los directivos, los alumnos y los padres de familia.

Implementar programas de evaluación del desempeño y diagnóstico de necesidades de manera continua.

Realizar mediciones de clima organizacional periódico, con el fin de mantener un ambiente sano.

2.2. Bases Teóricas de las variables

2.2.1. Definiciones de la Ética

Se trata de la fuerza moral en la que profesamos nuestras convicciones. La razón ética del trabajo tiene su fundamento en la fusión de la dignidad con el propio ser, como lo que esencialmente es en la labor que se desempeña. (Olivera, 2008, pág. 1)

Una ética pública, aplicada adecuadamente, logra que los servidores públicos actúen con responsabilidad, cumpliendo con los objetivos establecidos en cada una de las instituciones, consiguiendo así que los ciudadanos confíen en los servidores públicos, sean estos por representación, oposición o designación. Al existir confianza, se genera armonía, participación e interacción entre gobernantes y gobernados, entre autoridades y ciudadanos. A esto se le denomina buena gobernanza. (Bautista, 2015, pág. 34)

Aguilar (2014) señala: “La ética es la disciplina filosófica y más propiamente axiológica, que se ocupa del estudio de los valores bueno-malo sobre todo en el accionar profesional.” (pág. 1)

Aguilar (2014) afirma: “La ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre en su desempeño laboral.” (Aguilar, 2014, pág. 1)

Aguilar (2014, refirió a Salazar Bondi): “Ética es una doctrina de la conducta moral de los principios, de los ideales y de los deberes de las acciones morales, desarrolladas también en el campo profesional.” (pág. 1)

Según Cortina & Navarro (2008), afirma: “La palabra <<ética>> procede del griego **ethos**, que significaba originariamente <<morada>>, <<lugar en donde vivimos>>, pero posteriormente pasó a significar <<el carácter>>, el <<modo de ser>> que una persona o grupo va adquiriendo a lo largo de su vida.” (pág. 21)

La formación ética no es un proceso externo, que se logre con un programa de capacitación, ni es una condición que se puede obligar e imponer. El hombre adquiere su formación ética desde el inicio de su vida, en el seno de su propia familia donde establece sus primeras relaciones sociales. Es ahí donde vive y experimenta en su interior, los valores y principios que le son transmitidos, los acoge los hace parte de su vida y adopta sus propias convicciones. (Ramón, 2015, pág. 17)

La ética es una disciplina filosófica, fundamentada en principios y valores, que construyen la naturaleza de un ser humano, se fundamenta en normas morales que rigen las acciones de los hombres de forma individual y en sociedad. La ética es adquirida, asimilada y practicada por las personas a lo largo de su vida. Por lo tanto, esos valores que llevamos arraigados, son el resultado de lo que fuimos aprendiendo y asimilando desde nuestros primeros años de vida. (Ramón, 2015, pág. 20)

En este sentido, la ética hace referencia a la calidad humana de las personas y de sus acciones o como lo entendieron los clásicos, a su excelencia. En una primera aproximación al concepto, cabe decir que un comportamiento se califica como ético precisamente cuando contribuye al desarrollo de las cualidades propias del ser humano o, lo que es lo mismo, cuando hace al individuo mejor persona, cuando su calidad humana crece. (Guillén, 2006, pág. 4)

Olmeda (2007) afirma: se define a la ética profesional como la parte de una corriente filosófica que entiende el estudio de la moral del hombre con parte del adjetivo de profesional, mediante una gramática que alude a la perfección de un profesional. (...)

Es muy importante y necesario el desarrollo de un código de ética que se pueda cumplir para todos sin desatender sus necesidades del cliente y responsabilidades de los profesionales, por ello se establece que es una medida complementaria de todos aquellos que tienen en la sociedad. Entonces también podemos decir que, la ética profesional en su manifestación es el buen actuar cumpliendo fielmente las

responsabilidades, aplicando valores éticos, normas, leyes, en el entorno laboral y profesional, que conlleva mi formación. (pág. 143)

Así la Ética, hace referencia al deber ser, a las normas dignas de ser cumplidas, y conciencia moral. Es la norma que una persona se otorga a sí misma en función de la reflexión y análisis de los valores y las opciones que se le presentan en un momento dado. (Rodríguez J. , 2015, pág. 41)

2.2.2. Teorías de la Ética

Las teorías éticas centradas en el bien ponen el énfasis de su reflexión en el estudio de qué es lo bueno para el ser humano, qué se entiende por bien. (...), a medida que se cuestionan qué es el bien y no consideran las normas ni las virtudes. (Guillén, 2006, pág. 324)

Las teorías éticas centradas en la norma ponen el énfasis de su reflexión en el estudio de los deberes y las obligaciones éticas, en definitiva, en las normas de conducta propias de un comportamiento ético. Dentro de este enfoque podrían integrarse un buen número de modernas teorías éticas racionalistas. (Guillén, 2006, pág. 326)

Las teorías éticas centradas en la virtud ponen el énfasis de su reflexión en el estudio de las virtudes éticas, de los hábitos del comportamiento práctico equilibrados. En este enfoque teórico unilateral centrado en la virtud se encuentran las teorías éticas estoicas. (Guillén, 2006, pág. 327)

Guillén (2006), concluye: “Las teorías éticas centradas en los tres elementos: bienes, normas y virtudes ponen el énfasis de su reflexión en el estudio de la ética desde una perspectiva global, que integre la consideración de la acción humana en su conjunto.” (pág. 327)

2.2.3. Características de la Ética

Ser ético consiste en jugar limpio, en no hacer trampas, en cumplir con los acuerdos y normas establecidas, lo cual requiere por una parte de reglas de juego claramente establecidas -que para el caso de la función pública están dadas por los mandatos constitucionales, legales y reglamentarios acerca de cómo debe desempeñarse dicha función-, y por otra parte exige de una actitud, una disposición de los funcionarios públicos a cumplir con esos mandatos. (Rodríguez, 2011, pág. 67)

Actuar bien supone actuar de modo que la acción realizada edifique al individuo como persona. Por eso, el bien, en sentido ético, es aquello que contribuye a la perfección de la persona como tal, al desarrollo de su dimensión propiamente humana. Una persona que habitualmente dice la verdad, se hace mejor persona y, por ello, alguien en quien se puede confiar de modo habitual. (...) (Guillén, 2006, pág. 4)

Dentro de la ética profesional, se valora la honestidad, la responsabilidad, la solidaridad, el respeto, la verdad, la gratitud, la lealtad, la honradez, la transparencia, que son el rumbo a seguir en todas las culturas. Son valores que se defienden a pesar del paso del tiempo, y quien está dispuesto a relegar sus intereses personales por el bien común, es el que actúa de manera ética. Una conducta ética es cuando se tiene la capacidad de elegir entre el bien y el mal, y se elige una acción ética. (Ramón, 2015, pág. 27)

2.2.4. Dimensiones de la Ética

Dimensión 1: Los Valores

La palabra valor se deriva del griego axios, que significa ser merecedor y digno, mientras que en latín, valor o valere significa estar vigoroso o sano, ser fuerte, en lo físico y en lo espiritual. Los valores representan las convicciones básicas de un modo específico de conducta o una finalidad de existencia, que es personal o socialmente preferible. Contienen un elemento de juicio en el que transmiten las

ideas de un individuo como lo que es correcto o incorrecto. (Rodríguez J. , 2015, pág. 48)

Dimensión 2: El sentido común

El sentido común es la práctica de nuestro existir, la expresión de los cambios históricos a que estamos sometidos. Para el hombre común del medioevo era sentido común afirmar que la Tierra era plana, tal como en el hombre contemporáneo es de sentido común declarar que la Tierra es redonda. El sentido común cambia de acuerdo con los cambios en la necesidad humana. Para el hombre medieval no era de sentido común bañarse todos los días; en cambio, sí lo es para muchos hombres en la actualidad. Por lo tanto, el sentido común responde a necesidades reales y concretas. (Soto & Cárdenas, 2007, pág. 13)

Dimensión 3: Métodos para la toma de decisiones éticas

Cuando se toman decisiones éticas, se reflejan los principios morales en los cuales se ha crecido, que son las reglas que se aplican para decidir si algo está bien o mal. La teología se refiere al consecuencialismo; por consiguiente, los teólogos determinan si sus decisiones son morales con base en las consecuencias. Si la decisión desemboca en un resultado deseado cualquiera, como un aumento salarial, un ascenso o un reconocimiento, entonces esa decisión será aceptable. Por otro lado, el deontólogo, a diferencia del teólogo, piensa que el bien o el mal inherentes a un acto deben regir el comportamiento, independientemente del resultado. Los relativistas, a diferencia de los deontólogos y los teólogos, suelen suponer que las decisiones éticas correctas podrían dejar de serlo con el transcurso del tiempo. Éstos evalúan las decisiones éticas subjetivamente, caso por caso, con base en experiencias pasadas, ya sean individuales o de grupo. (Soto & Cárdenas, 2007, pág. 15)

2.2.5. Indicadores de la Ética

Moral

(...) “Se trata de las buenas costumbres aceptadas socialmente. Es decir, como el conjunto de normas que recibimos a partir de la educación acerca de que debemos hacer u omitir.” (...) (Rodríguez J. , 2015, pág. 41)

Conocimiento

“La cultura engloba todos aquellos conocimientos, ideas, instrumentos técnicos y modos de vida que los seres humanos han producido para poder adaptarse a su medio.” (...) (Rodríguez J. , 2015, pág. 70)

Sabiduría

(...) Cabe definir a la persona prudente como aquella que acierta en cada una de las fases descritas en el proceso de decisión. Quien busca y analiza cuidadosamente la información necesaria, pidiendo consejo. Quien actúa con rectitud al juzgar alternativas, personas y situaciones. Quien actúa, sin permanecer pasivo, aunque se equivoque en su decisión, siendo a la vez capaz de rectificar. (Guillén, 2006, pág. 86)

Cultura

“En términos generales podemos decir que la cultura consiste en el conjunto de informaciones y de patrones de comportamiento transmitidos mediante el aprendizaje de generación en generación, dentro de la especie humana.” (Rodríguez J. , 2015, pág. 70)

Experiencia

Rodríguez J. (2015, citando a Rodríguez), nos dice: (...) “Nuestra propia experiencia nos muestra que solemos expresar valoraciones morales ante determinadas circunstancias. Así hablamos de actos nobles, buenos y desinteresados, o de actos malos y egoístas.” (...) (Rodríguez, 2004, p. 1). (pág. 20)

Entendimiento

Como se dijo, la virtud consiste en un hábito operativo bueno. Si se refiere al entendimiento, las virtudes se llaman intelectuales; dentro de las que se distinguen las que se relacionan con el entendimiento especulativo y las que refiere al entendimiento práctico. (Rodríguez J. , 2015, pág. 119)

2.2.6. Definiciones de la Cultura Organizacional

Barnard, Delgado, & Voutssás (2016, citando a Gillian Oliver), nos dice: La definición de cultura organizacional de Oliver abarca la cultura nacional, ocupacional y corporativa. Sostiene que la cultura de la información son “actitudes hacia la información y sus valores” y han jugado un papel de contribución en la implementación de estándares internacionales y su esquema (pp. 308, 310). (pág. 63)

Después de habernos acercado por medio de nuestra práctica cotidiana a la cultura organizacional del lugar donde trabajamos, presentamos aquí algunas definiciones de cultura organizacional para poder aproximarnos más a su esencia:

- La cultura organizacional es un sistema de creencias y valores compartidos que interactúan de diversas formas en una organización. La cultura constituye las reglas de juego no escritas, a menudo inconscientes, las cuales colman las lagunas existentes entre lo oficialmente decretado y lo que sucede en la realidad. Es, en síntesis, una fuerza invisible la cual guía el comportamiento de las personas en la organización.
- La cultura puede ser definida como la relación interactiva o sistema de características que influencia las respuestas de una organización social a su ambiente.
- La cultura, una vez, cristalizada, determina las características y actuaciones de una organización, de la misma forma que la personalidad determina la identidad y conducta de un individuo.
- La cultura organizacional se forma a partir de la experiencia común en resolver problemas de supervivencia que plantea el medio externo a la organización.
- Lo esencial de la cultura no es ya sólo que sea la guía de comportamiento de las personas en la organización, sino que determina la capacidad de la organización para adaptarse a las nuevas circunstancias. (Muckenhirn, 2009, pág. 30)

El conjunto de los valores indicados hasta ahora presupone un estilo de liderazgo. La concepción y las prácticas de liderazgo son otro componente de la cultura organizacional de una institución que juega un papel clave en la definición y en el funcionamiento de una estructura organizativa. La opción para una estructura jerárquica u horizontal, el tipo de interrelación entre los departamentos o unidades, las líneas de coordinación y de comunicación, etc. son aspectos en que se concreta el estilo de liderazgo. (Barone, 2009, pág. 17)

2.2.7. Características de la Cultura Organizacional

La cultura dentro de una organización no es única así que diferentes subculturas pueden coexistir dentro de ella (Tabla 1).

Tabla 1

Características de la cultura organizacional

Cultura	Características	Ejemplo
De poder	<ul style="list-style-type: none"> •Es dominada por individuos de fuerte personalidad, carisma e historial de éxito probado. •Se inclina a confiar en individuos, en específico cercanos al centro de autoridad. •Los empleados tienden a identificarse en términos de persona(s) para las que trabajan. •No se toman decisiones en adhesión a políticas o procedimientos establecidos. •Los contactos personales y redes definen en gran medida cómo se hacen las cosas dentro de la organización. 	Las empresas familiares

Del puesto (papel de la función)	<ul style="list-style-type: none"> • Los departamentos dentro de la organización están claramente divididos en términos de funciones y/o procesos del negocio. • La organización está regulada por políticas, procedimientos y reglas. • La organización está jerárquicamente estructurada con líneas de autoridad específicas para propósitos de coordinación y control. • La organización tiene claramente definidos los puestos de trabajo. • La organización valora la eficiencia en términos del cumplimiento de objetivos y en la separación de procesos de trabajo en tareas específicas. 	Organismos gubernamentales
De la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • La organización se caracteriza por equipos de trabajo y grupos de acción que trabajan de forma independiente. • Las decisiones no se derivan de una autoridad central, sino lateralmente, desde varios equipos en las organizaciones. • La organización reacciona rápidamente al cambio. • La organización está orientada a resultados y valores de innovación. • Los empleados son valorados por su conocimiento especializado más que por el rango o estatus. 	Los institutos de investigación
De la persona	<ul style="list-style-type: none"> • La organización existe debido a sus miembros. 	Profesionales independientes y emprendedores

	<ul style="list-style-type: none"> •La experiencia (pericia) o el talento de los individuos es el activo más importante de la organización. •La organización no se adhiere de forma rigurosa a una estructura burocrática o a reglas. •Son valores de la organización el individualismo, la innovación y la libertad. •Las actividades administrativas y/o directivas son vistas como cargas administrativas. 	
De mercado	<ul style="list-style-type: none"> •La organización es agresiva y competitiva. •La organización responde, rápidamente, al ambiente externo más que al interno. •Los individuos dentro de la organización están orientados al logro de metas y se enfocan en los resultados. •La organización valora el ganar y superar metas. •Para la organización es más importante el logro de resultados que seguir procedimientos. 	Instituciones financieras

Fuente: Diferentes tipos de cultura. (Barnard et al., 2016, págs. 25-26)

2.2.8. Tipos de Cultura Organizacional

Es importante conocer los principales tipos de estructuras organizacionales, saber cómo funcionan, qué ventajas y desventajas poseen, para así analizar la propia institución y detectar cómo mejorar su organización. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada institución es diferente, y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades

y necesidades, en función de su plan estratégico. Además, la estructura determinada de una institución inevitablemente reflejará la situación de la organización, por ejemplo, su edad, tamaño, tipo de sistema de producción o servicio, el grado en que su entorno es complejo y dinámico, etc. (...) (Barone, 2009, pág. 43)

Barnard et al. (2016) nos dice: (...) “Por lo general, hay cinco tipos de cultura: poder, puesto, tarea, persona y mercado.” (...) (pág. 25)

Tabla 2

Tipos de cultura organizacional

<p>Cultura de cuidado</p> <p>Caracterizada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es mayor el interés en relaciones que en el rendimiento, • Alta seguridad laboral, • Reconocimiento en base a años de servicio, conformidad, trabajo en equipo, sinergia con el / la jefe/jefa, • Nuevas ideas son bienvenidas, pero no se ponen en práctica. <p>Se da en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones monopolistas, • Directores(as) patriarcales / maternalistas. 	<p>Cultura integrativa</p> <p>Caracterizada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tareas que son retos, libertad considerable, responsabilidad significativa, reconocimiento generoso, • Valorización de la persona es expresión de su aporte actual o potencial, • Bienestar general y equilibrio de aportes extraordinarios particulares. <p>Se da en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones innovadoras, • Directores(as) estables y transformativos.
<p>Cultura apática</p> <p>Caracterizada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de interés en resultados y en las personas, • Manipulación, cuidado de la imagen, política de gabinete, negación e invisibilización. <p>Se da en: • organizaciones en declive, crisis permanente o estado de shock,</p>	<p>Cultura empujadora</p> <p>Caracterizada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La orientación en el rendimiento y el éxito dominan lo humano, • Las personas son más fácilmente sustituibles, • El aporte particular es más importante que el logro del grupo,

• Directores que no pueden con su cargo o sin perspectiva de futuro.

• Poca seguridad y pocas perspectivas a largo plazo,

• Señales ambiguas, por ejemplo, en cuanto a riesgo.

Se dan en:

• Posiciones de mercado extremadamente débiles / fuertes,

• Directores parciales y con tendencia a la división.

Fuente: (Muckenhirn, 2009, pág. 42)

2.2.9. Dimensiones de la Cultura Organizacional

Dimensión 1: Interacciones

La cultura organizacional también se manifiesta en la forma de sus interacciones, las costumbres generalmente no escritas en relación a:

- La celebración de ceremonias, fiestas, aniversarios, conferencias, foros, talleres.

- Participación y/o visitas de la Junta Directiva.

- El seguimiento y monitoreo al trabajo operativo.

- La apertura al cambio y los procesos de desarrollo organizacional.

- Los procesos de selección e inducción de nuevos colaboradores.

- Las decisiones sobre promociones, ascensos, cambio de puestos similares o de rangos inferiores, sanciones, despido, jubilación, etc.

- El manejo de quejas y renuncias.

- La planificación estratégica y la participación del personal, grupos meta y actores claves en ella.

- Tabúes.

- La obtención de algunos beneficios como uso de medios, préstamos...

(Muckenhirn, 2009, pág. 34)

Dimensión 2: Categoría artificial de símbolos

Además de lo anterior, existe una categoría artificial de símbolos de la cultura organizacional que pueden ser:

- Símbolos de estatus.
 - Reconocimientos, obsequios, premios, diplomas, viajes de incentivo.
 - Banderas: nacional, municipal y/o de la propia organización.
 - Logos.
 - Ídolos, vestimenta, presentación.
 - Arquitectura, condiciones de trabajo.
 - Afiches, folletos, periódicos o boletines internos.
 - Sistemas plasmados por escrito (de remuneración, tabla salarial, ascensos).
- (Muckenhirn R. (2009). P. 34).

Dimensión 3: Funciones básicas de la cultura organizacional

La cultura organizacional tiene las siguientes funciones básicas:

- La función de integración.
- La función de coordinación.
- La función de motivación.
- La función de identificación.

Veamos un poco qué implica cada una de ellas.

La función de integración

La cultura organizacional posibilita a sus miembros de integrarse a la organización y de comenzar a sentirse en casa. Crea un acuerdo social con cuyo apoyo los individuos pueden juntarse en grupos, equipos y hacer comunidad.

La función de coordinación

La cultura organizacional trabaja orientada a coordinar la actuación mediante valores compartidos, normas y creencias o convicciones.

El conocimiento de “cómo se trabaja aquí” hacen innecesarias las intervenciones continuas de parte de la dirección.

Los manuales deben de tener una función de orientación más bien técnica de los procesos. Con ello se sustituyen instrucciones detalladas y manuales tediosos las cuales de cara a la complejidad de los requerimientos y exigencias de por sí estarían destinadas al fracaso.

La función de motivación

La cultura puede estimular a los miembros del equipo de cara a sus tareas y comprometerlos al simbolizar, por ejemplo, la conexión entre la actividad individual con el rendimiento general de la organización.

La cultura organizacional siempre contiene elementos que comunican y proporcionan sentido.

La función de identificación

La cultura organizacional logra la identificación del individuo con la organización “yo y mi organización”.

Con ello, la organización se convierte en parte de su propia vida. Uno se ríe y sufre con ella. De esta manera, contribuye a una ampliación de la autoconciencia individual.

La organización simboliza permanencia, que trasciende el ciclo de vida de sus miembros individuales, e incluso representa algo así como un poquito de inmortalidad. (Muckenhirn, 2009, págs. 32-33)

2.2.10. Indicadores de la Cultura Organizacional

Planificación

Se requiere a los empleados hacer cambios frecuentes a los planes de negocio, propuestas y modelos debido a los cambios en el entorno del negocio, tales como una nueva oferta de un comprador potencial o solicitudes de los clientes. Estos

cambios o requerimientos son, por lo general, urgentes. (Barnard et al, 2016, pág. 46)

Participación

“Los empleados sienten que tienen participación y compromiso personal en términos de los objetivos y metas del equipo.” (Barnard et al, 2016, pág. 48)

Apoyo

La alta dirección puede diseñar estrategias y proporcionar apoyo mediante: la asignación de recursos financieros y humanos; el desarrollo de un sistema formal de reconocimiento y el establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño para iniciar y estimular el cambio de la conducta organizacional o para estabilizarla. (Barnard et al, 2016, pág. 29)

Seguimiento

Los empleados, por iniciativa propia, dan seguimiento, activamente, a la información acerca de las tendencias socioeconómicas, políticas, tecnológicas, culturales y demográficas de su industria, mediante la lectura de revistas y periódicos destacados. (Barnard et al, 2016, pág. 42)

Coordinación

“La organización está jerárquicamente estructurada con líneas de autoridad específicas para propósitos de coordinación y control.” (Barnard et al, 2016, pág. 26)

Identidad

La identidad de una organización se crea y se moldea a partir de las sinergias e influencias de muchas culturas personales.

Por eso, resulta muy útil aproximarnos (re)conociendo primero nuestra propia identidad y cultura como persona. (Muckenhirn, 2009, pág. 12)

Reconocimientos

“Los empleados son motivados por el reconocimiento de la comunidad profesional, por ejemplo, premios por su investigación.” (Barnard et al, 2016, pág. 48)

Motivación

“Los empleados están motivados para actuar como mentores y facilitadores de los nuevos empleados y a trabajar con colegas en un ambiente colaborativo.” (Barnard et al, 2016, pág. 47)

Iniciativa

“Los empleados toman la iniciativa para aprender métodos nuevos y diversos de otras disciplinas y/o industrias.” (Barnard et al, 2016, pág. 42)

2.3. Definición de Términos Básicos

Capacitación

Capacitación es una inversión que se realiza buscando un beneficio a largo plazo para las empresas, ya que requiere de mucha exigencia para poder procesar todo lo aprendido y poner en práctica ello mismo, aparte de que es un factor muy importante que motiva y retiene al empleado.

Código de ética

La ética está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. El concepto proviene del griego ethikos, que significa “carácter”. Puede definirse a la ética como la ciencia del

comportamiento moral, ya que estudia y determina cómo deben actuar los integrantes de una sociedad.

Cultura Organizacional

Es el sistema de creencias compartido por las y los integrantes de la organización, que se traducen en valores, símbolos, rituales y hábitos, los cuales determinan una identidad específica y diferencial.

Comportamiento

La forma de tratarse y relacionarse, las conductas cotidianas.

Cultura ética

Una cultura ética contribuye a generar vínculos más estrechos entre las organizaciones y sus empleados, sus asociados y otras entidades más amplias de las que forman parte.

Deontología

Parte de la ética que trata de los deberes y principios que afectan a una profesión.

Sentido común

Es la práctica de nuestro existir, la expresión de los cambios históricos a que estamos sometidos.

Ética

Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.

Ética Laboral

Son los parámetros y reglas que describen el comportamiento que una persona puede tener en respecto al accionar de su carrera con valores éticos.

Ética profesional

Se basa en la moral y del accionar humano de carácter ético aplicadas en el desarrollo de una actividad laboral.

Hábitos

Los hábitos son factores poderosos en nuestras vidas. Dado que se trata de pautas consistentes, a menudo inconscientes, de modo constante y cotidiano expresan nuestro carácter y generan nuestra efectividad o ineffectividad.

Los símbolos

Son objetos, comportamientos, señales, eventos, que son aceptados por toda la organización y que transmiten un determinado mensaje.

Medios de comunicación social

Un medio de comunicación es un sistema técnico utilizado para poder llevar a cabo cualquier tipo de comunicación.

Métodos para la toma de decisiones éticas

Cuando se toman decisiones éticas, se reflejan los principios morales en los cuales se ha crecido, que son las reglas que se aplican para decidir si algo está bien o mal.

Organización

Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Organizaciones

Entidades que son creadas por individuos que comparten similares intereses y valores y que buscan lograr ciertos objetivos a través de la misma.

Promoción Laboral

Es la posibilidad de no quedarse amarrado en un mismo lugar, desempeñándose en otras funciones suponiendo muchas mejoras para un trabajador.

Proveedores

Un proveedor puede ser una persona o una empresa que abastece a otras empresas con existencias y bienes, artículos principalmente, los cuales serán transformados para venderlos posteriormente o que directamente se compran para su venta.

Valor monetario

Poder adquisitivo que cada moneda tiene para la adquisición de servicios y productos.

Valores morales y éticos

Son un código de normas sociales que demuestran cómo los individuos idealmente deberían interactuar, comportarse y trabajar en la organización.

Moral

Se refiere al conjunto de normas y principios que se basan en la cultura y las costumbres de determinado grupo social.

Conocimiento

Hechos o información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad.

Sabiduría

Es una cualidad atribuida a quien posee una gran cantidad de conocimientos y se distingue por usarlos con prudencia y sensatez.

Experiencia

La experiencia es el conocimiento que se adquiere a través de las vivencias obtenidas durante cierto episodio.

Entendimiento

Es la facultad que tiene la mente humana para pensar, reflexionar, comprender, comparar, analizar, sintetizar, investigar, discernir y decidir sobre cuestiones que se le presentan en su vida cotidiana, para aprender, solucionar problemas, informarse, hacer descubrimientos, ejercer opciones entre distintas alternativas.

Planificación

Es el proceso que se sigue para determinar en forma exacta lo que la organización hará para alcanzar sus objetivos.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

La Ética influye en la Cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

Los valores influyen en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

El sentido común influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

La toma de decisiones éticas influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable independiente: La Ética

La reflexión sobre la ética en la empresa ha sido prolífica desde los años setenta, y coincidió con la reivindicación de la necesidad de pasar de las palabras a los hechos. Esta necesidad de institucionalizar y hacer operativa toda esa reflexión en la praxis empresarial se concretó principalmente en el desarrollo de códigos éticos y otros documentos de autocontrol, los cuales tienen el objetivo fundamental de

mejorar la actuación ética de las personas en la organización y así generar mayor legitimidad social y una cultura corporativa coherente. Pero los resultados de ese desarrollo son un tanto contradictorios. Si bien por un lado la mayor parte de las grandes empresas en todo el mundo ha elaborado códigos éticos, por otro el escepticismo hacia este tipo de documentos es cada vez mayor debido a la falta de un fundamento filosófico coherente y a un proceso de elaboración inadecuado de los mismos. La presente obra pretende subsanar, en alguna medida, estas dos carencias. Ofrece una definición precisa y una fundamentación de los códigos éticos, y propone un proceso para su desarrollo, el cual ha sido puesto en práctica en importantes organizaciones de México en los últimos años y puede ayudar a otras a mejorar su nivel ético. (Soto & Cárdenas, 2007, pág. 45)

Torres Z. (2014), afirma: Los códigos de ética o códigos de conducta también se conocen como credo, guías de conductas, reglas específicas o definiciones. Un credo que puede tomarse como referencia es El credo de Johnson y Johnson. El contenido de los códigos varía según las necesidades e intereses de los grupos sociales, por lo general se incluye: un preámbulo (enunciados básicos de la actividad); principios generales (reglas), y agentes relacionados (stakeholders) como pueden ser consumidores o usuarios, empleados, accionistas, proveedores competidores y comunidad. Por lo general cada gremio de profesionistas cuenta con su respectivo código de conducta, al igual que instituciones y organizaciones reconocidas. (pág. 10)

En el lenguaje filosófico contemporáneo se han estipulado, sin embargo, dos distinciones y dos clases de definiciones diferentes de estos términos. En un primer sentido se comprende a lo moral como una dimensión que pertenece al mundo vital, o al Lebenswelt, y que está compuesta de valoraciones, actitudes, normas y costumbres que orientan o regulan el obrar humano. Se entiende a la ética, en cambio, como la ciencia o disciplina filosófica que lleva a cabo el análisis del lenguaje moral y que ha elaborado diferentes teorías y maneras de justificar o de fundamentar y de revisar críticamente las pretensiones de validez de los enunciados morales. Por eso, “coincidiendo con un uso lingüístico no del todo desacostumbrado en filosofía, se puede usar el término Ética como sinónimo de

“filosofía de lo moral” (N. Hoerste, Texte zur Ethik). Conforme a este uso del lenguaje, la ética puede considerarse entonces como una ciencia que pertenece al campo de la filosofía, como la metafísica o la epistemología, mientras que “lo moral” es, en general, el objeto de esta ciencia, es decir, lo que ella estudia. (De Zan, 2004, pág. 19)

Variable Dependiente: Cultura Organizacional

Barnard et al. (2016, citando a Gillian Oliver), afirma:

Oliver destaca la falta de literatura relacionada con la cultura organizacional y la gestión documental. Su investigación se basó en un estudio de caso comparativo sobre la interacción entre la cultura organizacional y la administración de la información en tres universidades: Australia, Hong Kong y Alemania, así como en un subcomité del estándar ISO-15489, sobre gestión documental, constituido por instituciones de gestión documental de Europa, Estados Unidos y Australia. El esquema teórico de Oliver está sustentado en el modelo de continuidad de Australia y la dimensión de cultura nacional de Hofstede. La definición de cultura organizacional de Oliver abarca la cultura nacional, ocupacional y corporativa. Sostiene que las culturas de la información son “actitudes hacia la información y sus valores” y han jugado un papel de contribución en la implementación de estándares internacionales y su esquema. (pp. 308, 310). (pág. 63)

Después de habernos acercado por medio de nuestra práctica cotidiana a la cultura organizacional del lugar donde trabajamos, presentamos aquí algunas definiciones de cultura organizacional para poder aproximarnos más a su esencia:

- La cultura organizacional es un sistema de creencias y valores compartidos que interactúan de diversas formas en una organización. La cultura constituye las reglas de juego no escritas, a menudo inconscientes, las cuales colman las lagunas existentes entre lo oficialmente decretado y lo que sucede en la realidad. Es, en síntesis, una fuerza invisible la cual guía el comportamiento de las personas en la organización.

- La cultura puede ser definida como la relación interactiva o sistema de características que influencia las respuestas de una organización social a su ambiente.
- La cultura, una vez, cristalizada, determina las características y actuaciones de una organización, de la misma forma que la personalidad determina la identidad y conducta de un individuo.
- La cultura organizacional se forma a partir de la experiencia común en resolver problemas de supervivencia que plantea el medio externo a la organización.
- Lo esencial de la cultura no es ya sólo que sea la guía de comportamiento de las personas en la organización, sino que determina la capacidad de la organización para adaptarse a las nuevas circunstancias. (Muckenhirn, 2009, pág. 30)

Barone (2009), afirma: El conjunto de los valores indicados hasta ahora presupone un estilo de liderazgo. La concepción y las prácticas de liderazgo son otro componente de la cultura organizacional de una institución que juega un papel clave en la definición y en el funcionamiento de una estructura organizativa. La opción para una estructura jerárquica u horizontal, el tipo de interrelación entre los departamentos o unidades, las líneas de coordinación y de comunicación, etc. son aspectos en que se concreta el estilo de liderazgo. (pág. 17)

3.2.2. Definición Operacional

Variable Independiente: La Ética

Estos surgen de los principios éticos que establezcan en los colegios profesionales, es decir estos son los parámetros y reglas que describan el comportamiento que una persona puede tener en respecto al accionar de su carrera o circunstancias similares. No siempre es fácil tener principios que están en práctica, pero tampoco se puede omitir en perjuicio propio y en las que si intervienen

o como interactúa con otras. Uno de los principales es el comportamiento que enmarcan los principios y valores señalados.

Dimensiones: Los Valores, El sentido común y Métodos para la toma de decisiones éticas.

Variable Dependiente: Cultura Organizacional

Está fundamentado en percepciones colectivas del personal respecto a variables de la organización (como la estructura, las políticas, y las prácticas administrativas) y a los procesos humanos que ocurren en la interacción cotidiana dentro de la organización (comunicación, liderazgo, ejercicio de la jerarquía, etcétera).

Dimensiones: Interacciones, Categoría artificial de símbolos y Funciones básicas de la cultura organizacional.

3.3 Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica, esta se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él, el objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (Muntané, 2010)

Nivel de investigación

Descriptiva, este tipo de investigación se basa en el análisis pormenorizado del fenómeno a estudiar, lográndose caracterizarlo, lo que puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad. (Muntané, 2010)

Correlacional

Hernández et al. (2010), afirman: La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas. (pág. 82)

“Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 4)

3.4. Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental de corte transversal. Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Hernández et al., 2010, pág. 149)

Hernández et al. (2010), afirman: Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito

es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (...) (pág. 151)

Método hipotético-deductivo, consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica (Popper, 2008). Tiene la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan. Sus otros objetivos son la predicción y el control, que serían una de las aplicaciones más importantes con sustento, asimismo, en las leyes y teorías científicas.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Hernández, et al (2014), manifestó que “la población es un conjunto de casos en común que concuerdan con el estudio de determinadas especificaciones” (p. 174).

La población para el presente estudio está constituida por 40 colaboradores del área de administración de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

3.5.2. Muestra

Según López (1998), indica que “La muestra censal es todo aquel conjunto que representa la población es un determinado grupo elegido por sus fines en común”. La muestra para el presente estudio es una muestra censal conformada por 40 colaboradores del área de administración de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

Muestreo por conveniencia, es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica es la encuesta.

Encuesta, este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes y sugerencias. Debe ser validado a través de juicio de expertos.

Constituye el término medio entre la observación y la experimentación. En ella se pueden registrar situaciones que pueden ser observadas y en ausencia de poder recrear un experimento se cuestiona a la persona participante sobre ello. Por ello, se dice que la encuesta es un método descriptivo con el que se pueden detectar ideas, necesidades, preferencias, hábitos de uso, etc. (Torres & Paz, 2006, pág. 4).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es el cuestionario

“El cuestionario es un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una investigación y que son contestadas por los encuestados. Se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos.” (Torres & Paz, 2006, pág. 8)

3.6.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica. (Kerlinger ,1979)

Los requisitos importantes que debe tener todo instrumento de medición: que sea confiable, válido y objetivo.

Juicio de expertos:

Se define como un conjunto de opiniones informadas de personas reconocidas por otros como expertos cualificados que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones. Wentworht (2000)

Los instrumentos aplicados en las variables ética y cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermajorista S.A., Independencia, Lima serán evaluados por un equipo de jueces expertos.

Tabla 3

Validación de los instrumentos de investigación

Nº	Nombre y apellidos de los expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	Ricardo Dario Mendoza Rivera	Si	Si	Si
2	Segundo Ulloa Bocanegra	Si	Si	Si
3	Edmundo José Barrantes Rios	Si	Si	Si

Fuente: Propia

Confiabilidad

“Es la propiedad según la cual un instrumento aplicado a los mismos fenómenos, bajo las mismas condiciones, arroja resultados congruentes” (Bernal, 2000, p. 218). Para determinar la confiabilidad de los cuestionarios se acudirá a la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra de 40 colaboradores, seguido se procesarán los datos haciendo el uso del programa estadístico SSPS versión 22.

Tabla 4

Nivel de confiabilidad de la variable ética

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	15

Fuente: Propia

Una prueba realizada a 40 trabajadores, obteniendo 0,993 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

Tabla 5

Nivel de confiabilidad de la variable ética

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	26

Una prueba realizada a 40 trabajadores, obteniendo 0,996 y evidenciando que la escala aplicada es una prueba de fuerte confiabilidad.

3.7. Métodos de análisis de datos

De acuerdo con la naturaleza del problema de investigación, se aplicó el método deductivo. Apoyados por el Software estadístico SPSS – 25.

3.8. Aspectos éticos

Yo Ríos Infante Junior Alexander, autor de esta tesis, avalo que los conocimientos utilizados y recalcados fue trabajo de mi investigación aplicada a la Ética. Se respetó la propiedad intelectual de los autores que se citaron en esta investigación.

Se guardó el anonimato e identidad de las personas encuestadas de tal forma que prima el respeto a la identidad en los datos obtenidos sin dañar la confidencia.

La información teórica que se presenta en el presente trabajo es de consistencia verídica y confiable, respetando los derechos de autor de todas las referencias bibliográficas publicadas.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción y análisis estadístico

Variable: ÉTICA

Tabla 6

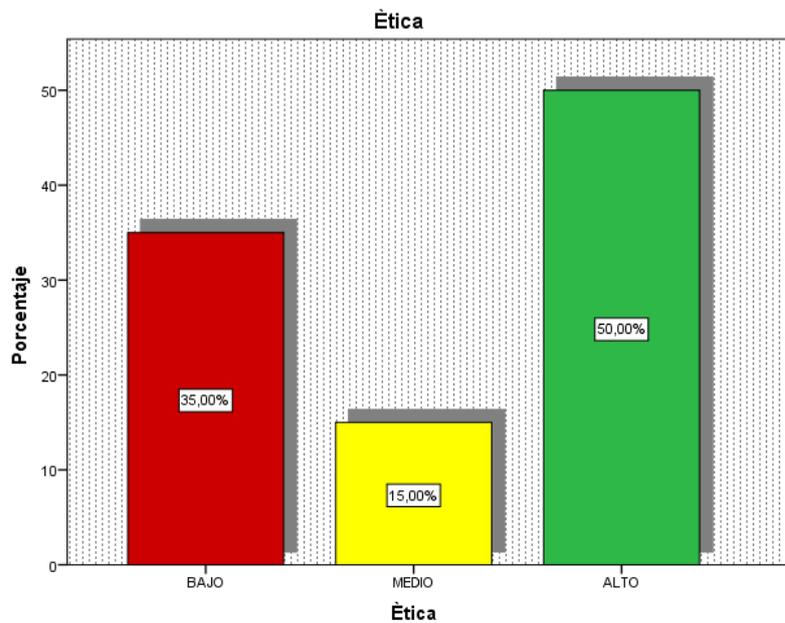
Niveles de la variable Ética

ÉTICA			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	14	35,0
	MEDIO	6	15,0
	ALTO	20	50,0
Total		40	100,0

Fuente. Propia

Figura 1

Niveles de la variable Ética



Fuente: Propia

Interpretación

En la tabla 7 y figura 1 se observa, que, de los 40 trabajadores, 14 trabajadores manifiestan percibir bajos niveles (35%) de ética en la empresa, 6 indican percibir un nivel medio (15%) y 20 de ellos (50%) manifiestan percibir un nivel alto de ética en la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima.

Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 7

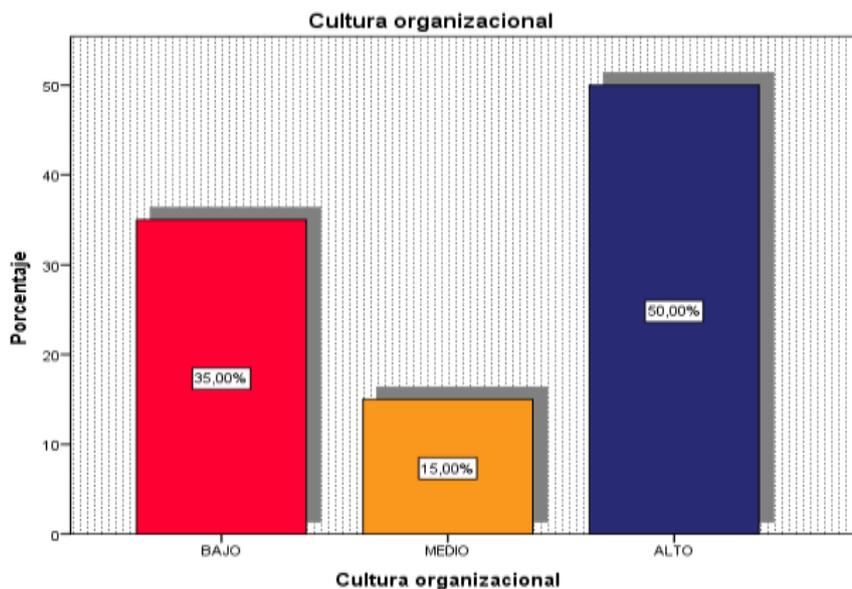
Niveles de la variable Cultura organizacional

Cultura organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	14	35,0
	MEDIO	6	15,0
	ALTO	20	50,0
Total		40	100,0

Fuente: Propia

Figura 2

Niveles de la variable Cultura organizacional



Fuente: Propia

Interpretación

En la tabla 8 y figura 2 se observa, que, de los 40 trabajadores, 14 trabajadores manifiestan percibir bajos niveles (35%) de cultura organizacional en la empresa, 6 indican percibir un nivel medio (15%) y 20 de ellos (50%) manifiestan percibir un nivel alto de cultura organizacional en la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima.

Dimensión: VALORES

Tabla 8

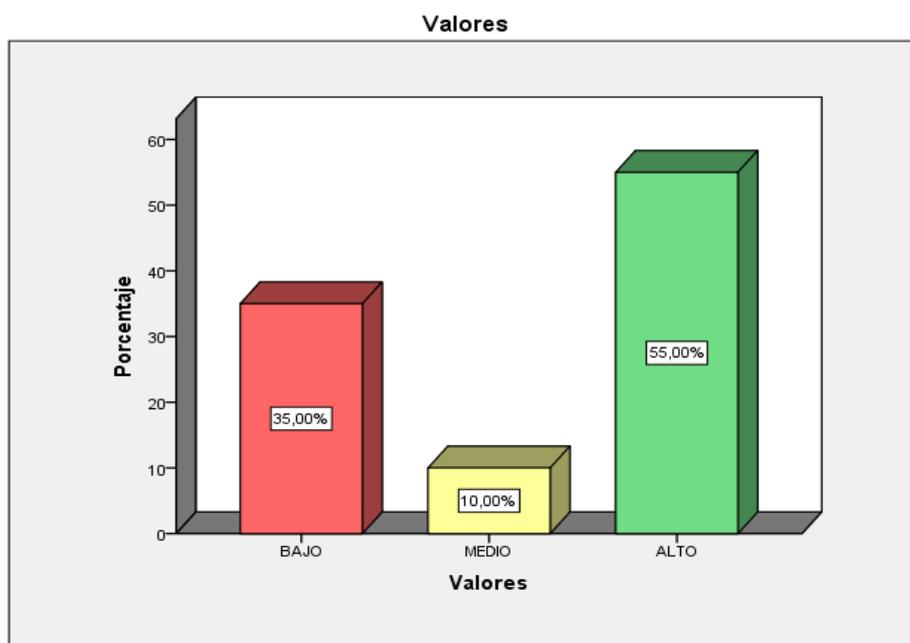
Niveles de la dimensión Valores

Valores			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	14	35,0
	MEDIO	4	10,0
	ALTO	22	55,0
	Total	40	100,0

Fuente: Propia

Figura 3

Niveles de la dimensión Valores



Interpretación

En la tabla 9 y figura 3 se observa, que, de los 40 trabajadores, 14 trabajadores manifiestan percibir bajos niveles (35%) de valores en la empresa, 4 indican percibir un nivel medio (10%) y 22 de ellos (55%) manifiestan percibir un nivel alto de valores en la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima.

Dimensión: SENTIDO COMÚN

Tabla 9

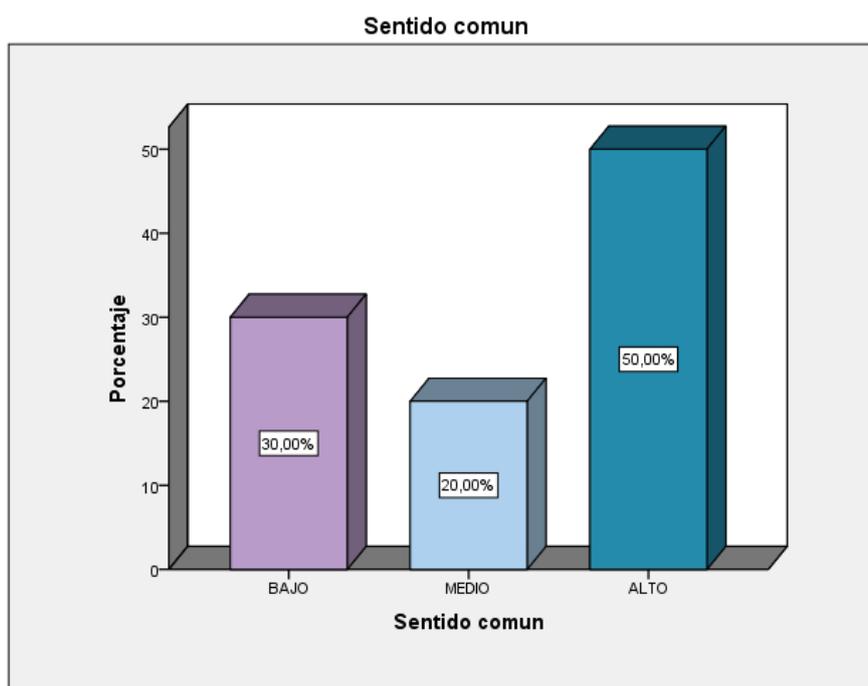
Niveles de la dimensión Sentido común

Sentido común			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	12	30,0
	MEDIO	8	20,0
	ALTO	20	50,0
	Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Niveles de la dimensión Sentido común



Interpretación

En la tabla 10 y figura 4 se observa, que, de los 40 trabajadores, 12 trabajadores manifiestan percibir bajos niveles (30%) de sentido común en la empresa, 8 indican percibir un nivel medio (20%) y 20 de ellos (50%) manifiestan percibir un nivel alto de sentido común en la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima.

Dimensión: MÉTODOS PARA LA TOMA DE DECISIONES ÉTICAS

Tabla 10

Niveles de la dimensión Métodos para la toma de decisiones éticas

Métodos para la toma de decisiones éticas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	14	35,0
	MEDIO	6	15,0
	ALTO	20	50,0
Total		40	100,0

Figura: Propia

Figura 4

Niveles de la dimensión Métodos para la toma de decisiones éticas



Interpretación

En la tabla 11 y figura 5 se observa, que, de los 40 trabajadores, 14 trabajadores manifiestan percibir bajos niveles (35%) de métodos para la toma de decisiones en la empresa, 6 indican percibir un nivel medio (15%) y 20 de ellos (50%) manifiestan percibir un nivel alto de métodos para la toma de decisiones en la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La ética NO influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

H1: La ética SI influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

Tabla 11

Nivel de correlación y significación de ética y cultura organizacional

		Correlaciones		
			ÉTICA	Cultura organizacional
Rho de Spearman	ÉTICA	Coefficiente de correlación	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Cultura organizacional	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 12, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.982$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna: La ética SI influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

Hipótesis específica 1

Ho: Los valores NO influyen en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

H1: Los valores SI influyen en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

Tabla 12

Nivel de correlación y significación de cultura organizacional y valores

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Valores
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,975**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Valores	Coeficiente de correlación	,975**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Propia

En la tabla 13, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.975$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Los valores SI influyen en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

Hipótesis específica 2

Ho: El sentido común NO influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

H1: El sentido común SI influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

Tabla 13

Nivel de correlación y significación de cultura organizacional y sentido común

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Sentido común
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,977**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Sentido común	Coeficiente de correlación	,977**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Propia

En la tabla 14, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.977$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El sentido común SI influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

Hipótesis específica 3

Ho: La toma de decisiones éticas NO influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

H1: La toma de decisiones éticas SI influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

Tabla 14

Nivel de correlación y significación de cultura organizacional y métodos para la toma de decisiones

		Correlaciones		
			Cultura organizacional	Métodos para la toma de decisiones éticas
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,984**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Métodos para la toma de decisiones éticas	Coeficiente de correlación	,984**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Propia

En la tabla 15, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.984$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La toma de decisiones éticas SI influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene como finalidad presentar la influencia que tiene la ética en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019, describiendo cada dimensión y su impacto en los objetivos planteados, para ello se compara los resultados obtenidos de esta investigación con las conclusiones de los antecedentes nacionales e internacionales en el Capítulo II. A continuación, se discute los principales hallazgos.

A nivel de la hipótesis general, con respecto a la variable ética y su influencia en la variable cultura organizacional, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.982$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La ética SI influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019. Estos resultados son afines con la investigación según **Ramos (2018)**, en su tesis “Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua – 2018. A partir de los resultados obtenidos en el estudio se arribó a las siguientes conclusiones:

Se concluyó que se tiene un coeficiente de Rho de Spearman: $-0,729$, eso me indica que existe correlación inversa significativa entre la conducta ética y actos de corrupción del funcionario público.

Con un nivel de significancia de 0.0000 , que es menor de 0.05 se acepta la hipótesis general alterna “Existe relación inversa significativa entre conducta ética y actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua-2018”.

A nivel de la hipótesis específica 1, a cerca de las variables los valores y cultura organizacional, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.975$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Los valores SI influyen en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019. Estos resultados son afines con la investigación según **Virginia (2016)**, en su tesis “La cultura organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), en la Universidad de Belgrano”. La investigación llegó al análisis y conclusión desde dos perspectivas: La primera fue enfocada desde los paradigmas o concepciones de pensamiento a través de los cuales se fue sustentando la organización y los sucesos acaecidos a lo largo de los 50 años de vida de INTA. La segunda se realiza desde la descripción de la cultura teniendo como marco de interpretación los niveles de la organización. Teniendo en cuenta que a lo largo de su trayectoria es donde fueron plasmándose los valores, las creencias y formas de interpretar la esencia organizacional. Estas dos perspectivas de análisis permiten interrelacionar los paradigmas organizacionales y la cultura propia de INTA.

En la descripción de los valores podemos mencionar: el amor por la organización, el compromiso, se sienten orgullosos de pertenecer, las relaciones y vínculos que se establecen, la proximidad entre los miembros, la relación estrecha que se conserva y construye a través de los años. La posibilidad de Desarrollo profesional: desempeño individual, formación, carrera, conocimiento, profesionalismo, transparencia, ética. La investigación y la extensión como dos componentes que le dan identidad y es considerado como un valor muy importante. El prestigio con que es considerada externamente. La flexibilidad de la organización y su capacidad para adaptarse a los cambios coyunturales. También hacen referencia a disvalores como, el autoritarismo, el paternalismo. Amiguismo, favoritismo. Rigidez organizacional. Burocracias. Falta de participación. Falta de reconocimiento.

De otro lado para la hipótesis específica 2, acerca de las variables sentido común y cultura organizacional, se observa la relación entre las variables determinada por

el Rho de Spearman $\rho = 0.977$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El sentido común SI influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019. Estos resultados tienen alguna relación con la investigación según **Chavez (2017)**, en su tesis “Ética y transparencia en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca – Barranca – Barranca – Lima, 2017”. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo general, que La Ética se relaciona significativamente con la transparencia en la municipalidad provincial de Barranca – Barranca - Barranca – Lima, 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.824 demostró una alta asociación entre las variables. La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, que La Ética se relaciona significativamente con la dimensión de comunicación interna de la transparencia en la municipalidad provincial de Barranca – Barranca - Barranca – Lima, 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.718, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 2, que La Ética se relaciona significativamente con la dimensión de comunicación externa de la transparencia en la municipalidad provincial de Barranca – Barranca - Barranca – Lima, 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.767, demostró una alta asociación entre las variables.

Del mismo modo para la hipótesis específica 3, acerca de las variables toma de decisiones y cultura organizacional, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.984$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La toma de decisiones éticas SI influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019. Estos resultados tienen alguna relación con la investigación según **Valladares (2016)**, en su tesis “Ética empresarial en la toma de decisiones de las MYPES exportadoras de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana. 2016, después

de analizar los aspectos teóricos, las entrevistas a profundidad, las encuestas realizadas y el contraste de hipótesis, se concluye lo siguiente:

Las personas que toman las decisiones en la empresa, o sencillamente decisores, creen tanto que el negocio como ellos tienen un comportamiento ético, sin embargo, no se materializa en papeles éticos o componentes explícitos como código de ética, manual de políticas, línea de reportes, etc. Adicionalmente toman criterios económicos para tomar decisiones, excluyendo parámetros éticos. Acerca del relativismo, se conjetura que las personas encargadas de tomar decisiones analizan el contexto antes de tomar acciones ante actos o decisiones que van en contra de la ética. Contrariamente y de acuerdo a la encuesta, no se muestran relativos al hablar acerca de las normas o códigos. Es decir, pueden ser relativos para analizar una decisión o acción, pero no para aplicar normas o reglas.

Acerca de la toma de decisiones, los decisores muestran favoritismo al utilizar la lógica y la razón para resolver una decisión, procedimientos, etc. Esto se puede explicar en el hecho que las empresas utilizan la misma fórmula que tuvo éxito en el pasado, sobre todo para decisiones cotidianas y que no tienen gran complejidad.

VI. CONCLUSIONES

Perú.

La ética si tiene influencia significativamente alta con la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019, pues existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.982^*$) siendo una correlación positiva entre la ética y la cultura organizacional, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Los valores si tiene influencia significativamente alta con la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019, pues existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.975^*$) siendo una correlación positiva entre los valores y la cultura organizacional, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

El sentido común si tiene influencia significativamente alta con la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019, pues existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.977^*$) siendo una correlación positiva entre el sentido común y la cultura organizacional, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Los métodos para la toma de decisiones éticas si tiene influencia significativamente alta con la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú. 2019, pues existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.984^*$) siendo una correlación positiva entre los métodos para la toma de decisiones y la cultura organizacional, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendamos que el área de recursos humanos debe realizar planificaciones de trabajo en la empresa Makro Supermayorista S.A. para que los colaboradores de la institución atiendan con ética, puesto que muchas veces desconocen del procedimiento de sus funciones en dicho cargo sintiéndose algo incómodos en el puesto donde labora creando así una insatisfacción en el desarrollo profesional.

Recomendamos que el área de Recursos Humanos debe plantear estrategias de contrataciones a personal que cumplan con los requisitos necesarios para determinados puestos de trabajo que tener un buen desempeño del trabajador, además realizar evaluaciones periódicas sobre desempeño laboral.

Recomendamos que la institución debe materializar la ética empresarial que pregonan. Deben comenzar a elaborar códigos de ética, normas, valores institucionales y papeles éticos en general para que sirvan como guía de las acciones que se toman tanto los empleados como jefes y directivos. De igual manera se deben establecer procedimientos para la detección de actos contra la ética, comenzando desde el debido proceso hasta la sanción necesaria.

Recomendamos a los administradores, a tomar decisiones objetivas ante actos carentes de ética dentro del contexto empresarial y para esto, deben establecerse códigos, normas, valores, etc. Que pueda ser visible para los stakeholders, solo para recordar esto implica desde trabajadores hasta competidores o cualquier persona que sea afectada por la actividad de dicha empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C., & Pazmiño, E. (2016). Diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional en La Cooperativa de ahorro y crédito CREA LTDA en el período 2015-2016. (*Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología del Trabajo*). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca.
- Aguilar, N. (2014). Algunos apuntes acerca de la Ética y la Moral. *Revista Jurídica Cajamarca*. Obtenido de <http://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA5/moral.htm>
- Barnard, A., Delgado, A., & Voutssás, J. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. México D.F.: ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN.
- Barone, S. (2009). *Las Estructuras Organizacionales: Cultura, Principios y Modelos para la innovación*. Santo Domingo: Corripio.
- Bautista, Ó. (2001). *La ética en los servidores públicos*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Bautista, Ó. (2015). *Ética pública frente a corrupción*. México D.F.: IAPEM.
- Bravo, G. (2017). Ética laboral y el desarrollo profesional en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín - 2017. (*Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración*). Universidad Peruana los Andes, Huancayo.
- Castro, M. (2015). El Clima Organizacional y la Cultura como factores relevantes en la implementación de un proceso de Gestión Educativa. (*Tesis para optar el grado de Maestría en Educación Básica con especialidad en competencias docentes*). Universidad Pedagógica Nacional, México D.F.
- Chacón, V. (2015). Análisis del Clima Organizacional de la empresa REPRESENTACIONES CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula. (*Tesis para optar el título de Administradora de Empresas en el grado académico de Licenciada*). Universidad Rafael Landívar, Chiquimula.
- Chávez, C. (2017). Ética y transparencia en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca – Barranca – Barranca – Lima, 2017. (*Tesis para*

- optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública*). Universidad César Vallejo, Barranca.
- Cortina, A., & Navarro, M. (2008). *Ética*. Madrid: Ediciones Akal.
- De Zan, J. (2004). *La ética, los derechos y la justicia*. Montevideo: Mastergraf.
- González, A. (2013). *Ética y valores*. Méxido D.F.: S. T. Editorial.
- Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid: Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *METODOLOGÍA de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. México D.F.: Pearson Educación
- Melián, V. (2017). *La Cultura Organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad. (Tesis para optar el doctorado en Psicología de los Recursos Humanos)*. Universitat de València, Valencia.
- Muckenhirn, R. (2009). *Cultivar la cultura organizacional*. Jinotega: Asociación de Educación y Comunicación.
- Olivera, E. (24 de Enero de 2008). *¿A qué llamamos Ética Profesional?* Obtenido de Catholic.net: <http://es.catholic.net/op/articulos/43865/cat/417/a-que-llamamos-tica-profesional.html#modal>
- Olmeda, M. (2007). *Ética profesional en el ejercicio de derecho*. México D-F.: Universitaria.
- Ramón, D. (2015). *Ética Profesional en Ciencias Empresariales*. Machala: Ediciones UTMACH.
- Ramos , V. (2018). *Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua- 2018. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública)*. Universidad César Vallejo, Moquegua.
- Rodríguez, J. (2011). *Principios de ética pública*. Madrid: Editorial Montecorvo.
- Rodríguez, J. (2015). *Ética profesional y deontología*. Chimbote: Biblioteca Nacional del Perú .
- Schmidt, E. (2009). *Ética y Negocios para América Latina*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico.

- Soto, E., & Cárdenas, J. (2007). *Ética en las organizaciones*. México D.F.: McGRAW-HILL.
- Torres, M., & Paz, K. (2006). Métodos de recolección de datos para una investigación. 03, 1-21. Guatemala, República de Guatemala. Obtenido de http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Torres, Z. (2014). *Introducción a la ética*. México D.F.: Patria.
- Valladares, J. (2016). *Ética empresarial en la toma de decisiones de las MYPES exportadoras de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana 2016. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en International Business)*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Villena, Á., & Rojas, N. (2017). *Ética en la Administración Pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad distrital de Huayllay, Pasco - 2017. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración)*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Huayllay.
- Virginia, M. (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA). (Tesis para optar la maestría en Psicología Organizacional y Empresarial)*. Universidad de Belgrano, Buenos Aires.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cómo influye la Ética en la Cultura Organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo influyen los valores en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019?</p> <p>¿Cómo influye el sentido común en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019?</p> <p>¿Cómo influye la toma de decisiones éticas en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar cómo influye la Ética en la Cultura Organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer cómo influye los valores en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.</p> <p>Establecer cómo influye el sentido común en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.</p> <p>Establecer cómo influye la toma de decisiones éticas en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>La Ética influye en la Cultura Organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Los valores influyen en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.</p> <p>El sentido común influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.</p> <p>La toma de decisiones éticas influye en la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.</p>	<p>VARIABLE N°01</p> <p>La Ética</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los valores • El sentido común • Toma de decisiones éticas <p>VARIABLE N°02</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Interacciones • Categoría artificial de símbolos • Funciones básicas de la cultura organizacional 	<p>Tipo de la investigación: cuantitativa</p> <p>Diseño de la investigación: no experimental de corte transversal</p> <p>Población: Constituida por 150 colaboradores de la empresa.</p> <p>Muestra: 34 colaboradores</p> <p>Técnica de la investigación: el cuestionario</p> <p>Instrumento de investigación: Encuesta</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

TÍTULO: La Ética y su influencia en la Cultura Organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE LA ÉTICA					
VARIBALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VAROLATIVA
Variable Independiente: La Ética La ética es la rama de la filosofía que estudia los sistemas de normas o valores que rigen la conducta de los seres humanos individualmente y como sociedad. Tiene por objetivo estudiar dichos sistemas, comprenderlos, describirlos y proponer nuevos, con la finalidad de mejorar la calidad de las decisiones que como parte de la humanidad tomamos diariamente, cuyas consecuencias pueden observarse en la ciencia, el uso de nuevas tecnologías, la cultura, la política, las relaciones sociales, la religión y en la educación, primordialmente. (González, 2013, pág. 17)	Los Valores	1.1. Moral	1. ¿En su área prevalece la verdad ante un problema?	Cuestionario	Escala de medición de Likert. Índices: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			2. ¿Ante actos de provocación se conversa cómo solucionar lo sucedido?		
			3. ¿En la organización se cumple lo que se dice y hace ante un comunicado?		
		1.2. Conocimiento	4. ¿La organización brinda apertura a nuevas formas de aprendizaje?		
			5. ¿Demuestran capacidad de innovación en su área?		
			6. ¿Cómo área se logran aplicar estrategias y obtener resultados?		
	El sentido común	2.1. Sabiduría	7. ¿Aprende de su líder con comunicación ágil y eficaz?		
			8. ¿RRHH escucha sugerencias de su personal?		
			9. ¿Nuestro personal está alineado al recibir y transmitir conocimiento?		
		2.2. Cultura	10. ¿En su área hay puntualidad y transparencia de funciones?		
			11. ¿Cómo área logran el cumplimiento de metas y objetivos?		
			12. ¿La organización cuenta con líderes competentes por excelencia?		
	Métodos para la toma de decisiones éticas	3.1. Experiencia	13. ¿En su área analizan y aplican soluciones correctamente?		
			14. ¿En su área se toman decisiones rápidas ante un problema?		
		3.2. Entendimiento	15. ¿RRHH efectúa el tomar decisiones justas a favor de la empresa y el colaborador?		

TÍTULO: La Ética y su influencia en la Cultura Organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL					
VARIBALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VAROLATIVA
Variable Dependiente: Cultura Organizacional La cultura organizacional supone, de cierta forma, la identidad o la "personalidad" de la organización. (...) La cultura organizacional es un sistema de creencias que se forja con el paso del tiempo y la sucesión de experiencias, por lo que tiene un gran arraigo entre los que la comparten y es muy resistente al cambio. (Muckenhirn, 2009, pág. 31)	Interacciones	1.1. Planificación	16. ¿Diagnostican problemas y necesidades de solución para la organización y/o área?	Cuestionario	Escala de medición de Likert. Índices: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			17. ¿Realizan planes estratégicos de gestión para la organización y/o área?		
			18. ¿Incentivan a mejorar planes y objetivos?		
		1.2. Participación	19. ¿Los líderes Interactúan en promover participación de sus colaboradores en reuniones de la organización y/o área?		
			20. ¿En su área hay sinceridad en el cumplimiento de funciones?		
			21. ¿En el área contamos con responsabilidad en el apoyo al equipo de trabajo?		
		1.3. Apoyo	22. ¿En su área obtienen el logro de objetivos en común?		
			23. ¿Se ejerce el liderazgo con el ejemplo?		
			24. ¿En área hay gestión en la supervisión y asesoramiento en el trabajo?		
		1.4. Seguimiento	25. ¿En su área se cumple la capacitación a los colaboradores?		
			26. ¿Su(s) líder(es) de área innova(n) en delegar y hacer cumplir funciones?		
			27. ¿En la organización se refleja el trabajo en equipo?		
	Categoría artificial de símbolos	2.1. Coordinación	28. ¿Su(s) líder(es) estimula(n) a que el equipo participe en la toma de decisiones?		
			29. ¿En su área enseñan a respetar las jerarquías?		
			30. ¿En reuniones explican técnicamente los principios de la empresa?		
		2.2. Identidad	31. ¿Cómo área hay perfil necesario según las necesidades del puesto?		
			32. ¿Su(s) líder(es) aplica(n) promover relaciones interpersonales?		
			33. ¿Su(s) líder(es) aplica(n) el conciliar conflictos exitosamente?		
	2.3. Reconocimientos	34. ¿En su área logran generar clima de éxito con sus compañeros?			
		35. ¿En la organización hayamos el símbolo de inspirar respeto y trato?			
36. ¿Hay líderes que contagian el estimular el rendimiento diario en la empresa y/o área?					
Funciones básicas de la cultura organizacional	3.1. Motivación	37. ¿Su(s) líder(es) motiva(n) en alentar y ayudar al personal?			
		38. ¿Su(s) líder(es) es (son) atento(s) en capacitar y actualizar personal de la organización?			
		39. ¿En su área halla capacidad de innovación?			
	3.2. Iniciativa	40. ¿En la organización hay líderes proactivos, optimistas y positivos?			
		41. ¿En su área cuentan con características perseverantes y transformadoras?			

Anexo 3: Instrumentos

La Ética y su influencia en la Cultura Organizacional de los colaboradores de la empresa Makro Supermayorista S.A., Independencia, Lima, Perú 2019.

ESTIMADO

COLABORADOR:

La presente Encuesta tiene por objetivo recopilar información sobre La Ética y su influencia en la Cultura Organizacional dentro de la empresa. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta.

RECOMENDACIÓN:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (X) en casillero por pregunta

Cada número equivale a:

3 = Siempre

2 = A veces

1 = Nunca

N°		1	2	3
----	--	---	---	---

I.1.1. MORAL

1	¿En su área prevalece la verdad ante un problema?			
2	¿Ante actos de provocación se conversa cómo solucionar lo sucedido?			
3	¿En la organización se cumple lo que se dice y hace ante un comunicado?			

I.1.2. CONOCIMIENTO

4	¿La organización brinda apertura a nuevas formas de aprendizaje?			
5	¿Demuestran capacidad de innovación en su área?			
6	¿Cómo área se logran aplicar estrategias y obtener resultados?			

I.2. EL SENTIDO COMÚN

N°		1	2	3
----	--	---	---	---

I.2.1. SABIDURÍA

7	¿Aprende de su líder con comunicación ágil y eficaz?			
8	¿RRHH escucha sugerencias de su personal?			
9	¿Nuestro personal está alineado al recibir y transmitir conocimiento?			

I.2.2. CULTURA

10	¿En su área hay puntualidad y transparencia de funciones?			
11	¿Cómo área logran el cumplimiento de metas y objetivos?			
12	¿La organización cuenta con líderes competentes por excelencia?			

I.3. MÉTODOS PARA LA TOMA DE DECISIONES ÉTICAS

N°		1	2	3
----	--	---	---	---

I.3.1. EXPERIENCIA

13	¿En su área analizan y aplican soluciones correctamente?			
14	¿En su área se toman decisiones rápidas ante un problema?			

I.3.2. ENTENDIMIENTO

15	¿RRHH efectúa el tomar decisiones justas a favor de la empresa y el colaborador?			
----	--	--	--	--

N°		1	2	3
----	--	---	---	---

II.1.1. PLANIFICACIÓN

16	¿Diagnostican problemas y necesidades de solución para la organización y/o área?			
17	¿Realizan planes estratégicos de gestión para la organización y/o área?			
18	¿Incentivan a mejorar planes y objetivos?			

II.1.2. PARTICIPACIÓN

19	¿Los líderes Interactúan en promover participación de sus colaboradores en reuniones de la organización y/o área?			
20	¿En su área hay sinceridad en el cumplimiento de funciones?			

II.1.3. APOYO

21	¿En el área contamos con responsabilidad en el apoyo al equipo de trabajo?			
22	¿En su área obtienen el logro de objetivos en común?			

23	¿Se ejerce el liderazgo con el ejemplo?			
----	---	--	--	--

II.1.4. SEGUIMIENTO

24	¿En área hay gestión en la supervisión y asesoramiento en el trabajo?			
25	¿En su área se cumple la capacitación a los colaboradores?			
26	¿Su(s) líder(es) de área innova(n) en delegar y hacer cumplir funciones?			

II.2. CATEGORÍA ARTIFICIAL DE SÍMBOLOS

N°		1	2	3
----	--	---	---	---

II.2.1. COORDINACIÓN

27	¿En la organización se refleja el trabajo en equipo?			
28	¿Su(s) líder(es) estimula(n) a que el equipo participe en la toma de decisiones?			
29	¿En su área enseñan a respetar las jerarquías?			

II.2.2. IDENTIDAD

30	¿En reuniones explican técnicamente los principios de la empresa?			
31	¿Cómo área hay perfil necesario según las necesidades del puesto?			

II.2.3. RECONOCIMIENTOS

32	¿Su(s) líder(es) aplica(n) promover relaciones interpersonales?			
33	¿Su(s) líder(es) aplica(n) el conciliar conflictos exitosamente?			
34	¿En su área logran generar clima de éxito con sus compañeros?			
35	¿En la organización hayamos el símbolo de inspirar respeto y trato?			

II.3. FUNCIONES BÁSICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°		1	2	3
----	--	---	---	---

II.3.1. MOTIVACIÓN

36	¿Hay líderes que contagian el estimular el rendimiento diario en la empresa y/o área?			
----	---	--	--	--

37	¿Su(s) líder(es) motiva(n) en alentar y ayudar al personal?			
38	¿Su(s) líder(es) es (son) atento(s) en capacitar y actualizar personal de la organización?			

II.3.2. INICIATIVA

39	¿En su área halla capacidad de innovación?			
40	¿En la organización hay líderes proactivos, optimistas y positivos?			
41	¿En su área cuentan con características perseverantes y transformadoras?			

FUENTE: Propia

Anexo 4: Validación de instrumentos

ANEXO N° 01 CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (Ita):

Ricardo Dario Mendoza Rivera

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Administración, Finanzas y Negocios Globales, promoción 2017, aula 000, requerimos validar los instrumentos con los cuales debemos recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES.

El título del nombre del proyecto de investigación es: "LA ÉTICA Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., INDEPENDENCIA, LIMA, PERÚ 2019", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar dicho instrumento.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de variables.
- Operacionalización de variables.
- Encuesta de instrumento de Habilidades Sociales.
- Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma
Junior Alexander Ríos Infante

DNI XXXXXX

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Cantidad		Significancia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: La Ética								
Dimensión Los valores								
1	¿En su área prevalece la verdad ante un problema?	X		X		X		
2	¿Ante actos de provocación se conversa cómo solucionar lo sucedido?	Y		X		X		
3	¿En la organización se cumple lo que se dice y hace ante un comunicado?	Y		X		X		
4	¿La organización brinda apertura a nuevas formas de aprendizaje?	Y		Y		X		
5	¿Demuestran capacidad de innovación en su área?	Y		A		X		
6	¿Cómo área se logran aplicar estrategias y obtener resultados?	<		<		X		
Dimensión El sentido común								
7	¿Aprende de su líder con comunicación ágil y eficaz?	Y		X		X		
8	¿RRHH escucha sugerencias de su personal?	Y		Y		X		
9	¿Nuestro personal está alineado al recibir y transmitir conocimientos?	X		X		X		
10	¿En su área hay puntualidad y transparencia de funciones?	X		Y		Y		
11	¿Cómo área logran el cumplimiento de metas y objetivos?	X		X		X		
12	¿La organización cuenta con líderes competentes por excelencia?	X		X		X		
Dimensión Métodos para las decisiones éticas								
13	¿En su área analizan y aplican soluciones correctamente?	Y		Y		X		
14	¿En su área se toman decisiones rápidas ante un problema?	Y		X		X		
15	¿RRHH efectúa el tomar decisiones justas a favor de la empresa y el colaborador?	X		X		X		
Variable: La Cultura organizacional								
Dimensión Interacciones								
16	¿Diagnostican problemas y necesidades de solución para la organización y/o área?	Y		<		X		
17	¿Realizan planes estratégicos de gestión para la organización y/o área?	Y		X		X		
18	¿Incentivan a mejorar planes y objetivos?	X		X		Y		
19	¿Los líderes interactúan en promover participación de sus colaboradores en reuniones de la organización y/o área?	Y		<		Y		
20	¿En su área hay sinceridad en el cumplimiento de funciones?	X		X		X		
21	¿En el área contamos con responsabilidad en el apoyo al equipo de trabajo?	Y		X		Y		
22	¿En su área obtienen el logro de objetivos en común?	X		X		X		
23	¿Se ejerce el liderazgo con el ejemplo?	X		A		X		
24	¿En área hay gestión en la supervisión y asesoramiento en el trabajo?	X		X		Y		
25	¿En su área se cumple la capacitación a los colaboradores?	Y		X		Y		
26	¿Su(s) líder(es) de área innova(n) en delegar y hacer cumplir funciones?	Y		<		Y		
Dimensión Categoría artificial de símbolos								
27	¿En la organización se refleja el trabajo en equipo?	Y		<		Y		
28	¿Su(s) líder(es) estimula(n) a que el equipo participe en la toma de decisiones?	X		<		X		
29	¿En su área enseñan a respetar las jerarquías?	Y		X		X		
30	¿En reuniones explican lóricamente los principios de la empresa?	X		Y		X		

31	¿Cómo área hay perfil necesario según las necesidades del puesto?	X	X	X	
32	¿Su(s) líder(es) aplica(n) promover relaciones interpersonales?	X	X	X	
33	¿Su(s) líder(es) aplica(n) el conciliar conflictos exitosamente?	X	X	X	
34	¿En su área logran generar clima de éxito con sus compañeros?	X	X	X	
35	¿En la organización hayamos el símbolo de inspirar respeto y trato?	X	X	X	
Dimensión Funciones de la categoría organizacional					
36	¿Hay líderes que contagian el estimular el rendimiento diario en la empresa y/o área?	X	X	X	
37	¿Su(s) líder(es) motiva(n) en alentar y ayudar al personal?	X	X	X	
38	¿Su(s) líder(es) es (son) atento(s) en capacitar y actualizar personal de la organización?	X	X	X	
39	¿En su área halla capacidad de innovación?	X	X	X	
40	¿En la organización hay líderes proactivos, optimistas y positivos?	X	X	X	
41	¿En su área cuentan con características perseverantes y transformadoras?	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

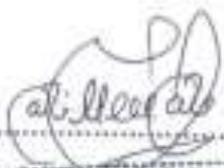
Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

Ricardo Danilo Mendoza Rivera

DNI: 18070765

Especialidad del evaluador:

Ingeniero Industrial (CIP 51622)



 Firma del Expediente Informante.
 GERENTE GENERAL
 Especialidad:

ANEXO N° 01
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (Ita):

SEGUNDO GERARDO ULLOA BOCANEGRA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Administración, Finanzas y Negocios Globales, promoción 2017, aula DDO, requerimos validar los instrumentos con los cuales debemos recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

El título del nombre del proyecto de investigación es: "LA ÉTICA Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., INDEPENDENCIA, LIMA, PERÚ 2019", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar dicho instrumento.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de variables.
- Operacionalización de variables.
- Encuesta de instrumento de Habilidades Sociales.
- Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Junior Alexander Ríos Infante

DNI XXXXXX

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: La Ética								
Dimensión Los valores								
1	¿En su área prevalece la verdad ante un problema?	X		X		X		
2	¿Ante actos de provocación se conversa como solucionar lo sucedido?	X		X		X		
3	¿En la organización se cumple lo que se dice y hace ante un comunicado?	X		X		X		
4	¿La organización brinda apertura a nuevas formas de aprendizaje?	X		X		X		
5	¿Demuestran capacidad de innovación en su área?	X		X		X		
6	¿Cómo área se logran aplicar estrategias y obtener resultados?	X		X		X		
Dimensión El sentido común								
7	¿Aprende de su líder con comunicación agil y eficaz?	X		X		X		
8	¿RRHH escucha sugerencias de su personal?	X		X		X		
9	¿Nuestro personal está interesado al recibir y transmitir conocimiento?	X		X		X		
10	¿En su área hay puntualidad y transparencia de funciones?	X		X		X		
11	¿Como área logran el cumplimiento de metas y objetivos?	X		X		X		
12	¿La organización cuenta con líderes competentes por excelencia?	X		X		X		
Dimensión Métodos para las decisiones éticas								
13	¿En su área analizan y aplican soluciones correctamente?	X		X		X		
14	¿En su área se toman decisiones rápidas ante un problema?	X		X		X		
15	¿RRHH estudia al tomar decisiones justas a favor de la empresa y el colaborador?	X		X		X		
Variable: La Cultura organizacional								
Dimensión Interacciones								
16	¿Diagnostican problemas y necesidades de solución para la organización y/o área?	X		X		X		
17	¿Realizan planes estratégicos de gestión para la organización y/o área?	X		X		X		
18	¿Incentivan a mejorar planes y objetivos?	X		X		X		
19	¿Los líderes interactúan en promover participación de sus colaboradores en reuniones de la organización y/o área?	X		X		X		
20	¿En su área hay sinceridad en el cumplimiento de funciones?	X		X		X		
21	¿En el área contamos con responsabilidad en el apoyo al equipo de trabajo?	X		X		X		
22	¿En su área obtenen el logro de objetivos en común?	X		X		X		
23	¿Se ejerce el liderazgo con el ejemplo?	X		X		X		
24	¿En área hay gestión en la supervisión y asesoramiento en el trabajo?	X		X		X		
25	¿En su área se cumple la capacitación a los colaboradores?	X		X		X		
26	¿Su(s) líder(es) de área innova(n) en delegar y hacer cumplir funciones?	X		X		X		
Dimensión Categoría artificial de símbolos								
27	¿En la organización se refleja el trabajo en equipo?	X		X		X		
28	¿Su(s) líder(es) estimula(n) a que el equipo participe en la toma de decisiones?	X		X		X		
29	¿En su área enseñan a respetar las jerarquías?	X		X		X		
30	¿En reuniones explican claramente los principios de la empresa?	X		X		X		

31	¿Como área hay perfil necesario según las necesidades del puesto?	X	X	X	
32	¿Su(s) líder(es) aplica(n) promover relaciones interpersonales?	X	X	X	
33	¿Su(s) líder(es) aplica(n) el coordinar conflictos exitosamente?	X	X	X	
34	¿En su área logran generar clima de odio con sus compañeros?	X	X	X	
35	¿En la organización hacemos el símbolo de inspirar respeto y trato?	X	X	X	
Dimensión Funciones de la categoría organizacional					
36	¿Hay líderes que contagian el estímulo al rendimiento diario en la empresa y/o área?	X	X	X	
37	¿Su(s) líder(es) motiva(n) en alentar y ayudar al personal?	X	X	X	
38	¿Su(s) líder(es) es (son) atento(s) en capacitar y actualizar personal de la organización?	X	X	X	
39	¿En su área falta capacidad de innovación?	X	X	X	
40	¿En la organización hay líderes proactivos, optimistas y positivos?	X	X	X	
41	¿En su área cuentan con características perseverantes y transformadoras?	X	X	X	

Observaciones [precisar si hay suficiencia]: **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador, Dr. /Mg:

Mg. Segundo Gerardo Ulloa Bocanegra

DNI: 18123405

Especialidad del evaluador:

Ingeniero Industrial (CIP 56433)



Segundo Gerardo Ulloa Bocanegra
ING. INDUSTRIAL
CIP 56433

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: La Ética								
Dimensión Los valores								
1	¿En su área prevalece la verdad ante un problema?	X		X		X		
2	¿Ante actos de provocación se conversa cómo solucionar lo sucedido?	X		X		X		
3	¿En la organización se cumple lo que se dice y hace ante un comunicado?	X		X		X		
4	¿La organización brinda apertura a nuevas formas de aprendizaje?	X		X		X		
5	¿Demuestran capacidad de innovación en su área?	X		X		X		
6	¿Cómo área se logran aplicar estrategias y obtener resultados?	X		X		X		
Dimensión El sentido común								
7	¿Aprende de su líder con comunicación ágil y eficaz?	X		X		X		
8	¿RRHH escucha sugerencias de su personal?	X		X		X		
9	¿Nuestro personal está alineado al recibir y transmitir conocimiento?	X		X		X		
10	¿En su área hay puntualidad y transparencia de funciones?	X		X		X		
11	¿Cómo área logran el cumplimiento de metas y objetivos?	X		X		X		
12	¿La organización cuenta con líderes competentes por excelencia?	X		X		X		
Dimensión Métodos para las decisiones éticas								
13	¿En su área analizan y aplican soluciones correctamente?	X		X		X		
14	¿En su área se toman decisiones rápidas ante un problema?	X		X		X		
15	¿RRHH efectúa el tomar decisiones justas a favor de la empresa y el colaborador?	X		X		X		
Variable: La Cultura organizacional								
Dimensión Interacciones								
16	¿Diagnostican problemas y necesidades de solución para la organización y/o área?	X		X		X		
17	¿Realizan planes estratégicos de gestión para la organización y/o área?	X		X		X		
18	¿Incentivan a mejorar planes y objetivos?	X		X		X		
19	¿Los líderes interactúan en promover participación de sus colaboradores en reuniones de la organización y/o área?	X		X		X		
20	¿En su área hay sinceridad en el cumplimiento de funciones?	X		X		X		
21	¿En el área contamos con responsabilidad en el apoyo al equipo de trabajo?	X		X		X		
22	¿En su área obtienen el logro de objetivos en común?	X		X		X		
23	¿Se ejerce el liderazgo con el ejemplo?	X		X		X		
24	¿En área hay gestión en la supervisión y asesoramiento en el trabajo?	X		X		X		
25	¿En su área se cumple la capacitación a los colaboradores?	X		X		X		
26	¿Su(s) líder(es) de área innova(n) en delegar y hacer cumplir funciones?	X		X		X		
Dimensión Categoría artificial de símbolos								
27	¿En la organización se refleja el trabajo en equipo?	X		X		X		
28	¿Su(s) líder(es) estimula(n) a que el equipo participe en la toma de decisiones?	X		X		X		
29	¿En su área enseñan a respetar las jerarquías?	X		X		X		
30	¿En reuniones explican técnicamente los principios de la empresa?	X		X		X		

31	¿Cómo área hay perfil necesario según las necesidades del puesto?	X	X	X	
32	¿Su(s) líder(es) aplica(n) promover relaciones interpersonales?	X	X	X	
33	¿Su(s) líder(es) aplica(n) el conciliar conflictos exitosamente?	X	X	X	
34	¿En su área logran generar clima de éxito con sus compañeros?	X	X	X	
35	¿En la organización hayamos el símbolo de inspirar respeto y trato?	X	X	X	

Dimensión Funciones de la categoría organizacional

36	¿Hay líderes que contagian el estimular al rendimiento diario en la empresa y/o área?	X	X	X	
37	¿Su(s) líder(es) motiva(n) en alentar y ayudar al personal?	X	X	X	
38	¿Su(s) líder(es) es (son) atento(s) en capacitar y actualizar personal de la organización?	X	X	X	
39	¿En su área halla capacidad de innovación?	X	X	X	
40	¿En la organización hay líderes proactivos, optimistas y positivos?	X	X	X	
41	¿En su área cuentan con características perseverantes y transformadoras?	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

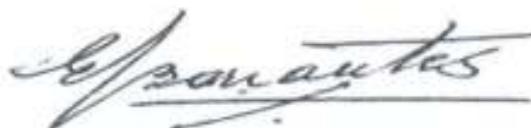
Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

BARRANTES RIOS EDMUNDO JOSE

DNI: 25651955

Especialidad del evaluador:

DOCENTE METODÓLOGO



.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 5: Matriz de datos

VARIABLE INDEPENDIENTE: ÉTICA															
	VALORES						SENTIDO COMÚN						TOMA DE DECISIONES ÉTICAS		
	MORAL			CONOCIMIENTO			SABIDURIA			CULTURA			EXPERIENCIA		ENTENDIMIENTO
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
19	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
20	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
21	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
22	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
23	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
27	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
28	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
32	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
33	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2
34	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
35	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
36	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
37	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
38	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
39	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
40	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3

VARIABLE DEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL																									
	INTERACCIONES												CATEGORÍA ARTIFICIAL DE SÍMBOLOS									CULTURA ORGANIZACIONAL			
	PLANIFICACIÓN			PARTICIPACIÓN			APOYO			SEGUIMIENTO			COORDINACIÓN			IDENTIDAD			RECONOCIMIENTO			MOTIVACIÓN		INICIATIVA	
	P66	P77	P68	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
14	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
15	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
19	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
20	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
21	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
22	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
23	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
28	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
32	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2
33	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
34	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
35	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2
36	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
37	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
38	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
39	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
40	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3

Anexo 6: Propuesta de valor

En esta investigación se conoce la importancia de la ética de los negocios como herramienta para el valor de marca en las empresas de nueva creación bajo un modelo cadena de tiendas de autoservicio de ventas al por mayor de insumos comerciales. Planteamos la idea que la ética de los negocios puede ser un factor clave en el desarrollo del valor de marca de la empresa en el inicio de sus operaciones.