

# FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA  
COLLOTAN S.A.A, CAJAMARCA 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

**Autoras:**

Ana Lucia Cruzado Lozano  
Erleya Nataly Goicochea Vargas

**Asesor:**

Dra. Liliana Beatriz Carrillo Carranza

Cajamarca - Perú

2022

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo de investigación con todo el amor y esmero del mundo a:

A nuestras madre, por habernos dado la dicha de conocer la vida, ejemplo de fortaleza y superación, la mujer más grande que Dios nos puedo dar.

A nuestros padres, quienes con sus sabios consejos no nos dejan caer nunca ante los porvenires de esta vida, nuestros ejemplos de sabiduría y paciencia, hombre que lo debemos todo lo que somos.

A nuestras familias porque en ellos encontramos la paz que necesitamos para avanzar día a día y la motivación de crecimiento profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios le debemos las gracias más infinitas, porque siendo nuestra fortaleza, camino y guía, cada día nos impulsa a seguir adelante aún si el camino está muy lejos.

Agradecemos a la Universidad porque durante el tiempo que transcurrió nuestra formación profesional, conocimos a muchas personas, amigos y profesionales con los que compartimos muchas experiencias y gratos momentos.

Agradecemos también a la Dra. Liliana Beatriz por compartir esta experiencia con nosotros, por su asesoramiento y buenos consejos, un profesional modelo a seguir.

Estamos en deuda con los amigos que colaboraron con nuestra persona durante el desarrollo de esta investigación, por su valioso tiempo y compañía en esta experiencia gratificante que formará parte de nuestra futura vida profesional.

## Tabla de contenidos

|   |           |
|---|-----------|
| <b>DEDICATORIA .....</b>                          | <b>2</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO.....</b>                        | <b>3</b>  |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>                     | <b>5</b>  |
| <b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>                    | <b>6</b>  |
| <b>RESUMEN.....</b>                               | <b>8</b>  |
| <b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>             | <b>29</b> |
| <b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>             | <b>35</b> |
| <b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b> | <b>38</b> |
| <b>REFERENCIA.....</b>                            | <b>44</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                               | <b>48</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1: Escala de Likert.....                    | 31 |
| Tabla 2: Métodos de confiabilidad .....           | 32 |
| Tabla 3: Alfa de Cronbach .....                   | 33 |
| Tabla 4: Escala Valorativa.....                   | 34 |
| Tabla 5: El nivel de cultura organizacional.....  | 35 |
| Tabla 6: El nivel de los artefactos.....          | 36 |
| Tabla 7: El nivel de los valores compartidos..... | 36 |
| Tabla 8: El nivel de os supuestos básicos .....   | 37 |
| Tabla 9: Operalización de la variable.....        | 80 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Aspectos formales e informales.....                     | 23 |
| Figura 2: Elementos de cultura organizacional.....                | 26 |
| Figura 3: Indicador de estructuras.....                           | 50 |
| Figura 4: Indicador de procesos operacionales visibles.....       | 51 |
| Figura 5: Indicador de filosofía.....                             | 52 |
| Figura 6: Indicador de estrategias .....                          | 53 |
| Figura 7: Indicador de objetivos .....                            | 54 |
| Figura 8: Indicador de creencias .....                            | 55 |
| Figura 9: Indicador de inconscientes.....                         | 56 |
| Figura 10: Indicador de percepciones .....                        | 57 |
| Figura 11: Indicador de pensamientos .....                        | 58 |
| Figura 12: Indicador de sentimientos.....                         | 59 |
| Figura 13: Información sobre el organigrama de la empresa .....   | 61 |
| Figura 14: Designan adecuadamente las funciones de cada área..... | 62 |
| Figura 15: Normas de la empresa .....                             | 63 |
| Figura 16: Ceremonias de fechas festivas.....                     | 64 |
| Figura 17: Misión, visión y valores de la empresa.....            | 65 |
| Figura 18: Percepción de valores.....                             | 66 |
| Figura 19: Considera que las estrategias son las correctas.....   | 67 |
| Figura 20: Recursos de la empresa .....                           | 68 |
| Figura 21: Objetivos difundidos por la empresa.....               | 69 |
| Figura 22: Percepción de objetivos .....                          | 70 |
| Figura 23: El gerente es un buen líder.....                       | 71 |

|   |    |
|---|----|
| Figura 24: Un buen ambiente laboral.....                                | 72 |
| Figura 25: Práctica de mejora continua .....                            | 73 |
| Figura 26: Adecuado comportamiento dentro de la empresa.....            | 74 |
| Figura 27: Satisfacción de los beneficios .....                         | 75 |
| Figura 28: Celebración de logros y aprendizajes.....                    | 76 |
| Figura 29: Los trabajadores están alineados con la misión y visión..... | 77 |
| Figura 30: Principios en el lugar de trabajo.....                       | 78 |
| Figura 31: Se sienten parte de la empresa.....                          | 79 |
| Figura 32: Personalidad adecuada .....                                  | 80 |

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue en determinar la cultura organizacional en la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca 2021. Se analizó los objetivos específicos, los niveles de cultura organizacional

Para lo cual se realizó una investigación de tipo descriptiva, cuantitativo, no experimental - transversal, teniendo una población de 60 trabajadores, para la muestra (censal) se aplicó a los 60 trabajadores de la empresa, en la cual se manejó un cuestionario de 20 preguntas asociadas en 3 dimensiones, además este cuestionario fue sometido a la prueba de confiabilidad en el software IBM SPSS25. Lo cual se alcanzó un alfa de Cronbach de ,870 indica que es aceptable.

Se alcanzó como resultados de la investigación que el nivel de artefactos que ofrece la empresa Collotan S.A.A, es de nivel alto, más del 87% de los trabajadores coinciden que los artefactos son más resaltantes dentro de la empresa; sin embargo, hay dos dimensiones a las cuales se debe prestar atención. Valores compartidos y supuestos básicos; si bien es cierto no es una evaluación media o baja, pero puede considerarse como una alerta para mejorar y que la empresa alcance a la excelencia.

Los resultados de esta investigación han sido muy positivos para la empresa Collotan S.A.A. Y los mismos nos permiten hacer recomendaciones pertinentes para mejorar la cultura organizacional, de modo tal que la empresa logre una cultura organizacional sólida.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, artefactos, valores compartidos, supuestos básicos

## ABSTRACT

The purpose of this research was determined the organizational culture in the company Collotan S.A.A., in Cajamarca city 2021. The specific objectives and levels of organizational culture were analyzed.

So that, was carried out a descriptive, quantitative, non-experimental-cross-sectional investigation, having a population of 60 workers, for the sample (census) it was applied to the 60 workers of the company, in which a questionnaire of 20 associated questions in 3 dimensions, in addition this questionnaire was subjected to the reliability test in the IBM SPSS25 software. Which a Cronbach's alpha of 870 was reached indicates that it is acceptable.

It was reached as results of the investigation that the level of artifacts offered by the company Collotan S.A.A, is of a high level, more than 87% of the workers agree that the artifacts are more outstanding within the company; however, there are two dimensions to which attention must be paid. Shared values and basic assumptions; although it is true, it is not a medium or low evaluation, but it can be considered as an alert to improve and that the company reaches excellence.

The results of this investigation have been very positive for the company Collotan S.A.A. and they allow us to make pertinent recommendations to improve the organizational culture, so that the company achieves a solid organizational culture.

**KEYWORDS:** Organizational culture, artifacts, shared values, basic assumptions

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad todas las empresas consideran que la cultura organizacional es muy importante dentro ello, ya que permite que todos los trabajadores se dirijan a un solo objetivo, trabajando con mucho esfuerzo y esmero.

Según Great Place To Work (2019), realizó un estudio a nivel mundial “Definiendo los mejores lugares para trabajar del mundo”, nos indica que a medida que la empresa crece y cambia a un ritmo acelerado y la incertidumbre se ha transformado en un tema común, los trabajadores de todo el mundo necesitan confiar en sus líderes más que nunca. Según el estudio de cultura, el 50% de la fuerza laboral global indica que no están teniendo una buena experiencia. Las personas no son felices, las empresas tienen bajo rendimiento, los dirigentes no están cumpliendo con sus compromisos porque sus colaboradores no confían en ellos. Pero no todo es negativo; además se descubrió que hay empresas fantásticas haciendo lo que se necesita para edificar Grandes Lugares de Trabajo, sin interesar dónde estén, quién labora para ellos o a qué se dedican. El factor común: un lugar de trabajo con mucha confianza negociado por Líderes Para Todos. Por 30 años, Great Place to Work® ha estado averiguando los lugares de trabajo de todo el mundo. Y sabemos que no importa dónde se encuentre las personas, todos desean lo mismo: confiar en las personas para las que laboran, estar satisfechos del trabajo que realizan y

disfrutar de sus colegas. Y esto es lo que investigaron. Conseguir una cultura de confianza no es fácil, fundamentalmente cuando tienes que establecer coherencia a través de las barreras. Pero aquí encontrarás cómo 25 empresas han estado trabajando para conseguir, asegurándose que tenga un sentido de Confianza, comunidad, seguridad, equidad y sostenibilidad en el lugar de trabajo. Y cómo sus líderes, Líderes For All, han sido esenciales en la construcción de este lugar. Felicitaciones a las 25 organizaciones que están cambiando las reglas de los espacios de trabajo. Son inspiradoras y están indicando que es posible perfeccionar un negocio, la existencia de las personas y hacer que el mundo sea mejor para todos.

En el Perú, respecto a la cultura organizacional, según Velaochaga y Rake (2019) realizaron una encuesta a 355 a los altos directivos de las empresas nacionales, los resultados obtenidos indican que el 62% consideran que los valores compartidos están por encima de las creencias y hábitos que se practican en las empresas. Los valores compartidos son evidentemente la manera como realizamos las cosas. También más del 40% de los empresarios indican que el valor más importante es el compromiso. El compromiso es el valor más aceptado que el de integridad y el respeto, además más del 40% piensa que la cultura esta alineada con su misión y visión.

Respecto a la empresa estudiada pertenece al sector minero y se dedicada a la ingeniería y construcción, el número de personas que laboran son 60. La empresa tiene como objetivo mitigar riesgos y optimizar recursos, para alcanzarlo, ha puesto su confianza en las destrezas y capacidades del personal, de esta forma apoya el crecimiento profesional y personal de cada uno de sus trabajadores. Por lo tanto, en esta investigación se desarrolla el ejemplo de cómo es la cultura organizacional en una

empresa nacional, con esta investigación es posible que la empresa la utilice para transformar o gestionar su cultura.

Por lo tanto, en esta investigación se desarrollará cual es el nivel de la cultura organizacional en una empresa local, con esta información es posible que la empresa la utilice para transformar o gestionar su cultura organizacional.

Según Sheen (2017) señala que en los últimos 20 años el significado de cultura ha sido investigado por diferentes profesionales, también las empresas han acogido con fuerza y está dentro del vocabulario gerencial. La cultura en las organizaciones surge y se desarrolla rápidamente en las diferentes instalaciones de la empresa sin que nadie se lo popularice.

De acuerdo a Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas (2016) Existen varias definiciones de cultura organizacional, para algunos es un conjunto de percepciones y para los demás son valores institucionales, por lo tanto, en los últimos dos decenios a impactado considerablemente en relación a la gestión humana las organizaciones son conformadas por personas únicas y valiosas. La cultura organizacional es el distintivo de la empresa, son características que cada empresa tiene y hace que se diferencie de las demás. Así como los seres humanos tenemos fortalezas y debilidades y al no ser manejadas de una buena manera afectarían las relaciones interpersonales, en las empresas sucede lo mismo y esto afecta a los clientes internos y externos.

Por otro lado, Barnard, Delgado y Voutssás (2016) La cultura organizacional es una definición estricta; siempre hay diferencias entre ellas. Por ejemplo. Los trabajadores que laboran con una estructura burocrática tienen claramente definidas las líneas de autoridad “como en caso de gobiernos “, por otro lado, los trabajadores que son más

independientes y autónomos en su área, por lo general son más responsables, por ende, dan buenos resultados. Dentro de la misma empresa puede existir diversas culturas y se reflejan en diferentes áreas.

Para Chiavenato (2009) El comportamiento organizacional estudia todo lo referente a las organizaciones, cada empresa tiene sus bases y características lo cual diferencia de las otras además cada una maneja su propia cultura organizacional, es decir, un conjunto de creencias, valores y comportamientos que caracterizan su trabajo. El paso más importante para conocer el comportamiento de una organización es estudiar su ambiente interno y externo, es decir, su diseño y cultura organizacional.

Lo primero que se debe dar a las personas son indicaciones para su apropiada colocación en sus diferentes actividades de la organización. A los trabajadores se le debe dejar en claro sus funciones y objetivos. las empresas hoy en día ya no desperdician ni dan mal uso sus recursos, para que tengan una mayor productividad se debe usar de manera correcta. Esto significa competencia organizacional: actualmente el mundo y la tecnología están en constante cambio, los nuevos mercados requieren de habilidad para cambiar e innovar con rapidez, así aprovechando las oportunidades y contrarrestando las amenazas del entorno. Esto permite que haya una mejor calidad de trabajo. También requiere que todos los trabajadores tengan claros sus objetivos de la organización. Los altos mandos deben informar a sus colaboradores cuando hacen cambios dentro de la organización. La organización debe brindar algunas medidas a sus trabajadores son: imprimir rumbos y direcciones, crear metas y los resultados que deben alcanzar.

No obstante, de nada sirve guiar a los colaboradores dentro de la empresa si ésta no sabe a dónde se dirige. Lo primordial es saber a dónde se dirige la organización para así lograr

a que los colaboradores ayuden en el trayecto. Saber la misión y la visión de la empresa es primordial, pero lo más significativo es acomodarse a su cultura organizacional.

Consideramos que la importancia de la cultura organizacional como una estrategia empresarial garantiza mayores índices de productividad.

Seguidamente se presentan algunos antecedentes: haciendo referencia a la variable cultura organizacional en el ámbito internacional, nacional y local.

Para Cadena y Lituma (2020), en su tesis Diagnóstico de la Cultura Organizacional en la distribuidora de fármacos Cadena Espinosa Cía. Ltda. de Cuenca-Ecuador, la investigación tiene como principal objetivo determinar la cultura organizacional, mediante un cuestionario llamado Organizational I culture Assessment instrument (OCAI), el cual se encuestó a todos los trabajadores de la organización. Además, estos datos alcanzados de las encuestas se estudiaron y reflejan que se obtuvo una coincidencia, teniendo como resultado, los trabajadores tienen lealtad y compromiso hacia la organización.

Para Ortiz (2017), en la tesis “Análisis del modelo de cultura organizacional que presenta la Empresa Industrias ALES en el año 2017”. De la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), Ecuador. Tienen como objetivo determinar un análisis del modelo de cultura organizacional. Tomaron en cuenta el procedimiento de Competing Values Framework, se encuestó a 309 trabajadores, teniendo como resultado una diferencia entre

la cultura organizacional esperada por los colaboradores y la cultura organizacional de la empresa, creando inconformidades que reflejan en la productividad.

Espinoza (2017) en la tesis “La cultura organizacional de la empresa Maritza Barranca-2017” indica que el objetivo determinar el tipo de cultura organizacional. Encuestaron a 60 trabajadores con el cuestionario de Denison el cual consta de 60 preguntas. Los resultados que obtuvieron en la presente investigación indica que el nivel de cultura organizacional es débil señala que sus valores no son compartidos por los trabajadores de la empresa, generando una baja productividad.

Según Calero (2018), en la tesis “La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador” indica que el objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño. Aplicaron encuestas a gerentes y trabajadores, los datos fueron ingresados a un software y los resultados que se obtuvo es que si hay una relación entre las variables cultura organizacional y desempeño.

De Acuerdo Carbajal y Castro (2021), en la tesis “Cultura organizacional de una empresa supervisora de obras, según el modelo de valores en competencia, en Lima – Perú, en el año 2020” indica que el objetivo es escribir la cultura organizacional de dicha empresa bajo el Modelo de Valores de Competencia, para ello se encuestaron a 15 colaboradores, los resultados que obtuvieron es que los trabajadores se sienten muy bien trabajando y están comprometidos con la empresa. En conclusión, se logró describir la cultura organizacional.

Según Navarro (2020), en la tesis “Cultura organizacional en los trabajadores de la empresa profuturo AFP filial Iquitos, periodo 2020” indica que El objetivo del estudio fue describir la cultura organizacional, para ello se realizó una encuesta de 18 preguntas bajo las autoras María Carolina Torres y Katerine Socha Fandiño; para medir el desempeño laboral utilizaron 6 dimensiones, la técnica utilizada es la observación al colaborador. Se ha determinado la existencia de una relación entre la cultura organizacional y del desempeño laboral de los personales, relación directamente proporcional. Las dimensiones (los valores, el clima, las normas, símbolos, filosofía) y el desempeño laboral existe relación demostrativa y una correspondencia directamente proporcional.

Según Ruiz y Vásquez (2019), en la tesis “Nivel de la cultura organizacional en la oficina de un banco del open plaza de la ciudad de Trujillo, 2019” su objetivo es medir la cultura organizacional, trabajaron bajo la teoría de Deninson Orgazational Culture Survey (DOCS) posteriormente realizaron una encuesta de 60 preguntas a 31 trabajadores, en conclusión, obtuvieron un nivel medio de cultura organizacional del mismo modo teniendo el mismo resultado para las demás dimensiones.

Según Angulo (2017) en la tesis “Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017” el objetivo de esta tesis fue establecer cómo influye la cultura organizacional en el compromiso laboral. Se hizo una encuesta a 88 trabajadores, los resultados de esta investigación evidenciaron que más del 50% del personal considera que cultura organizacional influye en el compromiso laboral.

Por otro lado, Espinoza y Gaspar (2018), en la tesis “Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud ascensión Huancavelica 2018” indica que se encuestó a 45 trabajadores de salud, con los datos que se llegaron a obtener los resultados fueron que si hay una relación entre las dos variables.

Para Revilla y Caballero (2018), en la tesis “Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú”, su principal objetivo es determinar la relación de sus dos variables, utilizaron técnicas de observación directa, también aplicaron encuestas y entrevistaron, esto les ayudó a determinar un registro detallado y a conseguir un diagnóstico para poder medir sus dimensiones con respecto a la cultura organizacional y motivación laboral.

Según Cordero y Llana (2018), en la tesis "Cultura organizacional en el área de cajas registradoras de una empresa mayorista en Lima en el año 2018" indica que su investigación es no experimental, descriptiva transversal, su población es de 35 trabajadores, para medir la variable se utilizó el instrumento Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) basado en el modelo teórico The Competing Values Framework (CVF), ambos propuesto por Cameron & Quinn (2006), la encuesta consta de 24 preguntas, está dividida en 6 dimensiones: liderazgo organizacional, cohesión organizacional, gestión de personas, énfasis estratégicos y criterio de éxito., finalmente se efectuó con describir la cultura organizacional en el área de las cajas.

Según Cortez y Oblitas (2018), en la tesis “Relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Nept Computer 2018” de la Universidad Privada del Norte, Trujillo, indica que su objetivo es demostrar si existe una relación directa entre sus dos variables, así mismo realizaron una encuesta a 23 trabajadores, teniendo como resultado a un 90% de confianza entre la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores, en conclusión, la cultura organizacional es muy favorable para alcanzar y superar a la competencia y liderar en mercados.

Según Querevalú (2018), en la tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un Consorcio de Alimentos de Trujillo” indica que su principal objetivo es establecer la relación entre sus dos variables, aplicaron encuesta a 26 trabajadores además utilizaron el Test Cameron, finalmente obtuvieron que si existe una relación entre las variables y su hipótesis fue comprobada.

Saldaña (2019) “Relación entre la Calidad de servicio y la Cultura organizacional de los Colaboradores de la UGEL – Cajamarca 2019” indica que su objetivo es determinar la relación entre sus dos variables, teniendo una población de 150 trabajadores que buscan apoyar y mejorar la calidad de servicio y la cultura organizacional, la encuesta que realizaron consta de 41 preguntas considerando ambas variables, concluyen que si hay una relación favorable entre las dos variables antes mencionadas.

Sagastegui (2018), en la investigación “La Cultura Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En FONCREAGRO Cajamarca – 2014”, la tesis tiene como objetivo analizar si existe una relación entre las dos variables de los colaboradores de

FONCREAGRO. La muestra es de 53 trabajadores, el método de investigación que realizaron fue el deductivo – inductivo, descriptivo correlacional y transversal. Se encuestó a todos los trabajadores, teniendo como resultado en la variable de desempeño laboral que los trabajadores en algunos factores se encuentran en acuerdo y en otros en desacuerdo con respecto a las remuneraciones y reconocimientos están de acuerdo todos los trabajadores. En la cultura organizacional casi todos los colaboradores están de acuerdo en sus dimensiones (Valores, relaciones interpersonales, Confianza, integridad, prácticas y creencias) por otro lado, sorprende que los trabajadores no tengan conocimiento de la misión, objetivos, políticas y estrategias de la organización, también las normas y procedimientos. Sin embargo, los factores que se identifican a la cultura organizacional es la integridad, creencia y práctica religiosa agrupadas significativamente con el desempeño laboral de la institución y los demás factores de la cultura organizacional no muestra relación significativa laboral de los trabajadores de FONCREAGRO.

Ruiz (2019), en la investigación, “La cultura organizacional y gestión de recursos humanos en la dirección regional de agricultura de Cajamarca – DRAC” la tesis tiene como principal objetivo determinar la relación de las variables cultura organizacional y gestión de recursos humanos. Se obtuvo información teórica y empírica, para evaluar las características de las variables al trabajador, se identificó a 94 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca. Para la obtención de información se utilizó una encuesta (Escala de Likert para ambas variables), se estableció que la Cultura Organizacional y la Gestión de Recursos Humanos en la dirección regional de agricultura de Cajamarca – DRAC, son deficientes.

Después de haber mencionado los principales antecedentes, se colocan las bases conceptuales de las variables. Iniciando por la variable Cultura Organizacional, reconociendo en primer lugar qué es la cultura.

Llanos (2016) La definición cultura tiene diversas líneas, desde las demostraciones del arte y conocimientos generales, hasta los hábitos y valores de un grupo de personas y por otro lado hace referencias a características que ayudan a una persona tener su propia identificación también la cultura de cada comunidad; país y región, otra de los términos es la manera de vida lo cual envuelve a las costumbres, valores, hábitos y tradiciones, ajustados a un grupo de personas, encontramos a un grupo social, una comunidad o una familia. En conclusión, la cultura es un arte en la cual implica la creatividad, además existen muchos términos de cultura, muchas de ellas parten de los conceptos básicos en diferentes contextos y aplicaciones, pero desde el punto de vista etimológico, el término cultura, proviene del latín cultus, que hace referencia al cultivo del espíritu humano y de las facultades intelectuales del hombre. Su concepto ha ido cambiando con el paso del tiempo.

Chiavenato (2009) Cultura es una palabra general que se emplea con dos conceptos distintas. Por un lado, es un conjunto de costumbres y tradiciones de una comunidad, y por la otra parte describe a las artes, la erudición y demás manifestaciones complejas del intelecto y la sensibilidad humana, consideradas en conjunto.

En segundo lugar, tenemos a la organización:

Chiavenato (2011), La existencia de las personas se muestra de una infinidad de interacciones con otras personas y organizaciones. El ser humano es social y participativo; no vive solo, sino en trato y en relación constante con su prójimo. Por sus restricciones personales, las personas se ven forzados a cooperar entre sí, a crear organizaciones para lograr ciertas metas que la labor individual y aislada no conseguiría. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más individuos. La contribución entre éstas es esencial para la organización. Una organización vive sólo cuando: hay personas capaces de comunicarse, dispuestas a contribuir en una acción conjunta, a fin de alcanzar un objetivo común.

En tercer lugar, tenemos a cultura organizacional.

Chiavenato (2009), En el estudio de las organizaciones, cultura se describe a la forma de vida de la organización en todos sus aspectos, sus ideas, creencias, costumbres, reglas, técnicas, etc. Todas las personas estamos asignados de una cultura porque constituimos parte de un sistema cultura. A partir de esto, las personas tienden a creer y observar a diferentes culturas desde el punto de vista de su cultura. En función de ello las creencias y costumbres se entienden en su contexto cultural. Cultura Organizacional es un conjunto de hábitos, costumbres y creencias determinadas por normas, valores, cualidades y perspectivas que participan todos los colaboradores de la organización esto hace que se diferencien de los demás. Establece la manera institucionalizada de especular y de proceder que existe en una organización. Lo propio de la cultura de una sociedad localiza su expresión en la forma en que hace sus actividades comerciales, trata a sus clientes y colaboradores y el grado de libertad que hay en sus despachos y la lealtad en los trabajadores aprecian por la empresa. La cultura organizacional simboliza conocimientos de los representantes y los trabajadores de la organización y manifiesta

la mentalidad que prevalece en ella. También la cultura organizacional es la manera de demostrar la realidad de la organización y establece un modelo para operar sus asuntos. Por ello, estipula la administración de las personas.

Chiavenato (2009), La cultura representa la creación simbólica de la organización, provee un referente de reglas de desempeño a los trabajadores e interviene la productividad y la inquietud por una buena calidad de servicio al cliente. La cultura expresa la identidad de la organización. Se edifica a lo largo del tiempo; así establece un complejo de representaciones intelectuales y un método coherente de significados que engloba a todos los individuos en torno de los mismos objetivos y la misma manera de actuar. La cultura organizacional siempre está presente en las empresas. Así, los trabajadores de la organización aprenden, comunican y colaboran con la cultura. Por otro lado, la cultura organizacional incorpora las reglas informales y no escritas que guían el comportamiento de los trabajadores de una organización en sus labores de diario y que administra sus acciones para alcanzar los objetivos de la empresa. La cultura es la que concreta la misión y crea el nacimiento y el establecimiento de los objetivos de la empresa. La cultura se debe organizar a otros aspectos de las decisiones y las acciones de la empresa, como en la planificación, organización, dirección y control, para identificarla mejor. Algunos aspectos de la cultura organizacional son más fáciles de observar, en cambio otros son menos perceptibles y más difíciles. La cultura es como un iceberg, porque sólo una parte pequeña del mismo aparece en el agua y representa una parte visible. La parte más grande se encuentra bajo el agua y las personas no lo observan. Así mismo, la cultura organizacional muestra los aspectos formales y fáciles de observar, como las políticas y las normas, los métodos, procedimientos, objetivos, estructura organizacional y la tecnología adoptada. No obstante, esconde algunos

aspectos informales, como los conocimientos, emociones, actitudes, valores y las reglas grupales, etc. Los aspectos escondidos de la cultura organizacional son los más complicados de entender y de interpretar, también de cambiar y de transformar.

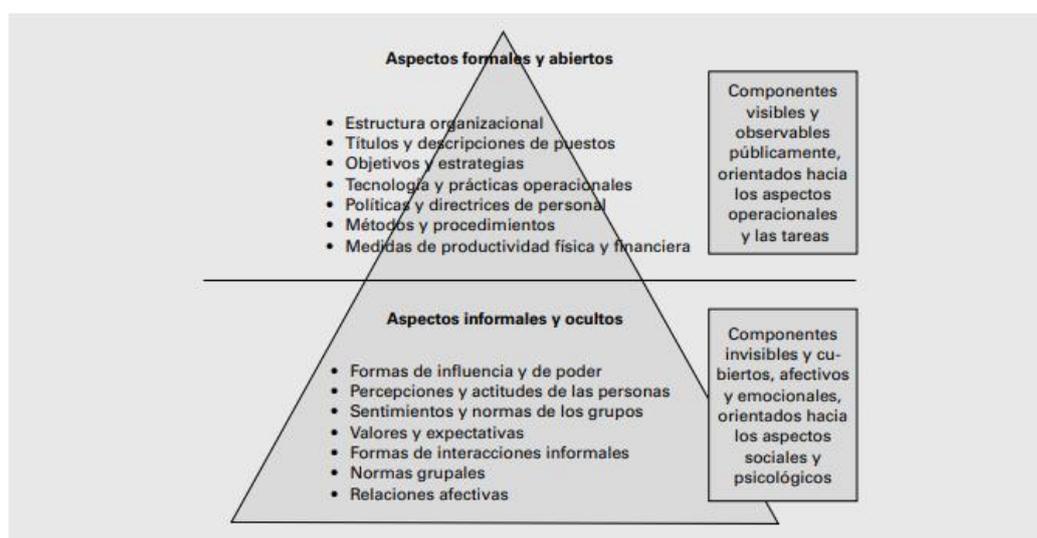


Figura 1. Formales e informales. Fuente: Chiavenato (2009)

### Algunas definiciones de cultura organizacional

Chiavenato (2009), La cultura organizacional es una guía de asuntos básicos compartidos que estudia un grupo como vía para solucionar sus problemas de externos e internos y que funciona muy bien y que se cree válido y deseable transmitido a nuevos integrantes, por ser la manera correcta de observar, pensar y sentir respecto a sus dificultades.

La cultura organizacional es la manera tradicional de pensar y de realizar las cosas, que comparten todos los colaboradores de la empresa y que los nuevos trabajadores deben instruirse y aceptar para ser aceptados al servicio de la organización.

La cultura organizacional se refiere a un sistema de definiciones que comparten los trabajadores de una empresa y que la hacen diferente a las otras.

Lo propio de la cultura de una organización procede de su forma de hacer negocios, de cómo es el trato hacia los clientes y empleados, y por otro lado en los departamentos tienen libertad y los trabajadores tienen lealtad por la organización.

Chiavenato (2009), Los componentes de la cultura organizacional

Toda cultura se muestra en tres niveles diferentes: artefactos, valores compartidos y supuestos básicos.

Los artefactos establecen el primer nivel de la cultura, el más superficial, visible y perceptible. Los artefactos son los entes concretos que cada individuo observa, escucha y siente cuando están en una organización. Contienen los productos, servicios y pautas de la conducta de los trabajadores de una organización. Al recorrer por las oficinas de una organización se indica cómo visten las personas, cómo se expresan, de qué dialogan, cómo es su conducta, qué es importante y notable para ellas. Los artefactos son las cosas que nos muestran de manera visual o auditiva la cultura de la organización. Como ejemplos de artefactos son los símbolos, las historias, los héroes, los lemas y las ceremonias anuales.

Los valores compartidos se encuentran en el segundo nivel de cultura. Son los valores notables que obtienen importancia para las personas y que determinan las razones de su comportamiento. Trabajan como justificaciones aceptadas por todos los trabajadores. En varias culturas organizacionales los valores fueron establecidos originalmente por los creadores de la organización. En DuPont muchos de los procedimientos y de los productos

resultan de los valores atribuidos a la seguridad, porque la organización la fundó un fabricante de pólvora para armas de fuego y no es nada extraño que haya tratado de desempeñar ese trabajo con entera seguridad para los nuevos miembros que ingresaban al negocio. Los valores de la seguridad son rasgos fuertes de la cultura de DuPont, desde los tiempos en que la pólvora era el núcleo principal de sus negocios.

Los supuestos básicos establecen el nivel más íntimo, profundo y oculto de la cultura organizacional. Son las creencias, percepciones, sentimientos y los supuestos dominantes en los que creen los individuos. La cultura determina la manera de crear las cosas y muchas veces es aceptada por la empresa por medio de supuestos que no están pronunciados.

Estructura(s) organizacional es el modelo jerárquico que permite facilitar la dirección y administración de sus actividades. Concretar puntualmente la jerarquía, deberes y actividades de cada persona dentro de la empresa.

Procesos organizacionales visibles o también conocidos como elementos visibles o cuales son: las creencias, valores, ceremonias, normas, ritos, slogans, conductas, símbolos, etc.

Filosofía (s) organizacional se define a un conjunto de ideas que se trazan con el fin de crear la misión, visión, valores y estrategias para el óptimo funcionamiento de una empresa.

Estrategia (s) empresarial de una empresa es la creación, el modelo, la implementación y la evaluación de las decisiones dentro de una empresa, la cual se lograrán los objetivos que la empresa se pone a largo plazo.

Objetivos organizacionales son situaciones anheladas que toda empresa procura lograr en las diferentes áreas que la componen o que resultan de su interés, y que alcanzan el deseo contenido en su misión y visión a través de metas alcanzables.

Las creencias forman parte de los elementos de la cultura organizacional y la podemos concretar como una idea o pensamiento que se cree seguro. También son suposiciones acerca de cómo es la empresa y como deberían ser.

Inconsciente (s) es un término muy utilizado en el campo de la psicología. Se utiliza cuando una persona desarrolla comportamientos que pasan inadvertidos, incluso, para la misma persona. Por lo tanto, estas acciones no dependen de la voluntad de la persona.

La percepción de apoyo organizacional se define a la creencia de los trabajadores de que la empresa los valora por sus contribuciones y ve por su bienestar. Factores que generan esta percepción son: Satisfacción en el trabajo, apoyo de los supervisores, condiciones de trabajo, etc.

El pensamiento Organizacional une valores, misión, visión y estrategia que tienden a ser elementos intuitivos, más que analíticos basados en la investigación.

Sentimientos es la idea que las personas tienen de sí mismas, de los demás individuos y de la empresa en la que laboran. Los sentimientos son significativos porque forman parte de la intimidad de uno mismo y su conocimiento nos revela su forma de ser, sentir, pensar y actuar.

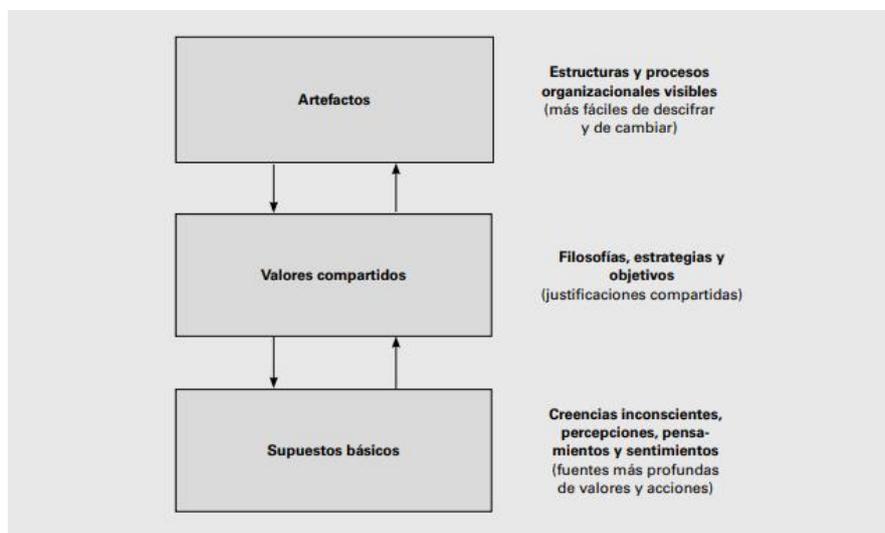


Figura 2. Elementos de cultura organizacional. Fuente: Chiavenato (2009)

Chiavenato (2009), Los principales elementos de la cultura organizacional son:

El comportamiento diario observable; la manera en que los individuos interactúan, expresión y los gestos que manejan, las tareas y los procedimientos comunes.

Las normas o las reglas relativas a los grupos y sus acciones, por ejemplo, los momentos de descanso, la hora de consumir alimentos, los días para usar ropa informal.

Los valores dominantes que define una organización, cómo la conducta, respecto a los individuos, la calidad de sus bienes o los costos bajos.

La filosofía administrativa que instruye y orienta las políticas de la organización respecto a los colaboradores, los consumidores y los socios.

Las reglas del juego, entendidas como la manera en que funcionan las cosas, lo que un nuevo colaborador debe informarse para salir bien librado y ser aprobado como miembro de un conjunto.

El clima de la organización, o las emociones de las personas y la manera en que interactúan entre sí, con los consumidores o con elementos externos.

Se indica la pregunta principal de la investigación:

¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021?

¿Cuál es el nivel de los artefactos en la cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021?

¿Cuál es el nivel de los valores compartidos en la cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021?

¿Cuál es el nivel de los supuestos básicos en la cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021?

Finalmente se indica el objetivo principal y los objetivos específicos

Determinar el nivel de la cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.

Identificar el nivel de los artefactos de cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.

Identificar el nivel de los valores compartidos de cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.

Identificar el nivel de los supuestos básicos de cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Según Escudero y Cortez (2018) La investigación básica (pura o teórica) es un tipo de investigación que se define puesto que se enmarca exclusivamente en los fundamentos teóricos, no toma en cuenta los fines prácticos. Según Baena (2014), la investigación pura “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” (p. 11). El objetivo es formular nuevos saberes o modificar los principios teóricos ya existentes, aumentando los conocimientos científicos. La investigación teórica está encaminada a descubrir las leyes o principios básicos, profundizando conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de soporte inicial para el estudio de los fenómenos o hechos.

El nivel de investigación fue descriptivo por que se especificó aspectos conocidos de un contexto específico que fueron materia de investigación para descomponer la variable cultura organizacional en sus tres dimensiones, y definir cada una de ellas entorno a la situación de la empresa Collotan S.A.A.

Diseño de investigación no experimental – transversal, porque la cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A. fue investigada de acuerdo a como sucedían los hechos y la recolección de datos en un tiempo determinado del 2022. Sin manipular la información obtenida.

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). La población que se ha

considerado para esta investigación son 60 trabajadores que laboran, la información obtenida por el registro de la empresa Collotan S.A.A. Cajamarca 2021.

Para López (2004) la muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. La muestra es una parte representativa de la población. El tipo de muestreo aplicado es no probabilístico simple por conveniencia, porque la población de la empresa es pequeña esto nos beneficia, ahorra tiempo y dinero ya que no debemos cumplir con requisitos altos en costos para elegir la muestra, para la investigación la empresa ha proporcionado la base de datos de sus trabajadores.

Unidad de análisis: cada trabajador de la empresa Collotan S.A.A.

La técnica que se realizó para esta investigación es la encuesta(censal) y como instrumento el cuestionario. La encuesta se aplicó a los 60 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A.

Cuestionario fue validado por expertos en el tema y se realizó de manera individual durante un determinado tiempo al finalizar su jornada laboral, esta consta de 20 preguntas. Se evaluó la actitud y percepción de cada colaborador frente a la cultura organizacional reflejada en la empresa.

El cuestionario se estructuró: estructuras consta de dos preguntas, procesos organizacionales visibles tiene dos preguntas, filosofías posee de dos preguntas, objetivos consta de dos preguntas, creencias tiene dos preguntas, inconscientes posee de dos preguntas, pensamientos consta de dos preguntas, sentimientos tiene dos preguntas.

Los resultados se anotaron en una ficha de recolección de datos para posteriormente ser evaluadas.

Para la medición de cada una de las interrogantes se ha utilizado la escala de Likert con 5 categorías:

Tabla 1  
*Escala de Likert*

| Categoría | Detalle       |
|-----------|---------------|
| 1         | Casi nunca    |
| 2         | Pocas veces   |
| 3         | Algunas veces |
| 4         | Casi siempre  |
| 5         | Siempre       |

*Nota: Elaboración a base de investigación de Google Académico.*

La validez es un método de investigación utilizado, para contestar a las interrogantes que son formuladas puesto que el problema de validez nos accedió saber si lo que se investigó, observó y analizó realmente concierne a la exactitud descriptible.

(Santos, 2017) “la validez representa la posibilidad de un método de investigación sea capaz de responder a lo formulado” indica que es la obtención de datos de la investigación, donde los preguntas(ítems) que contiene el instrumento(cuestionario) fueron representativos del dominio con respecto a lo que se desea medir o describir. Se adjunta la validación del instrumento por juicio de expertos, ver el anexo n° 7

Santos (2017) indicó que la confiabilidad, designa la capacidad de conseguir los resultados de diferentes contextos, la confiabilidad no se refiere directamente a los datos si no a técnicas

e instrumentos de medida y observación, en efecto al grado en que las respuestas son autónomas de las circunstancias, accidentales de la investigación.

Se utilizó una prueba piloto en otro segmento (empresa) es decir en Catalán con las similares características de la investigación donde se aplicó una encuesta a 15 trabajadores con la finalidad de confirmar la confiabilidad del instrumento, con los datos obtenidos se tabula y se alcanza un resultado de alfa de Cronbach de ,807 de las 20 preguntas lo cual significó que es aceptable, para luego ser aplicado en la empresa Collotan S.A.A.

Tabla 2

*Métodos de confiabilidad*

| <b>Escala</b> | <b>Categoría de Confiabilidad</b> |
|---------------|-----------------------------------|
| 1.00          | Excelente                         |
| > 0,90        | Bueno                             |
| > 0,80        | Aceptable                         |
| >0,70         | Débil                             |
| >0,60         | Poble                             |
| >0,50         | Inaceptable                       |

*Nota: Elaboración a base de investigación de Google Académico.*

Alpha de Cronbach

Tabla 3

### Alpha de Cronbach

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,807             | 20             |

*Nota: Elaboración propia en base al procesamiento de la encuesta en el SPSS 25. Según los resultados sobre la cultura organizacional se evidencia que el Alfa de Cronbach basado en los elementos típicos es ,807 esto indica que es buena consistencia para la escala.*

En las técnicas y procedimientos de análisis de datos, los resultados conseguidos y presentados en el trabajo de investigación, han sido posibles debido al uso de herramientas estadísticas, siendo esta la estadística descriptiva (figuras, porcentajes, etc), para ello se empleó el software SPSS 21 y también se utilizó hojas de cálculo de Excel, anexo n°2

Se solicitó la autorización del gerente de la empresa Collotan S.A.A, con el objetivo de tener la fiabilidad al momento de recolección de información, para la aplicación del cuestionario en la empresa Collotan S.A.A., posteriormente se pasó a la revisión, después se elaboró la base de datos en el Ms Excel, en conclusión, los resultados se mostraron en tablas, figuras de frecuencia y descriptivos para elaboración de la tesis.

Procedimientos de cómo se consiguió los resultados: aplicación de la encuesta censal, codificación de la encuesta censal, vaciar datos en Excel, obtención de resultados, en tablas y figuras.

Para la confiabilidad de la información se empleó la metodología del rango de amplitud para ello se usó la siguiente fórmula:

$$Rango = \frac{\text{Puntaje Máx} - \text{Puntaje Mín}}{\#Niveles}$$

Se encuentra dividido de la siguiente manera:

Tabla 4

Escala valorativa, cultura organizacional

| (88-20) / 3 = 22 |       |    |       |                                  |
|------------------|-------|----|-------|----------------------------------|
| Niveles          | Rango |    | Valor | Escala                           |
| Bajo             | 20    | 42 | 1     | 1. Casi nunca,<br>2. Pocas veces |
| Medio            | 42    | 66 | 2     | 3. Algunas veces                 |
| Alto             | 66    | 88 | 3     | 4. Casi siempre,<br>5. Siempre.  |

*Nota: Elaboración propia de acuerdo al cuestionario cultura organizacional.*

### Interpretación

Bajo: el nivel de la cultura organizacional es bajo, es decir que casi nunca y pocas veces los trabajadores desconoce del organigrama, misión, visión valores, objetivos, etc. de la empresa Collotan S.A.A.

Medio: el nivel de la cultura organizacional es medio, es decir algunas veces los trabajadores tienen conocimiento del organigrama, misión, visión valores, objetivos, etc. de la empresa Collotan S.A.A.

Alto: el nivel de la cultura organizacional es alta, es decir casi siempre y siempre los trabajadores conocen organigrama, misión, visión valores, objetivos, etc. de la empresa Collotan S.A.A.

En conclusión, se realizó el estudio de la variable de acorde a un cuadro estadístico con la respectiva pregunta, variable y al finalizar se obtuvo el nivel de la cultura organizacional predominante y se dió por terminado los resultados estadísticos.

Los aspectos éticos: la investigación ha mostrado los resultados conforme se han obtenido de la realidad por lo tanto muestra evidencia no manipulada y se ajusta a la verdad y se interpretó tal como correspondió el resultado en la empresa Collotan S.A.A.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar el nivel de cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.

Tabla 5

*El nivel de cultura organizacional.*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo  | 0          | 0%         |
| Medio | 4          | 7%         |
| Alto  | 56         | 93%        |
|       | 60         | 100%       |

Nota. Censo aplicada a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.

Elaboración: Propia

Interpretación: El nivel de cultura organizacional predominante, que presenta la empresa Collotan S.A.A. para el año 2021, es de un nivel alto, siendo este en un 93%, a su vez, se tiene un 7% en nivel medio, lo cual implica que la cultura organizacional es bastante fuerte y/o sólida; sin embargo, debido a la existencia del nivel medio, se puede considerar como una oportunidad de mejora para la empresa.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de los artefactos de cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.

Tabla 6

*El nivel de los artefactos.*

---

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo  | 0          | 0%         |
| Medio | 8          | 13%        |
| Alto  | 52         | 87%        |
|       | 60         | 100%       |

Nota. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

Interpretación: El nivel de artefactos en la cultura organizacional que presenta la empresa Collotan S.A.A. para el año 2022, es de un nivel alto, siendo este en un 87%, a su vez, se tiene un 13% en nivel medio, lo cual implica que los artefactos son fuertes; sin embargo, debido a la existencia del nivel medio, se puede considerar como una oportunidad de mejora para la empresa.

Determinar el nivel de los valores compartidos de cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021

Tabla 7

*El nivel de los valores compartidos.*

---

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo  | 0          | 0%         |
| Medio | 19         | 32%        |
| Alto  | 41         | 68%        |
|       | 60         | 100%       |

Nota. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

Interpretación: El nivel de los valores compartidos en la cultura organizacional es buena que presenta la empresa Collotan S.A.A. para el año 2022, es de un nivel alto, siendo este en un 68%, a su vez, se tiene un 32% en nivel medio, lo cual implica que los valores compartidos

son fuertes; sin embargo, debido a la existencia del nivel medio, se puede considerar como una oportunidad de mejora para la empresa.

Determinar el nivel de los supuestos básicos de cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.

Tabla 8

*El nivel de los supuestos básicos.*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo  | 0          | 0%         |
| Medio | 12         | 20%        |
| Alto  | 48         | 80%        |
|       | 60         | 100%       |

Nota. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia.

Interpretación: El nivel de los supuestos básicos en la cultura organizacional es elevada que presenta la empresa Collotan S.A.A. para el año 2022, es de un nivel alto, siendo este en un 80%, a su vez, se tiene un 20% en nivel medio, lo cual implica que los supuestos básicos son fuertes; sin embargo, debido a la existencia del nivel medio, se puede considerar como una oportunidad de mejora para la empresa.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusiones:

En la investigación se pudo observar que los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021, presenta una cultura organizacional alta o sólida, esto quiere decir que los trabajadores conocen de los artefactos, valores compartidos y supuestos básicos.

De acuerdo a Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas (2016) Existen varias definiciones de cultura organizacional, para algunos es un conjunto de percepciones y para los demás son valores institucionales, por lo tanto, en los últimos dos decenios a impactado considerablemente en relación a la gestión humana las organizaciones son conformadas por personas únicas y valiosas. La cultura organizacional es el distintivo de la empresa, son características que cada empresa tiene y hace que se diferencie de las demás. Así como los seres humanos tenemos fortalezas y debilidades y al no ser manejadas de una buena manera afectarían las relaciones interpersonales, en las empresas sucede lo mismo y esto afecta a los clientes internos y externos.

En tal sentido se tuvo como objetivo general determinar el nivel de cultura organizacional, siendo estos artefactos, valores compartidos y supuestos básicos en la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Los resultados obtenidos en la investigación en la tabla 5, se muestra que la cultura organizacional predomina en las diferentes áreas de la empresa Collotan S.A.A.

En la tabla 6 podemos observar que el 87% de los encuestados dan su conformidad con los artefactos que brinda la empresa, ya que se ve reflejado en los trabajadores teniendo

conocimiento y se encuentra involucrados en lo que se refiere organigrama, funciones y normas además están de acuerdo que le empresa realice actividades por días festivos.

Más del 68% de las encuesta indican que están de acuerdo con los valores compartidos que manifiestan los trabajadores al momento de ser consultados si conocen la misión, visión y valores de la empresa es por ello que perciben buenos valores dentro de la organización, también consideran que las estrategias son las correctas y que los recursos que cuenta la empresa son suficientes para realizar las actividades, según los trabajadores los objetivos son difundidos esto genera que los trabajadores se encuentren conformen un sus diversas áreas de trabajo.

En la tabla 8 podemos observar que el 80% de los encuestados indican que se encuentran de acuerdo supuestos básicos, los trabajadores se encuentran satisfechos con su líder, esto conlleva a que tengan un buen ambiente laboral, también existe un comportamiento adecuado por parte de los trabajadores dentro de la empresa, asimismo los trabajadores se sienten contentos por los beneficios, logros y aprendizajes que les brinda la empresa.

Por último, todo esto corrobora con la teoría de cultura organizacional ya que las empresas de hoy han acogido con fuerza y está dentro del vocabulario de los altos mandos y esto se ve reflejado en las diversas áreas de la empresa.

En la empresa Collotan S.A.A., se demuestra que su nivel de cultura organizacional es sólida, para que una organización sea exitosa debe haber lealtad, compromiso trabajo en equipo, valores y objetivos estos deben ser compartidos por todos los trabajadores de la empresa. Los resultados de la presente investigación tienen similitud con la tesis de Cadena y Lituma (2020), donde los trabajadores tienen lealtad y compromiso hacia la organización.

Se recomienda la lealtad y compromiso sigan formando parte de la empresa, ya que con esto se logra cumplir los objetivos de la empresa.

Los resultados de la investigación según Ortiz (2017) indican que hubo inconformidad que se reflejan en la productividad en cambio en la presente tesis se obtuvo una cultura organizacional solida es por ello que se recomienda a la empresa industrias Ales que capaciten constantemente a sus trabajadores.

En la investigación de Espinosa (2017) los resultados que obtuvieron indican que el nivel de cultura es débil, Se remienda a la empresa Maritza considerar que los valores deben ser compartidos por todos los trabajadores de la organización.

En la investigación de Calero (2018) menciona que obtuvo una relación entre sus variables cultura organizacional y desempeño, esto significa que los trabajadores teniendo un comportamiento adecuado y buenas acciones conllevaran a que la empresa alcance sus objetivos y que su cultura sea predominante.

En la presente investigación según Carbajal y Castro (2021) los resultados muestran que los trabajadores se encuentran contentos y comprometidos con en la empresa. Tiene similitud con la tesis desarrollada, la cual indica que sus altos directivos están trabajando para que exista una buena cultura organizacional.

En la tesis Ruiz y Vásquez (2019) como resultado obtuvieron un nivel medio de cultura organizacional para todas sus dimensiones, esto tiene una pequeña similitud con la presente investigación, se recomienda al banco de open plaza de la ciudad de Trujillo, que se enfoque más en la cultura organizacional para que todos sus trabajadores se sientan comprometidos con la organización y logren una cultura sólida.

En la investigación según Angulo (2017) como resultado obtuvieron que más del 50 % de sus trabajadores considera que cultura organizacional influye en el compromiso laboral, esto indica que los trabajadores deben de estar identificados con la empresa. Se recomienda que todos los trabajadores deben de estar comprometidos con la empresa esto conlleva que la cultura sea solida así mismo se lograra los objetivos de la empresa.

Por otro lado, en la investigación de Espinoza y Gaspar (2018) como resultado obtuvieron que, si existe una relación en sus dos variables cultura organizacional y bienestar laboral, esto significa que a mayor de bienestar laboral mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus compromisos, esto genera que la cultura organizacional sea consolidada.

Por último, en la investigación de Ruiz (2019), como resultado obtuvieron deficiencia entre sus dos variables cultura organizacional y la gestión de recursos humanos, esto genera que los trabajadores no realicen sus actividades correctamente porque no se sienten inconformes y desmotivados con la organización. Se recomienda para que tengan una buena cultura organizacional que los altos directivos se enfoquen en su personal.

## Conclusiones

Después de la investigación de los resultados, la cultura organizacional de la empresa Collotan S.A.A., es de nivel alto, siendo predominante, los trabajadores están motivados y satisfechos con la cultura organizacional que existe en la empresa.

Se concluyó que la dimensión de artefactos (porcentaje más alto) es considerada como uno de los niveles más altos ya que las estructuras y procesos organizacionales son importantes para los trabajadores dentro de la empresa.

Los trabajadores destacan con un nivel alto en la dimensión de los supuestos básicos debido a que los indicadores (Creencias, Inconscientes, Percepciones, Pensamientos y Sentimientos) generan comodidad a los trabajadores al momento de realizar sus actividades.

La dimensión de valores compartidos también fue calificada con un nivel alto, los trabajadores se encuentran conformes con las filosofías, estrategias y objetivos que tiene la empresa.

## Recomendaciones

A la empresa Collotan S.A.A., se hace las siguientes recomendaciones

Realizado el análisis de cultura organizacional que brinda la empresa, recomendamos lo siguiente, para conservar y perfeccionar los niveles de cultura organizacional que tienen dentro de la empresa, se debe hacer de conocimiento a los trabajadores los resultados de esta investigación con la intención de fortalecer su cultura organizacional.

Considerar la elaboración de un plan de fortalecimiento que considere el seguimiento de las dimensiones estudiadas poniendo mayor interés y énfasis en las dimensiones valores compartidos y supuestos básicos y sus indicadores observados en esta investigación.

Con respecto a la dimensión valores compartidos, recomendamos mejorar en las filosofías, estrategias ya que tiene un porcentaje menor en comparación de los otros indicadores de la dimensión.

Con respecto a la dimensión de supuestos básicos, recomendamos mejorar en las percepciones e inconscientes ya que tienen un porcentaje menor en comparación de los demás indicadores de las dimensiones.

## REFERENCIA

Sheen, R. (2017). La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial.

Un acercamiento a tres compañías peruanas. (Primera edición). Perú: Fondo Editorial. Recuperado de

[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10711/Sheen\\_cultura\\_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10711/Sheen_cultura_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas. (2016). La cultura organizacional-Eje de

acción de la gestión humana. México. Ecotec. Recuperado de

<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>.

Banard, A., Delgado, A., y Voutssás, J. (2016) Cultura organizacional y sus efectos en

la administración de archivos. (Primera Edición). México. Archivo General de la Nación. Recuperado de:

[https://iibi.unam.mx/archivistica/InterPARES\\_3\\_020617.pdf](https://iibi.unam.mx/archivistica/InterPARES_3_020617.pdf).

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las

organizaciones. (Segunda Edición). México. McGRAW-HILL. Recuperado de:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf).

- Arteaga, M., Cadena, M., y Lituma, I. (2020). “Diagnóstico de la Cultura organizacional en la distribuidora de fármacos Cadena Espinosa Cía. Ltda. de Cuenca – Ecuador”. (Tesis de licenciatura). Universidad del Azuay, Ecuador.
- Great Place to Work. (2019). Definiendo los mejores lugares para trabajar del mundo  
Recuperado de <https://greatplacetowork.es/wp-content/uploads/2019/10/Ranking-Best-WorkplacesMundial-2019-final-2.pdf>
- Velaochaga, J & Rake, D. (19 de mayo, 2019). La cultura organizacional en el Perú. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>
- Ortiz, R. (2017). “Análisis del modelo de cultura organizacional que presenta la Empresa Industrias ALES en el año 2017”. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Calero, F. (2018). “La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador”. (Tesis para doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Espinoza, G., y Deisy, G. (2019).” La cultura organizacional de la empresa Maritza Barraca - 2017”. (Tesis de licenciatura). Universidad San Pedro, Barranca - Perú.
- Carbajal, Y., y Castro, Y. (2021). “Cultura organizacional de una empresa supervisora de obras, según el modelo de valores en competencia, en Lima – Perú, en el año 2020”. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.

- Navarro, G. (2020). “Cultura organizacional en los trabajadores de la empresa profuturo AFP filial Iquitos, periodo 2020”. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada de la Selva Peruana, Perú.
- Ruiz, G., y Vásquez, S. (2019). “Nivel de la cultura organizacional en la oficina de un banco del open plaza de la ciudad de Trujillo, 2019”. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Angulo, G. (2017). “Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017”. (Tesis para Magister). Universidad César Vallejo, Perú.
- Espinoza, A., y Gaspar, J. (2018). “Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud ascensión Huancavelica 2018”. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica., Perú.
- Revilla, M., y Caballero, M. (2018). “Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú”. (Tesis de bachiller). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Ruiz, G., y Vásquez, S. (2019). “Nivel de la cultura organizacional en la oficina de un banco del open plaza de la ciudad de Trujillo, 2019”. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Cordero, A., y Llana, J. (2018). "Cultura organizacional en el área de cajas registradoras de una empresa mayorista en Lima en el año 2018". (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.

Cortez, A., y Oblitas, E. (2018). “Relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Nept Computer 2018”. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.

Querevalú, K. (2018). “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un Consorcio de Alimentos de Trujillo”. (Tesis para Magister). Universidad Privada del Norte, Perú.

Saldaña, O. (2019). “Relación entre la Calidad de servicio y la Cultura organizacional de los Colaboradores de la UGEL – Cajamarca 2019”. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.

Sagastegui, J. (2018). “La Cultura Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En FONCREAGRO Cajamarca – 2014”. (Tesis para Magister). Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.

Ruiz, W. (2019). “La cultura organizacional y gestión de recursos humanos en la dirección regional de agricultura de Cajamarca – DRAC”. (Tesis para Magister). Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento de aplicación.

Buenos días, la presente encuesta se realiza como parte de un estudio de investigación, intenta recabar sus opiniones acerca de la Cultura Organizacional de la empresa que actualmente se encuentra. Por favor marque la respuesta que le considere correcta. Cada declaración tiene cinco posibles respuestas, según:

**(1) Casi Nunca. (2) Pocas Veces. (3) Algunas veces. (4) Casi Siempre. (5) Siempre.**

Conteste MARCANDO CON UNA X en la casilla correspondiente.

### PREGUNTAS PARA OBTENER DATOS DE CLASIFICACIÓN

#### 1. Sexo del informante:

|           |                          |
|-----------|--------------------------|
| Masculino | <input type="checkbox"/> |
| Femenino  | <input type="checkbox"/> |

|    |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1  | A usted le informaron sobre el organigrama de la empresa.  |   |   |   |   |   |
| 2  | Usted cree que les designan adecuadamente las funciones de cada área                                   |   |   |   |   |   |
| 3  | Usted conoce las normas de la empresa.   |   |   |   |   |   |
| 4  | Usted está de acuerdo que se realicen ceremonias en fechas festivas dentro de la empresa.              |   |   |   |   |   |
| 5  | Usted conoce la misión, visión y valores de la empresa.  |   |   |   |   |   |
| 6  | Usted percibe que existen buenos valores dentro de la organización                                     |   |   |   |   |   |
| 7  | Usted considera que las estrategias son las correctas.   |   |   |   |   |   |
| 8  | Usted cree que los recursos que cuenta la empresa son los suficientes como para realizar los trabajos. |   |   |   |   |   |
| 9  | Usted cree que los objetivos son difundidos por la dirección de la empresa.                            |   |   |   |   |   |
| 10 | Usted percibe que la empresa trabaja en base a objetivos.  |   |   |   |   |   |
| 11 | Usted cree que el gerente es un buen líder dentro de la empresa.                                       |   |   |   |   |   |
| 12 | Usted cree que existe un buen ambiente laboral.  |   |   |   |   |   |
| 13 | Usted cree que en la empresa lleva la práctica de mejora continua.                                     |   |   |   |   |   |
| 14 | Usted considera que los trabajadores tienen un adecuado comportamiento dentro de la empresa.           |   |   |   |   |   |
| 15 | Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe por parte de la empresa.                   |   |   |   |   |   |
| 16 | Usted considera que la empresa celebra sus logros y aprendizajes.                                      |   |   |   |   |   |
| 17 | Usted considera que los trabajadores están alineados con la misión y visión de la empresa.             |   |   |   |   |   |
| 18 | Usted considera que sus compañeros de trabajo tienen principios.                                       |   |   |   |   |   |
| 19 | Usted se siente parte de la empresa en la trabaja.   |   |   |   |   |   |
| 20 | Usted considera que sus compañeros de trabajo tienen una personalidad adecuada dentro de la empresa.   |   |   |   |   |   |

Anexo 2: Ficha técnica de baseado de datos al Excel.

| N° ENCUESTA | CULTURA ORGANIZACIONAL |    |    |    |                     |       |    |    |    |    |                   |     |      |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Suma | Nivel |      |       |    |   |
|-------------|------------------------|----|----|----|---------------------|-------|----|----|----|----|-------------------|-----|------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|------|-------|----|---|
|             | Artefactos             |    |    |    | Valores Compartidos |       |    |    |    |    | Supuestos Básicos |     |      |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |       |      |       |    |   |
|             | P1                     | P2 | P3 | P4 | Suma                | Nivel | P5 | P6 | P7 | P8 | P9                | P10 | Suma | Nivel | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |      |       | Suma | Nivel |    |   |
| 1           | 4                      | 5  | 4  | 5  | 18                  | 3     | 5  | 4  | 5  | 4  | 5                 | 4   | 27   | 3     | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4    | 3     | 43   | 3     | 88 | 3 |
| 2           | 4                      | 4  | 3  | 3  | 14                  | 2     | 5  | 3  | 4  | 3  | 4                 | 4   | 23   | 3     | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4    | 5     | 38   | 3     | 75 | 3 |
| 3           | 5                      | 5  | 4  | 4  | 18                  | 3     | 4  | 4  | 4  | 4  | 5                 | 3   | 24   | 3     | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3    | 38    | 3    | 80    | 3  |   |
| 4           | 5                      | 4  | 3  | 4  | 16                  | 3     | 3  | 4  | 5  | 3  | 3                 | 4   | 22   | 2     | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4    | 4     | 41   | 3     | 79 | 3 |
| 5           | 3                      | 5  | 5  | 5  | 18                  | 3     | 4  | 5  | 3  | 4  | 4                 | 3   | 23   | 3     | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5    | 4     | 42   | 3     | 83 | 3 |
| 6           | 4                      | 5  | 5  | 3  | 17                  | 3     | 4  | 3  | 3  | 4  | 3                 | 5   | 22   | 2     | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4    | 4     | 43   | 3     | 82 | 3 |
| 7           | 5                      | 5  | 3  | 5  | 18                  | 3     | 3  | 3  | 5  | 4  | 4                 | 4   | 23   | 3     | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4    | 4     | 39   | 3     | 80 | 3 |
| 8           | 4                      | 4  | 5  | 3  | 16                  | 3     | 5  | 3  | 4  | 3  | 5                 | 4   | 24   | 3     | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4    | 5     | 40   | 3     | 80 | 3 |
| 9           | 5                      | 4  | 4  | 4  | 17                  | 3     | 3  | 4  | 3  | 4  | 3                 | 4   | 21   | 2     | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4    | 5     | 44   | 3     | 82 | 3 |
| 10          | 4                      | 3  | 4  | 3  | 14                  | 2     | 4  | 5  | 4  | 2  | 3                 | 4   | 22   | 2     | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4    | 4     | 40   | 3     | 76 | 3 |
| 11          | 4                      | 5  | 4  | 3  | 16                  | 3     | 3  | 3  | 5  | 4  | 4                 | 3   | 22   | 2     | 2   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3    | 4     | 37   | 3     | 75 | 3 |
| 12          | 3                      | 3  | 4  | 2  | 12                  | 2     | 2  | 3  | 3  | 2  | 3                 | 2   | 15   | 2     | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4    | 35    | 2    | 62    | 2  |   |
| 13          | 4                      | 2  | 5  | 5  | 16                  | 3     | 4  | 4  | 4  | 4  | 5                 | 4   | 25   | 3     | 4   | 3   | 1   | 4   | 3   | 2   | 5   | 4   | 3   | 5   | 3    | 5     | 34   | 2     | 75 | 3 |
| 14          | 5                      | 4  | 2  | 4  | 15                  | 3     | 4  | 5  | 4  | 4  | 4                 | 3   | 24   | 3     | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 3    | 36    | 2    | 75    | 3  |   |
| 15          | 3                      | 2  | 5  | 2  | 12                  | 2     | 3  | 4  | 3  | 3  | 3                 | 5   | 21   | 2     | 3   | 2   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4    | 34    | 2    | 67    | 2  |   |
| 16          | 4                      | 4  | 3  | 5  | 16                  | 3     | 4  | 3  | 5  | 3  | 5                 | 3   | 23   | 3     | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 2   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4    | 4     | 41   | 3     | 80 | 3 |
| 17          | 2                      | 3  | 4  | 3  | 12                  | 2     | 5  | 4  | 3  | 3  | 4                 | 5   | 24   | 3     | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3    | 4     | 36   | 2     | 72 | 2 |
| 18          | 3                      | 4  | 5  | 3  | 15                  | 3     | 5  | 3  | 4  | 2  | 4                 | 3   | 21   | 2     | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4    | 5     | 40   | 3     | 76 | 3 |
| 19          | 5                      | 5  | 3  | 5  | 18                  | 3     | 3  | 4  | 3  | 4  | 5                 | 3   | 22   | 2     | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 4    | 4     | 40   | 3     | 80 | 3 |
| 20          | 4                      | 4  | 4  | 3  | 15                  | 3     | 3  | 4  | 5  | 4  | 3                 | 4   | 23   | 3     | 5   | 3   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3    | 4     | 39   | 3     | 77 | 3 |
| 21          | 5                      | 5  | 4  | 4  | 18                  | 3     | 4  | 3  | 4  | 5  | 4                 | 5   | 25   | 3     | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3    | 3     | 37   | 3     | 80 | 3 |
| 22          | 4                      | 3  | 3  | 4  | 14                  | 2     | 5  | 3  | 3  | 5  | 3                 | 3   | 22   | 2     | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5     | 46   | 3     | 82 | 3 |
| 23          | 5                      | 3  | 5  | 4  | 17                  | 3     | 5  | 3  | 4  | 5  | 5                 | 4   | 26   | 3     | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3    | 4     | 35   | 2     | 78 | 3 |
| 24          | 4                      | 4  | 3  | 4  | 15                  | 3     | 3  | 5  | 3  | 3  | 4                 | 3   | 21   | 2     | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5    | 4     | 41   | 3     | 77 | 3 |
| 25          | 3                      | 4  | 4  | 5  | 16                  | 3     | 4  | 4  | 3  | 4  | 3                 | 4   | 22   | 2     | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5    | 4     | 44   | 3     | 82 | 3 |
| 26          | 4                      | 5  | 4  | 5  | 18                  | 3     | 4  | 4  | 5  | 3  | 4                 | 5   | 25   | 3     | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4    | 4     | 40   | 3     | 83 | 3 |
| 27          | 5                      | 3  | 4  | 3  | 15                  | 3     | 5  | 5  | 3  | 5  | 3                 | 4   | 25   | 3     | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 5   | 3    | 5     | 38   | 3     | 78 | 3 |
| 28          | 5                      | 4  | 4  | 5  | 18                  | 3     | 4  | 3  | 4  | 4  | 3                 | 4   | 22   | 2     | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4    | 4     | 39   | 3     | 79 | 3 |

Nota: elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta baseado de datos al Excel.

### Anexo 3: Figuras por indicador.

#### Indicador 1:

##### *Estructuras*

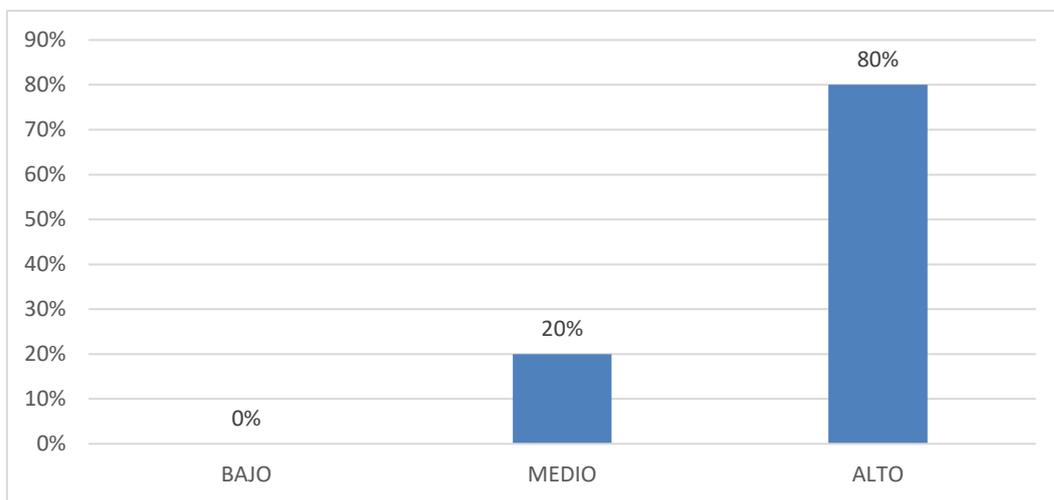


Figura 3. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

#### Interpretación:

Según la figura 3 más del 80% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de estructuras es de nivel alto, también un 20% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% nivel bajo.

Indicador 2:

*Procesos operacionales visibles*

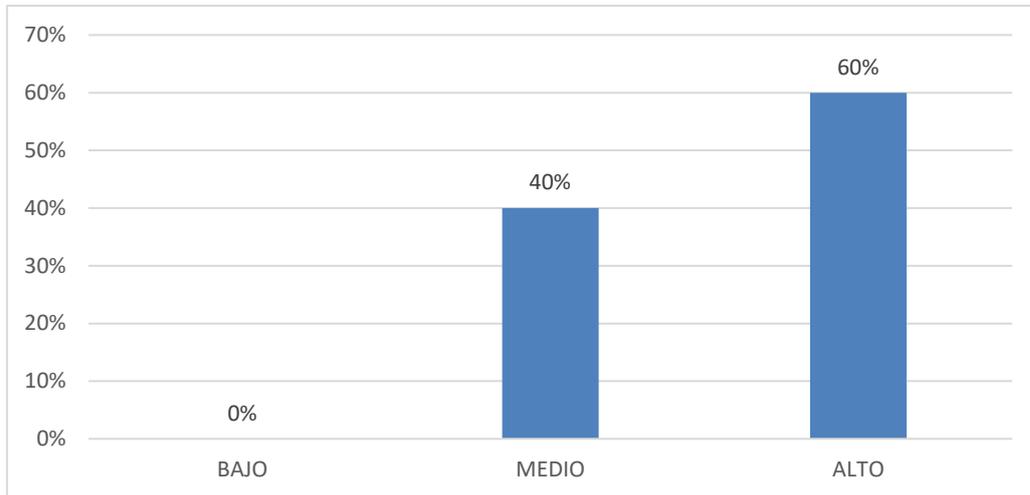


Figura 4. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

Interpretación:

Según la figura 4 más del 60% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de procesos operacionales visibles es de nivel alto, también un 40% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% un nivel bajo.

### Indicador 3:

#### *Filosofía*

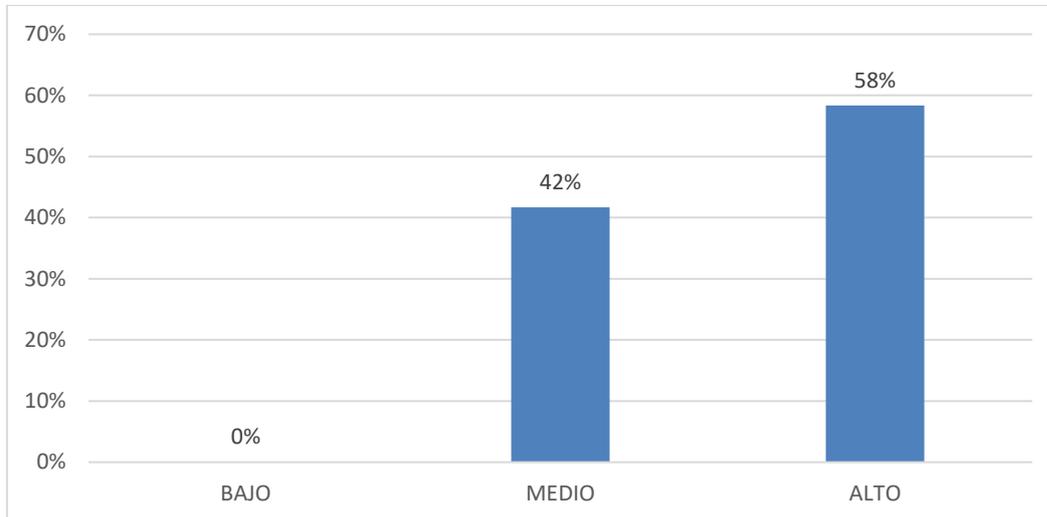


Figura 5. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

#### Interpretación:

Según la figura 5 más del 58% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de filosofías es de nivel alto, también un 42% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% un nivel bajo.

#### Indicador 4:

##### *Estrategias*

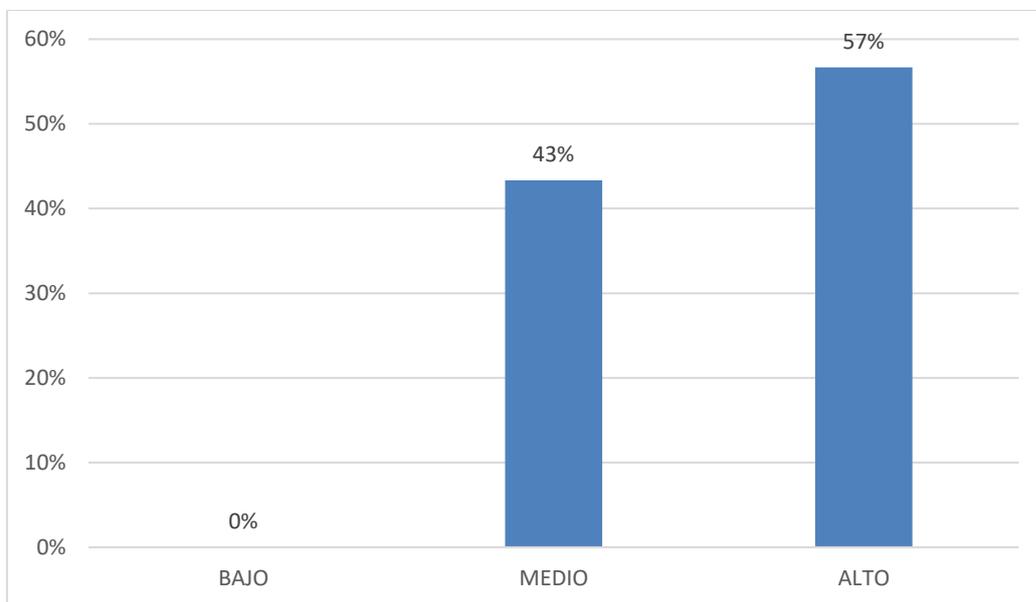


Figura 6. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

#### Interpretación:

Según la figura 6 más del 57% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de filosofías es de nivel alto, también un 43% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% un nivel bajo.

## Indicador 5:

### *Objetivos*

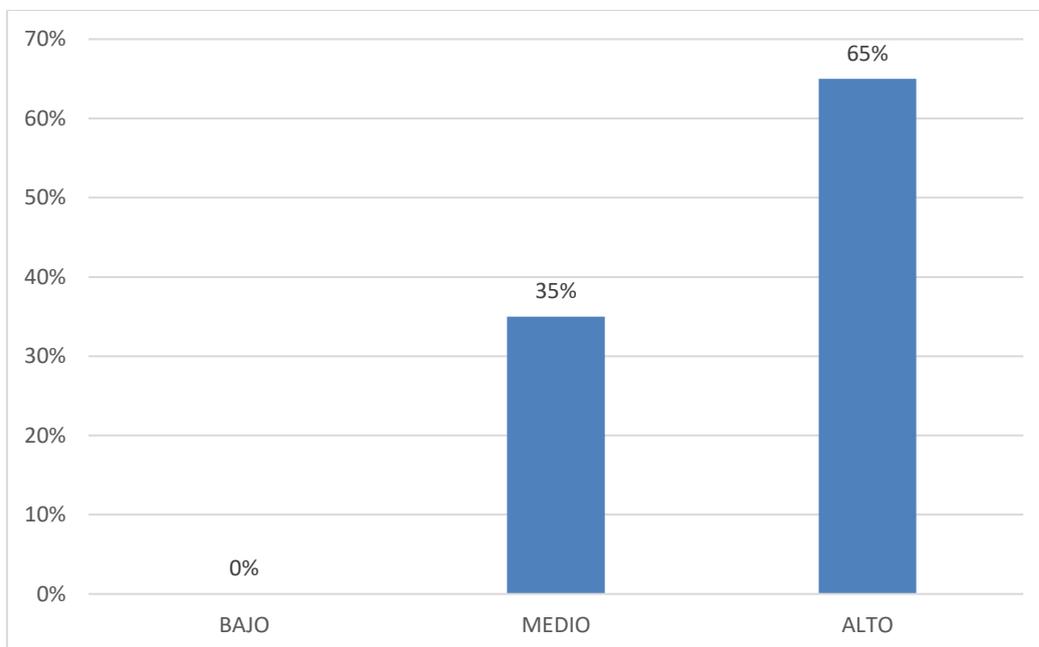


Figura 7. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación:

Según la figura 7 más del 65% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de filosofías es de nivel alto, también un 35% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% un nivel bajo.

Indicador 6:

*Creencias*

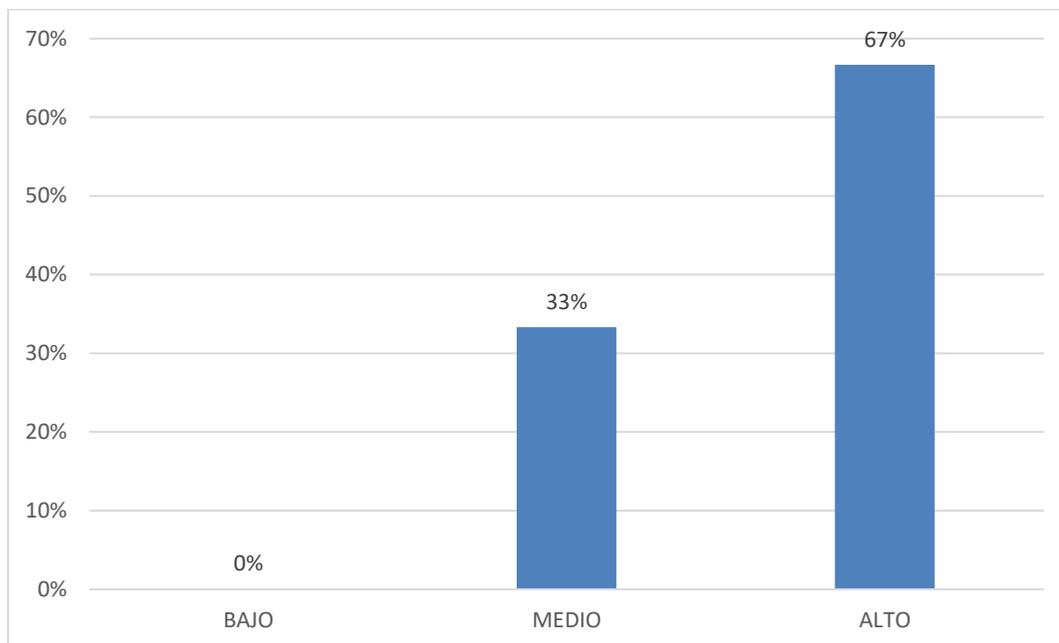


Figura 8. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

Interpretación:

Según la figura 8 más del 67% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de creencias es de nivel alto, también un 33% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% un nivel bajo.

### Indicador 7:

#### *Inconscientes*

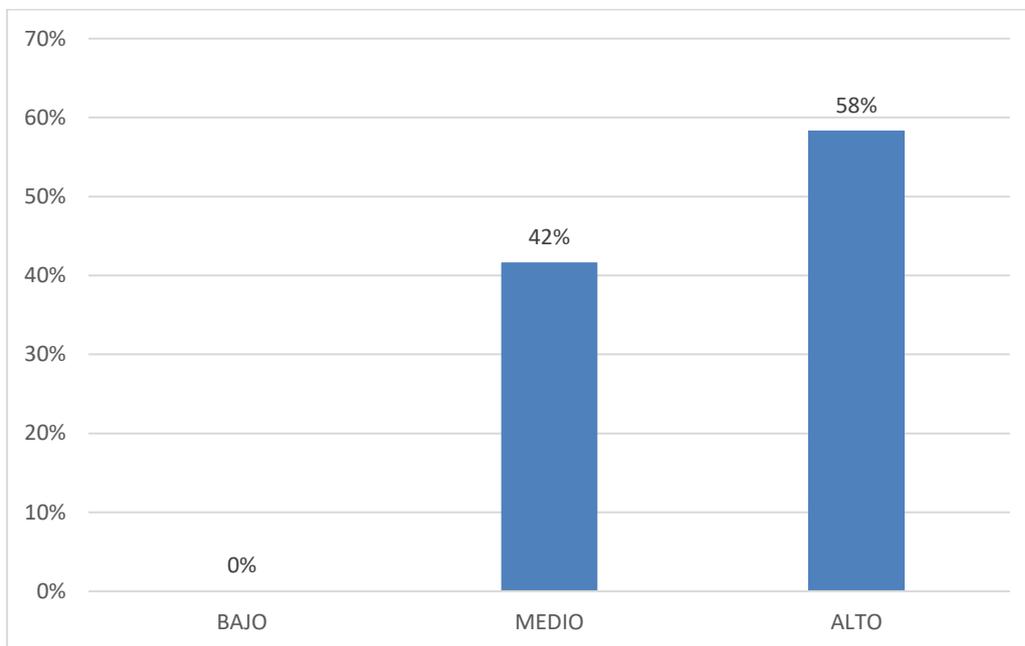


Figura 9. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

#### Interpretación:

Según la figura 9 más del 58% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de inconscientes es de nivel alto, también un 42% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% nivel bajo.

Indicador 8:

*Percepciones*

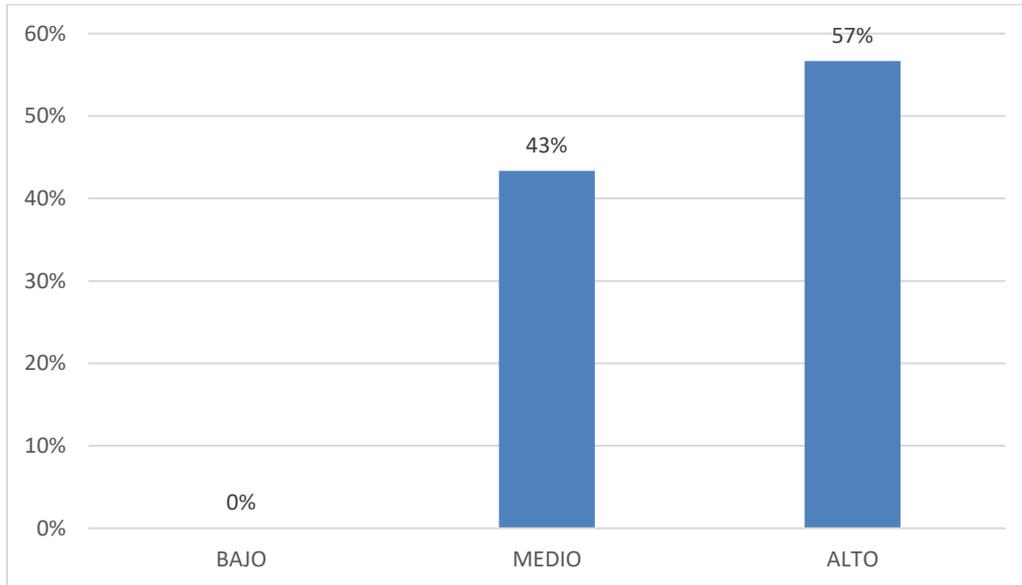


Figura 10. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

Interpretación:

Según la figura 10 más del 57% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de percepciones es de nivel alto, también un 43% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% nivel bajo.

### Indicador 9:

#### *Pensamientos*

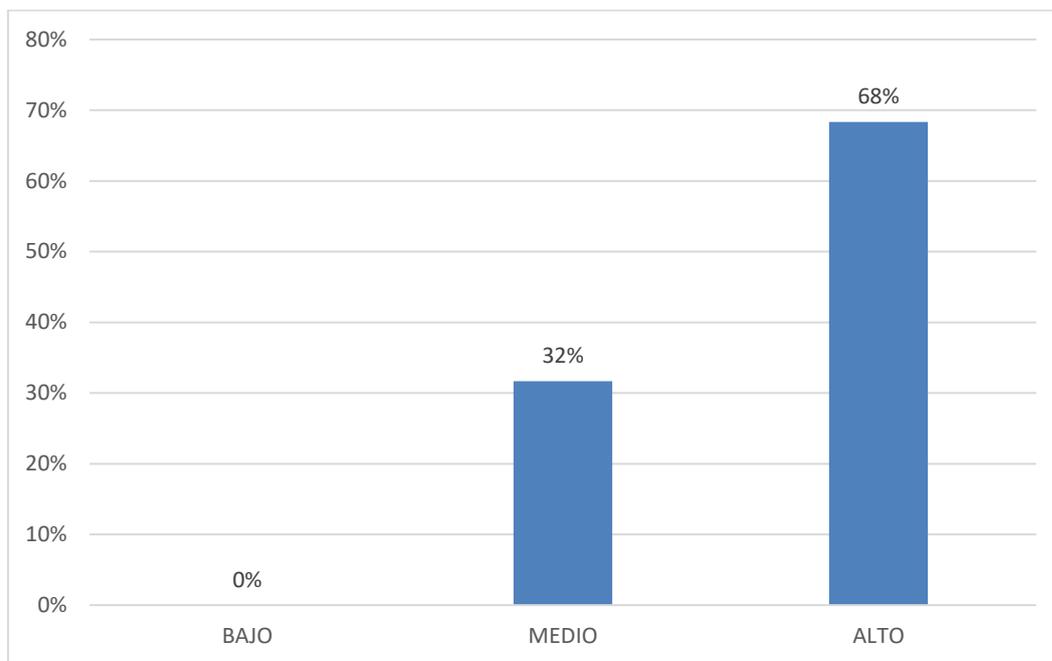


Figura 11. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

#### Interpretación:

Según la figura 11 más del 68% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de pensamientos es de nivel alto, también un 32% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% nivel bajo.

Indicador 10:

Sentimientos

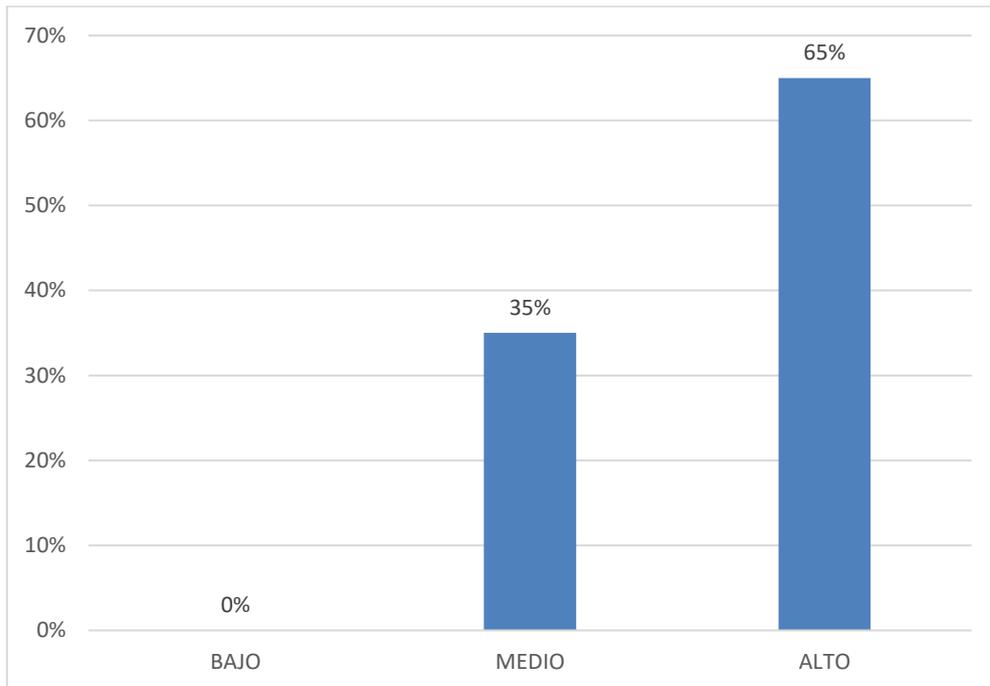


Figura 12. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

Interpretación:

Según la figura 12 más del 65% de los trabajadores censados indicaron que el nivel de cultura organizacional percibida de los indicadores de sentimientos es de nivel alto, también un 35% trabajadores indican que es de nivel medio y el 0% nivel bajo.

Anexo 4: basado de datos por pregunta.

| Nº<br>ENCUESTA | CULTURA ORGANIZACIONAL |    |    |    |                     |    |    |    |    |     |                   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------|------------------------|----|----|----|---------------------|----|----|----|----|-----|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                | Artefactos             |    |    |    | Valores Compartidos |    |    |    |    |     | Supuestos Básicos |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|                | P1                     | P2 | P3 | P4 | P5                  | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11               | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| 1              | 3                      | 3  | 3  | 3  | 3                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3                 | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   |     |
| 2              | 3                      | 3  | 2  | 2  | 3                   | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 2                 | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |     |
| 3              | 3                      | 3  | 3  | 3  | 3                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3                 | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   |     |
| 4              | 3                      | 3  | 2  | 3  | 2                   | 3  | 3  | 2  | 2  | 3   | 3                 | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |     |
| 5              | 2                      | 3  | 3  | 3  | 3                   | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 3                 | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |     |
| 6              | 3                      | 3  | 3  | 2  | 3                   | 2  | 2  | 3  | 2  | 3   | 3                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   |     |
| 7              | 3                      | 3  | 2  | 3  | 2                   | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2                 | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |     |
| 8              | 3                      | 3  | 3  | 2  | 3                   | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 2                 | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   |     |
| 9              | 3                      | 3  | 3  | 3  | 2                   | 3  | 2  | 3  | 2  | 3   | 3                 | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |     |
| 10             | 3                      | 2  | 3  | 2  | 3                   | 3  | 3  | 1  | 2  | 3   | 3                 | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |     |
| 11             | 3                      | 3  | 3  | 2  | 2                   | 2  | 3  | 3  | 3  | 2   | 1                 | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   |     |
| 12             | 2                      | 2  | 3  | 1  | 1                   | 2  | 2  | 1  | 2  | 1   | 2                 | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   |     |
| 13             | 3                      | 1  | 3  | 3  | 3                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3                 | 2   | 1   | 3   | 2   | 1   | 3   | 3   | 2   |     |
| 14             | 3                      | 3  | 1  | 3  | 3                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3                 | 3   | 3   | 3   | 2   | 1   | 3   | 1   | 2   |     |
| 56             | 3                      | 3  | 3  | 2  | 3                   | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |     |
| 57             | 3                      | 3  | 3  | 3  | 3                   | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 2                 | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   |     |
| 58             | 3                      | 3  | 3  | 2  | 3                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3                 | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |     |
| 59             | 3                      | 3  | 2  | 3  | 2                   | 3  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3                 | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   |     |
| 60             | 3                      | 3  | 3  | 3  | 3                   | 3  | 2  | 3  | 2  | 3   | 3                 | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   |     |

## Anexo 5: Figuras por preguntas de Cultura organizacional

### 1 ¿A usted le informaron sobre el organigrama de la empresa?

#### *Información sobre el organigrama de la empresa*

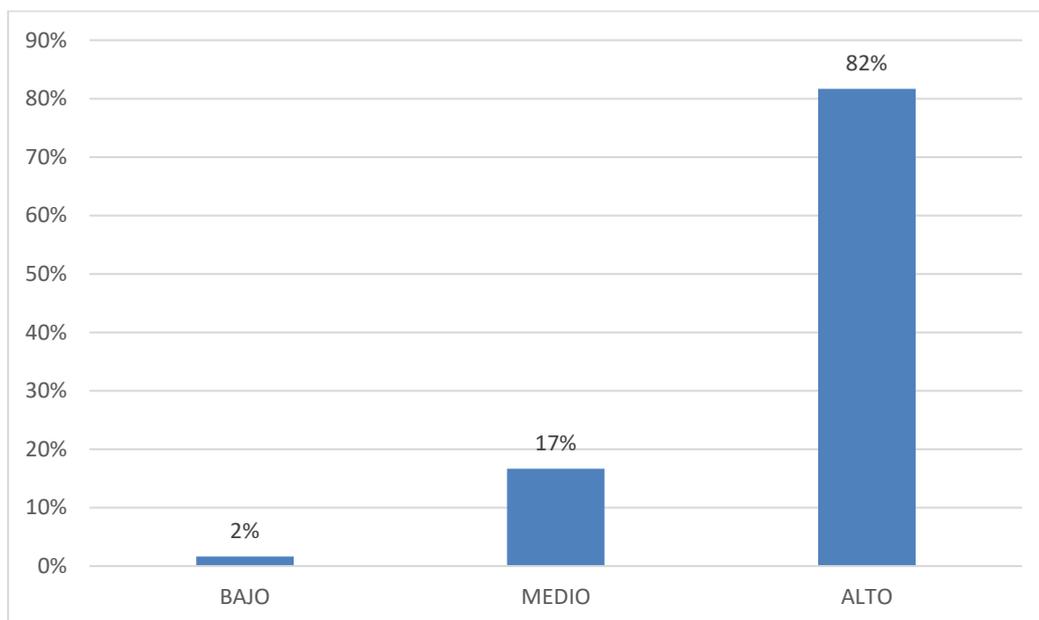


Figura 13. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

#### Interpretación:

Se observa en la figura 13 los resultados del 100% de encuestados, el 82% que representa a 49 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre conocen el organigrama de la empresa, mientras un 17% que representa a 10 trabajadores indican que algunas veces y el 2% que representa a 1 trabajador considera que pocas veces o casi nunca.

## 2 ¿Usted cree que les designan adecuadamente las funciones de cada área?

Designan adecuadamente las funciones de cada área.

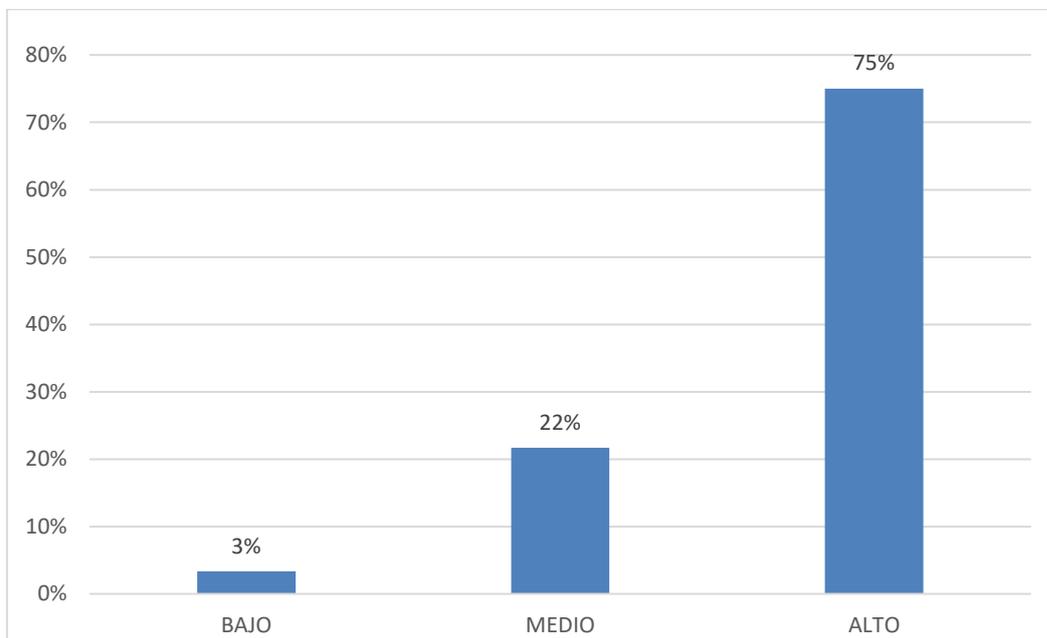


Figura 14. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación:

Se observa en la figura 14 los resultados del 100% de encuestados, el 75% que representa a 45 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, designan adecuadamente las funciones de cada área mientras un 22% que representa a 13 trabajadores indican que algunas veces y el 3% que representa a 2 trabajadores consideran que pocas veces o casi nunca.

### 3 ¿Usted conoce las normas de la empresa?

#### Normas de la empresa

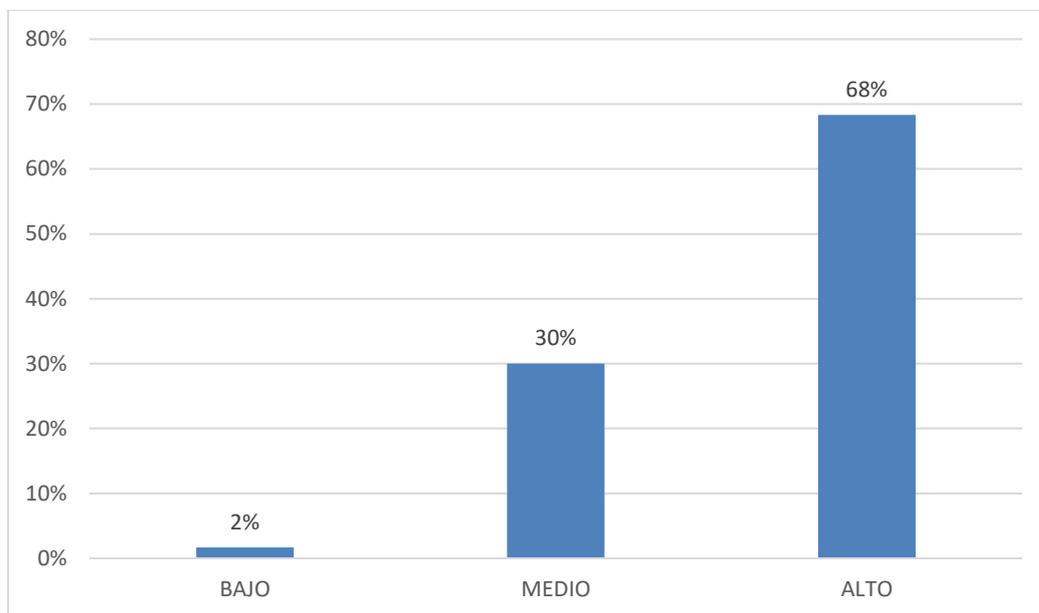


Figura 15. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

#### Interpretación:

Se observa en la figura 15 los resultados del 100% de encuestados, el 68% que representa a 41 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, conocen las normas de la empresa mientras un 30% que representa a 18 trabajadores indican que algunas veces y el 2% que representa a 1 trabajadores consideran que pocas veces o casi nunca.

4 ¿Usted está de acuerdo que se realicen ceremonias en fechas festivas dentro de la empresa?

*Ceremonias de fechas festivas*

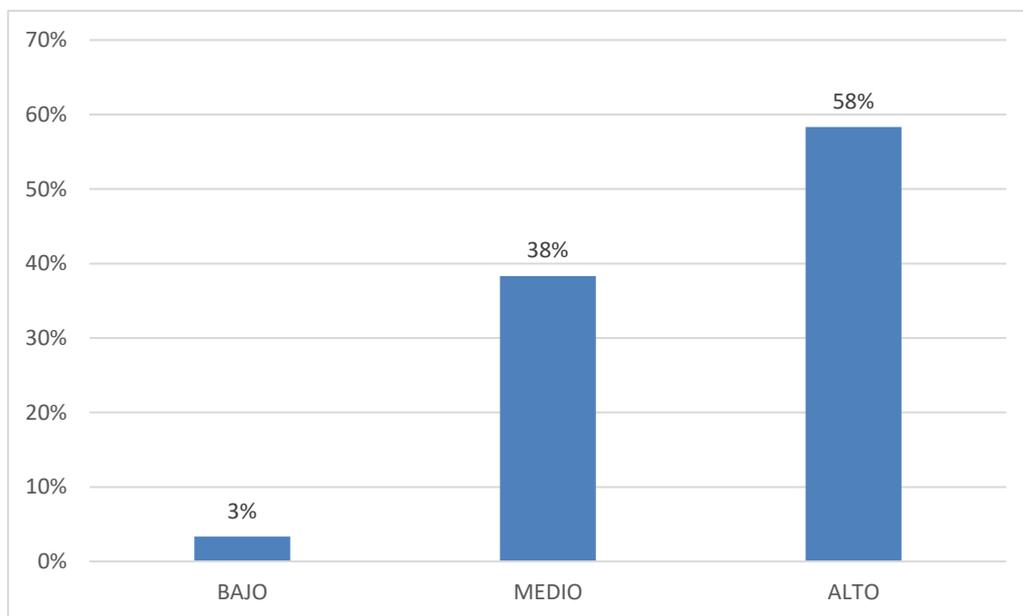


Figura 16. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Se observa en la figura 16 los resultados del 100% de encuestados, el 58% que representa a 35 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, está de acuerdo que se realicen ceremonias en fechas festivas dentro de la empresa mientras un 38% que representa a 23 trabajadores indican que algunas veces y el 3% que representa a 2 trabajadores consideran que pocas veces o casi nunca.

## 5 ¿Usted conoce la misión, visión y valores de la empresa?

### *Misión, visión y valores de la empresa*

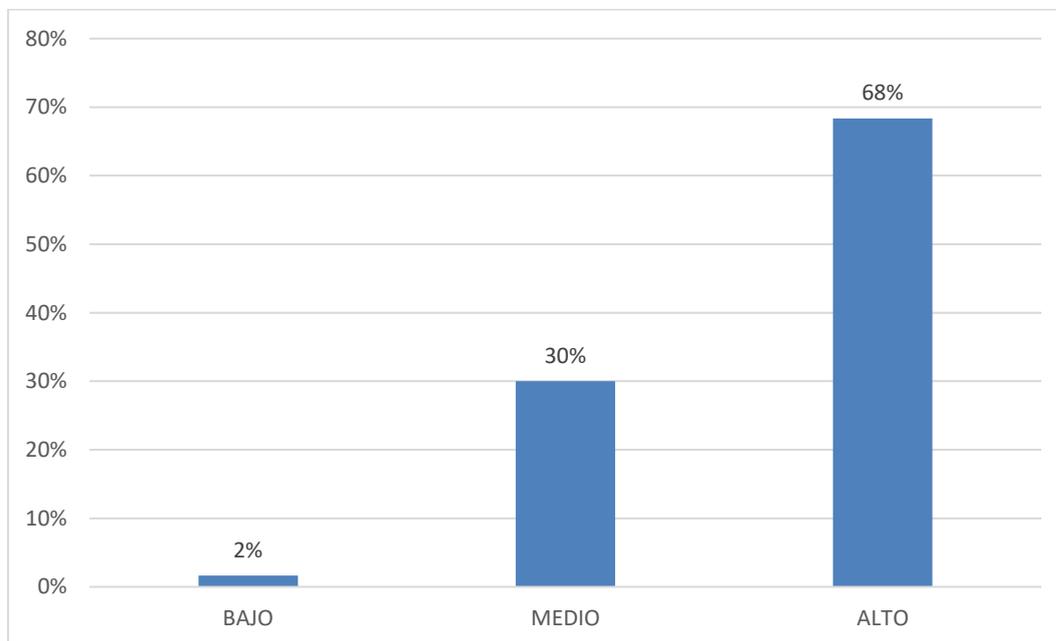


Figura 17. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación:

Se observa en la figura 17 los resultados del 100% de encuestados, el 68% que representa a 41 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, conocen la misión, visión y valores de la empresa mientras un 30% que representa a 18 trabajadores indican que algunas veces y el 2% que representa a 1 trabajador considera que pocas veces o casi nunca.

## 6 ¿Usted percibe que existen buenos valores dentro de la organización?

### *Percepción de valores*

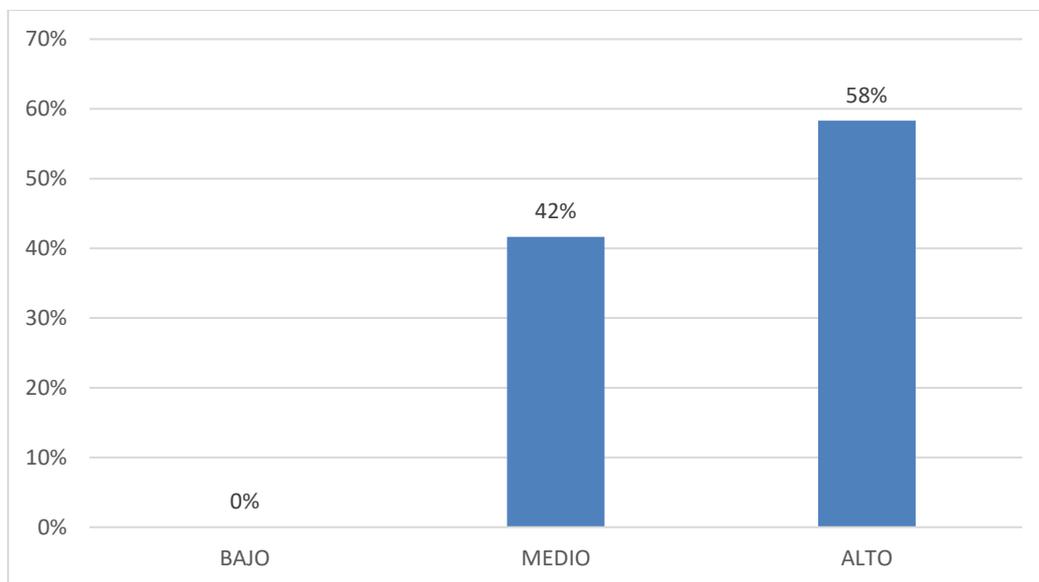


Figura 18. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación:

Se observa en la figura 18 los resultados del 100% de encuestados, el 58% que representa a 35 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, perciben que existen buenos valores dentro de la organización mientras un 42% que representa a 25 trabajadores indican que algunas veces.

7 ¿Usted considera que las estrategias son las correctas?

*Considera que las estrategias son las correctas*

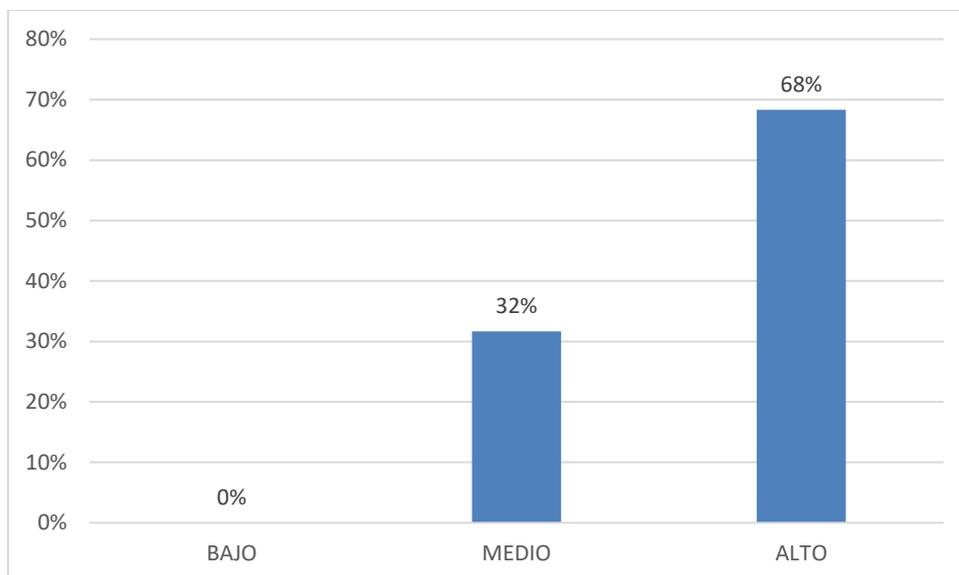


Figura 19. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Se observa en la figura 19 los resultados del 100% de encuestados, el 68% que representa a 41 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, consideran que las estrategias son las correctas mientras un 32% que representa a 19 trabajadores indican que algunas veces.

8 ¿Usted cree que los recursos que cuenta la empresa son los suficientes como para realizar los trabajos?

### *Recursos de la empresa*

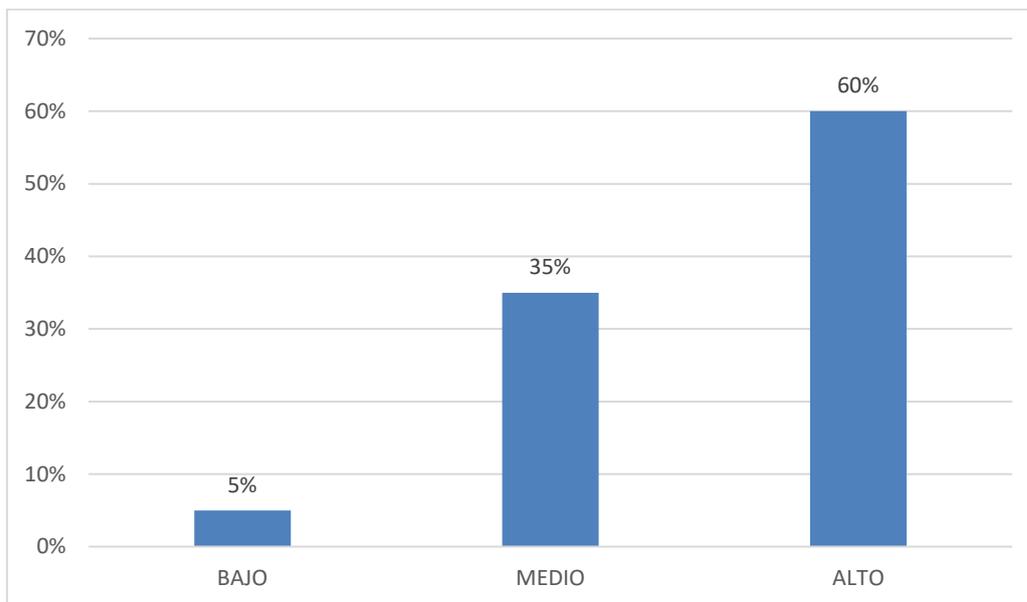


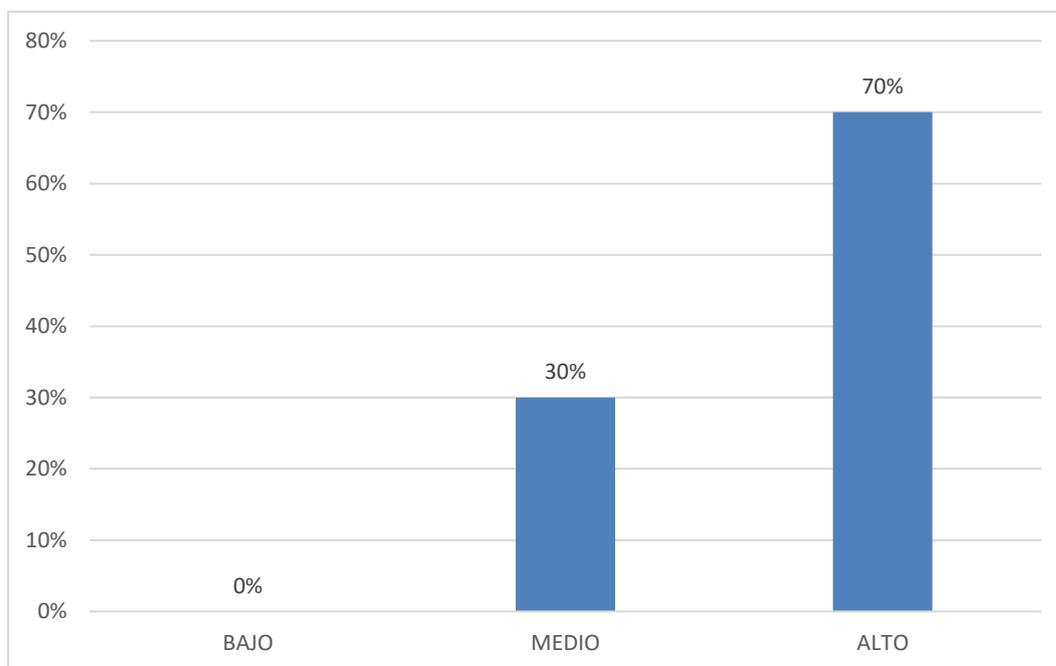
Figura 20. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Se observa en la figura 20 los resultados del 100% de encuestados, el 60% que representa a 36 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, creen que los recursos que cuenta la empresa son los suficientes como para realizar los trabajos mientras un 35% que representa a 21 trabajadores indican que algunas veces y el 5% que representa a 3 trabajadores considera que pocas veces o casi nunca.

9 ¿Usted cree que los objetivos son difundidos por la dirección de la empresa?

*Objetivos difundidos por la empresa*



Fuente 21. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Se observa en la figura 21 los resultados del 100% de encuestados, el 70% que representa a 42 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, cree que los objetivos son difundidos por la dirección de la empresa mientras un 30% que representa a 18 trabajadores indican que algunas veces.

10. ¿Usted percibe que la empresa trabaja en base a objetivos?

*Percepción de objetivos*

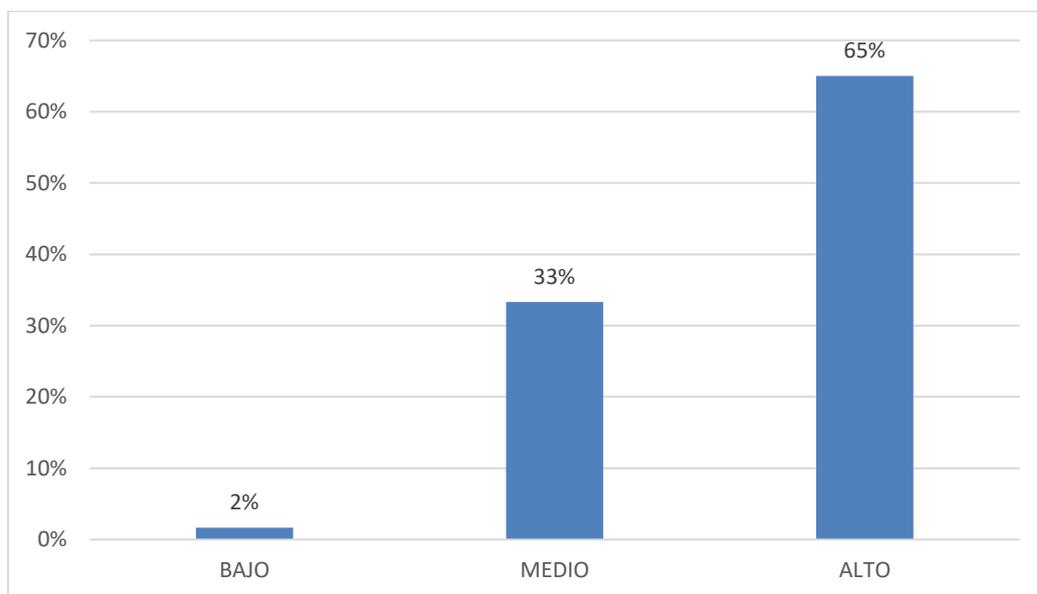


Figura 22. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

**Interpretación**

Se observa en la figura 22 los resultados del 100% de encuestados, el 65% que representa a 39 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, perciben que la empresa trabaja en base a objetivos mientras un 33% que representa a 20 trabajadores indican que algunas veces y el 2% que representa a 1 trabajador considera que pocas veces o casi nunca.

## 11. ¿Usted cree que el gerente es un buen líder dentro de la empresa?

### *El gerente es un buen líder*

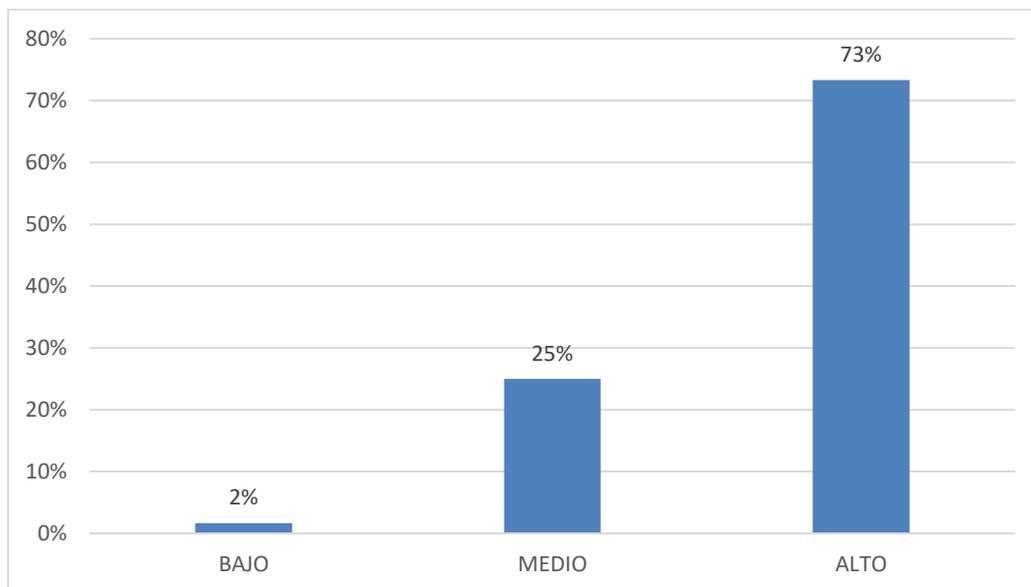


Figura 23. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.

Elaboración: Propia

### Interpretación

Se observa en la figura 23 los resultados del 100% de encuestados, el 73% que representa a 44 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, creen que el gerente es un buen líder dentro de la empresa mientras un 25% que representa a 15 trabajadores indican que algunas veces y el 2% que representa a 1 trabajador considera que pocas veces o casi nunca.

## 12. ¿Usted cree que existe un buen ambiente laboral?

### *Un buen ambiente laboral*

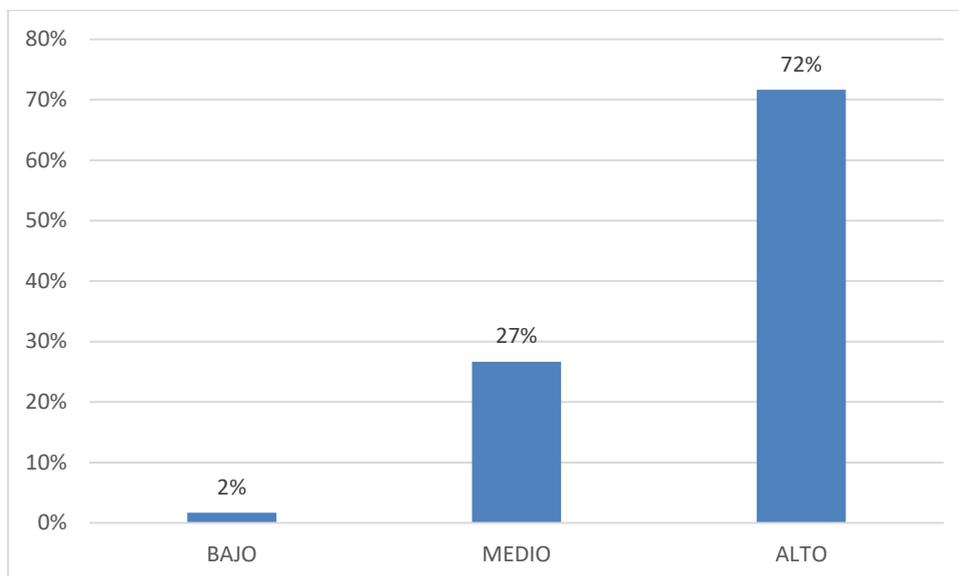


Figura 24. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Se observa en la figura 24 los resultados del 100% de encuestados, el 72% que representa a 43 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, creen que existe un buen ambiente laboral mientras un 27% que representa a 26 trabajadores indican que algunas veces y el 2% que representa a 1 trabajador considera que pocas veces o casi nunca.

13. ¿Usted cree que en la empresa lleva la práctica de mejora continua?

*Práctica de mejora continua*

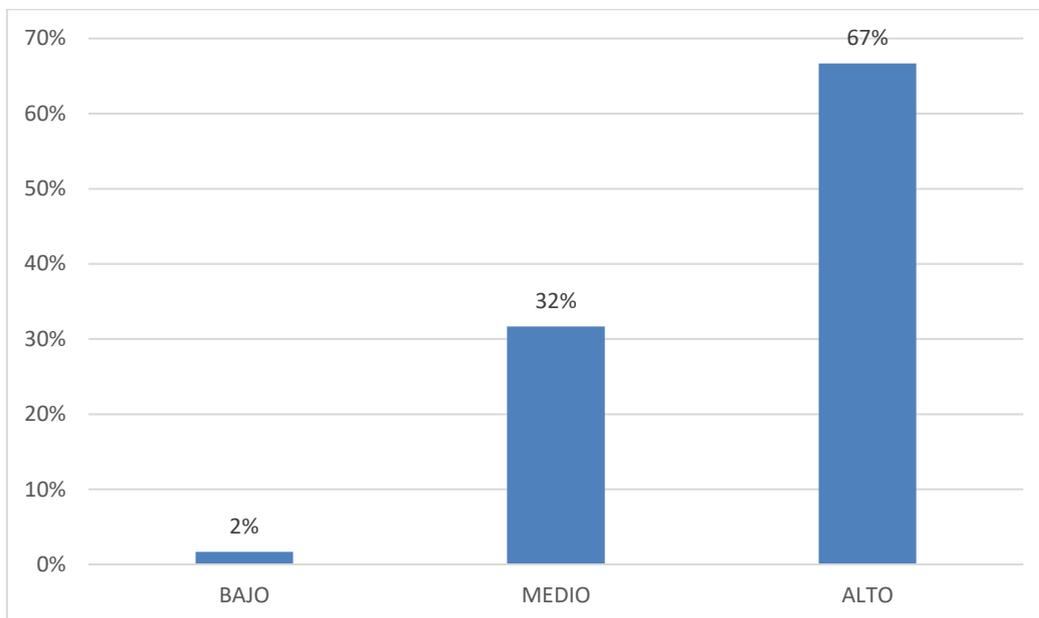


Figura 25. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

**Interpretación**

Se observa en la figura 25 los resultados del 100% de encuestados, el 67% que representa a 40 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, creen que en la empresa lleva la práctica de mejora continua mientras un 32% que representa a 19 trabajadores indican que algunas veces y el 2% que representa a 1 trabajador considera que pocas veces o casi nunca.

14 ¿Usted considera que los trabajadores tienen un adecuado comportamiento dentro de la empresa?

*Adecuado comportamiento dentro de la empresa*

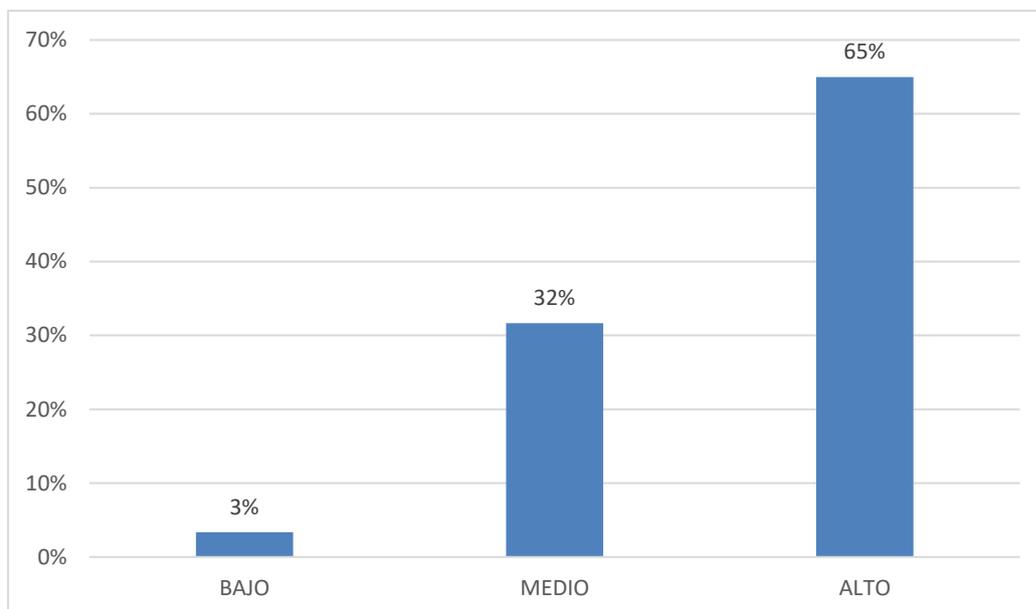


Figura 26. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Se observa en la figura 26 los resultados del 100% de encuestados, el 65% que representa a 39 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, consideran que los trabajadores tienen un adecuado comportamiento dentro de la empresa mientras un 32% que representa a 19 trabajadores indican que algunas veces y el 3% que representa a 2 trabajadores consideran que pocas veces o casi nunca.

15. ¿Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe por parte de la empresa?

*Satisfacción de los beneficios*

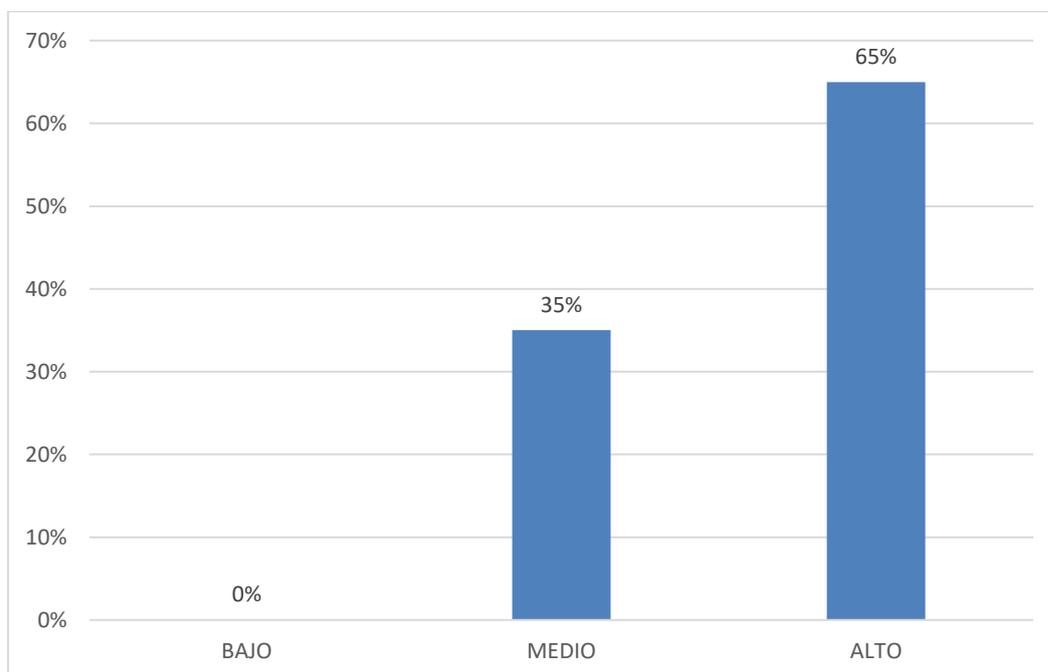


Figura 27. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

**Interpretación**

Se observa en la figura 27 los resultados del 100% de encuestados, el 65% que representa a 39 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, se encuentran satisfechos con los beneficios que reciben por parte de la empresa mientras un 35% que representa a 21 trabajadores indican que algunas veces.

## 16. ¿Usted considera que la empresa celebra sus logros y aprendizajes?

### *Celebración de logros y aprendizajes*

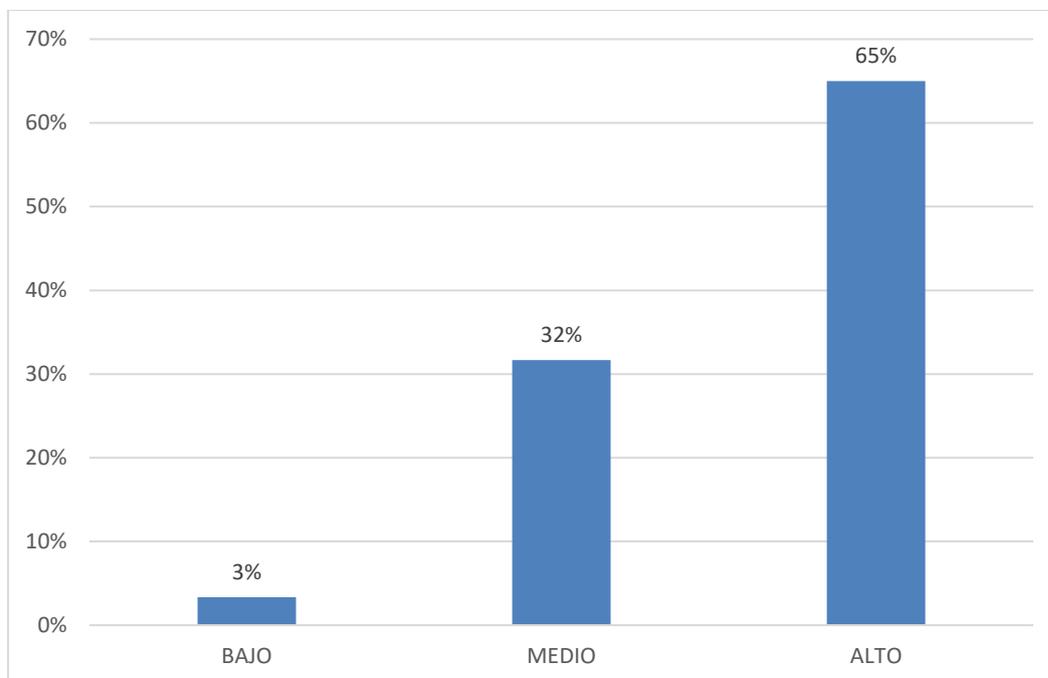


Figura 28. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Se observa en la figura 28 los resultados del 100% de encuestados, el 65% que representa a 39 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, consideran que la empresa celebra sus logros y aprendizajes mientras un 32% que representa a 19 trabajadores indican que algunas veces y el 3% que representa a 2 trabajadores consideran que pocas veces o casi nunca.

17. ¿Usted considera que los trabajadores están alineados con la misión y visión de la empresa?

*Los trabajadores están alineados con la misión y visión*

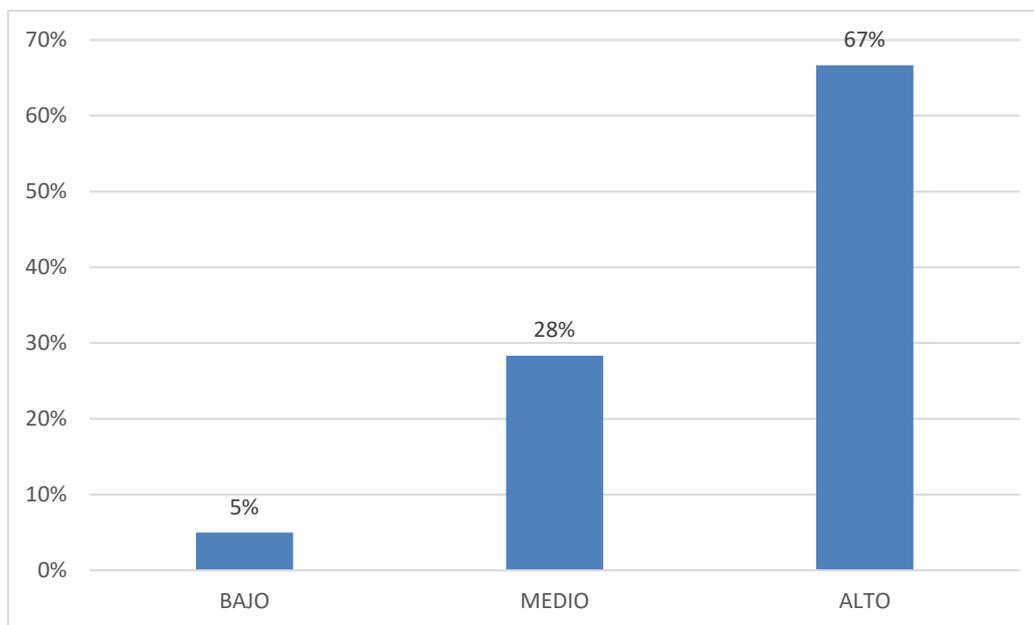


Figura 29. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Se observa en la figura 29 los resultados del 100% de encuestados, el 67% que representa a 40 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, consideran que los trabajadores están alineados con la misión y visión de la empresa mientras un 28% que representa a 17 trabajadores indican que algunas veces y el 5% que representa a 3 trabajadores consideran que pocas veces o casi nunca.

18. ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo tienen principios?

*Principios en el lugar de trabajo*

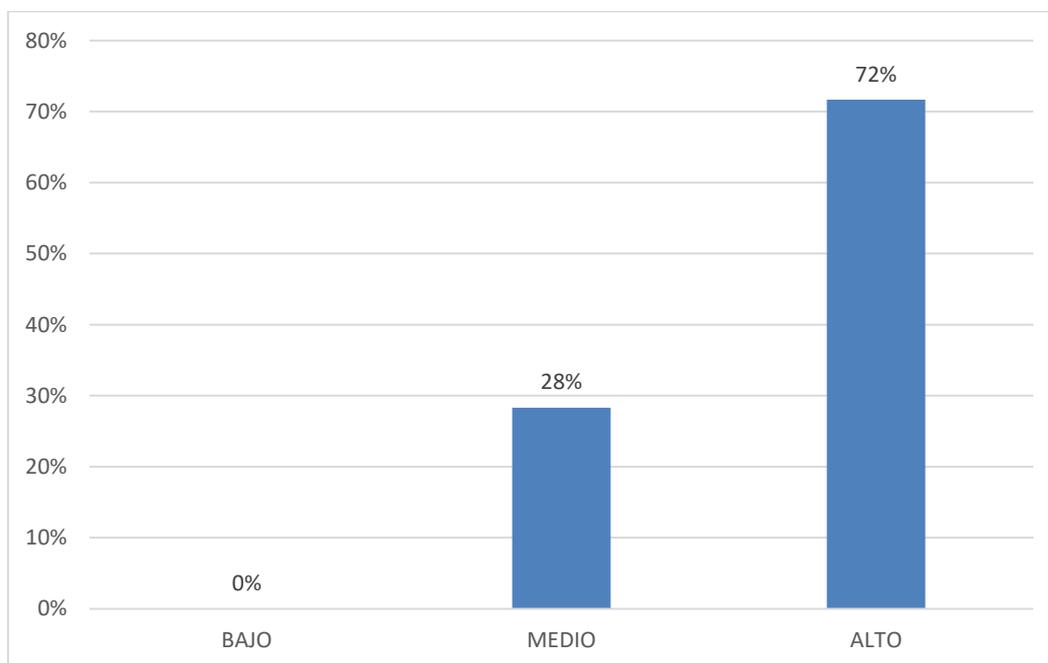


Figura 30. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

**Interpretación**

Se observa en la figura 30 los resultados del 100% de encuestados, el 72% que representa a 43 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, consideran que sus compañeros de trabajo tienen principios mientras un 28% que representa a 17 trabajadores indican que algunas veces.

## 19. ¿Usted se siente parte de la empresa en la trabaja?

*Se sienten parte de la empresa*

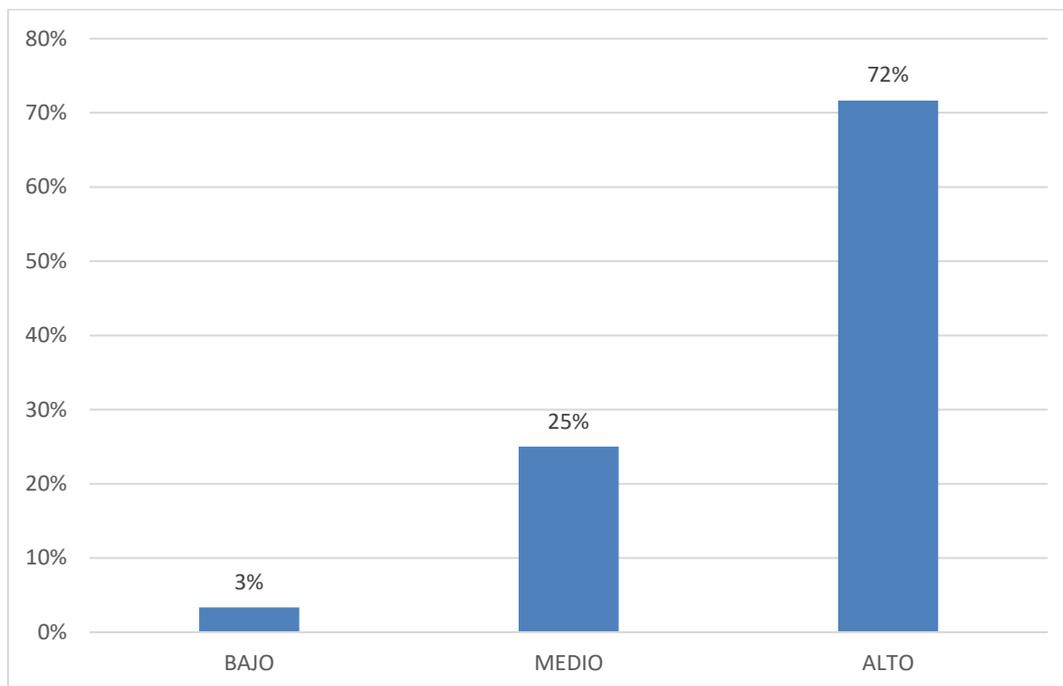


Figura 31. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Se observa en la figura 31 los resultados del 100% de encuestados, el 72% que representa a 43 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, se sienten parte de la empresa en la trabaja mientras un 25% que representa a 15 trabajadores indican que algunas veces y el 3% que representa a 2 trabajadores consideran que pocas veces o casi nunca.

20. ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo tienen una personalidad adecuada dentro de la empresa?

*Personalidad adecuada*

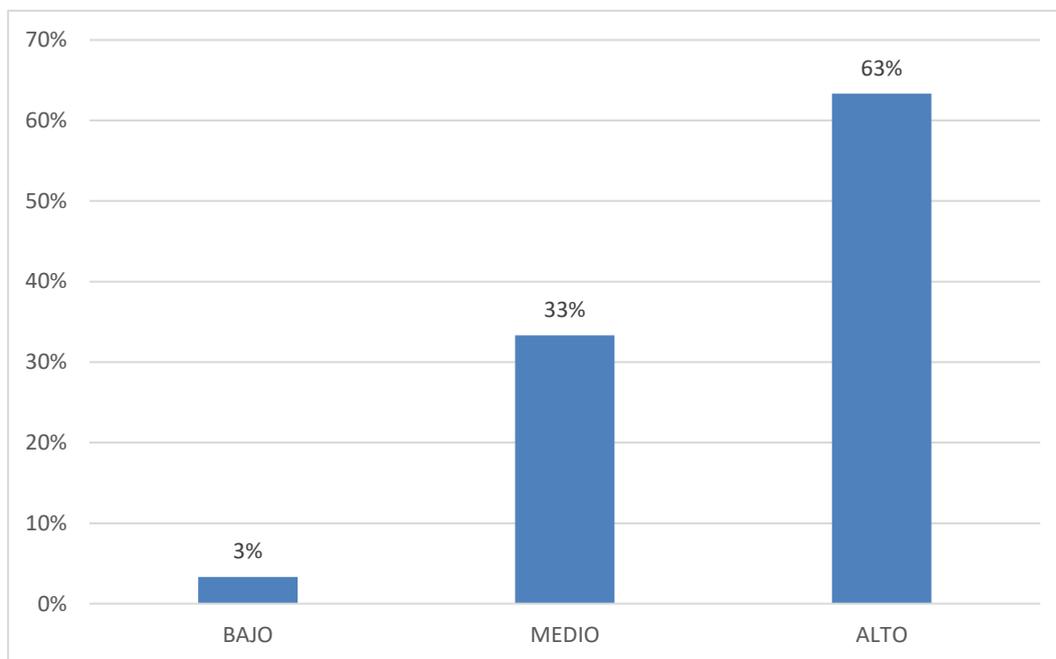


Figura 32. Censo aplicado a los trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., Cajamarca 2021.  
Elaboración: Propia

**Interpretación**

Se observa en la figura 32 los resultados del 100% de encuestados, el 63% que representa a 38 trabajadores de la empresa Collotan S.A.A., en la ciudad de Cajamarca, indican que siempre o casi siempre, consideran que sus compañeros de trabajo tienen una personalidad adecuada dentro de la empresa mientras un 33% que representa a 20 trabajadores indican que algunas veces y el 3% que representa a 2 trabajadores consideran que pocas veces o casi nunca.

Anexo 6:

Tabla 9

*Operalización de variable*

| <b>Variable</b>        | <b>DEFINICIÓN<br/>CONCEPTUAL</b>  | <b>DIMENSIONES</b>  | <b>INDICADORES</b>                 | <b>ÍTEMS</b>   |
|------------------------|---|---------------------|------------------------------------|--|
| Cultura organizacional | Chiavenato (2009), La cultura organizacional es una guía de asuntos básicos compartidos que estudia un grupo como vía para solucionar sus problemas de externos e internos y que funciona muy bien y que se cree válido y deseable transmitido a nuevos integrantes, por ser la manera correcta de observar, pensar y | Artefactos          | Estructuras                        | A usted le informaron sobre el organigrama de la empresa.<br>Usted cree que les designan adecuadamente las funciones de cada área.                               |
|                        |   |                     | Procesos Organizacionales Visibles | Usted conoce las normas de la empresa.<br>Usted está de acuerdo que se realicen ceremonias en fechas festivas dentro de la empresa.                              |
|                        |   |                     | Filosofías                         | Usted conoce la misión, visión y valores de la empresa.<br>Usted percibe que existen buenos valores dentro de la organización.                                   |
|                        |   | Valores Compartidos | Estrategias                        | Usted considera que las estrategias son las correctas.<br>Usted cree que los recursos que cuenta la empresa son los suficientes como para realizar los trabajos. |
|                        |   |                     | Objetivos                          | Usted cree que los objetivos son difundidos por la dirección de la empresa.<br>Usted percibe que la empresa trabaja en base a objetivos.                         |
|                        |   |                     | Creencias                          | Usted cree que el gerente es un buen líder dentro de la empresa.<br>Usted cree que existe un buen ambiente laboral.  |
|                        |   | Supuestos Básicos   | Inconscientes                      | Usted cree que en la empresa lleva la práctica de mejora continua.   |

---

sentir respecto a sus  
dificultades.

Usted considera que los trabajadores tienen un adecuado comportamiento dentro de la empresa.

---

Percepciones

Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe por parte de la empresa.

Usted considera que la empresa celebra sus logros y aprendizajes.

---

Pensamientos

Usted considera que los trabajadores están alineados con la misión y visión de la empresa.

Usted considera que sus compañeros de trabajo tienen principios.

---

Sentimientos

Usted se siente parte de la empresa en la trabaja.

Usted considera que sus compañeros de trabajo tienen una personalidad adecuada dentro de la empresa.

---

Nota: Elaboración propia de acuerdo al libro de Chiavenato



**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**REFERENCIA**

- 1.1 Título de la investigación: La cultura organizacional en la empresa COLLOTAN S.A.A, Cajamarca 2021
- 1.2 Testista (s): Ana Lucía Cruzado Lozano  
Erieyna Nataly Goicochea Vargas
- 1.1 Experto: Dr. Walter Terán Ramírez
- 1.2 Especialidad: Economía
- 1.3 Cargo Actual: Docente
- 1.4 Grado Académico: Doctor
- 1.5 Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6 Tipo de instrumento: Cuestionario-Escala de Likert
- 1.7 Lugar y Fecha: Cajamarca 26 de febrero 2022

**II. TABLA DE VALORACION DE EVIDENCIAS**

| N°           | EVIDENCIAS                                  | VALORACIÓN |    |   |   |   |   |
|--------------|---|------------|----|---|---|---|---|
|              |   | 5          | 4  | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1            | Pertinencia de indicadores                  | X          |    |   |   |   |   |
| 2            | Formulación con lenguaje apropiado          |            | X  |   |   |   |   |
| 3            | Adecuado para los sujetos de estudio        |            | X  |   |   |   |   |
| 4            | Facilita la prueba de hipótesis             |            | X  |   |   |   |   |
| 5            | Suficiencia para medir la variable          |            | X  |   |   |   |   |
| 6            | Facilita la interpretación del instrumento  |            | X  |   |   |   |   |
| 7            | Acorde al avance de la ciencia y tecnología |            | X  |   |   |   |   |
| 8            | Expresado con hechos perceptibles           |            | X  |   |   |   |   |
| 9            | Tiene secuencia lógica                      |            |    | X |   |   |   |
| 10           | Basado en aspectos teóricos                 |            | X  |   |   |   |   |
| <b>Total</b> |   | 5          | 32 | 3 |   |   |   |

Coefficiente de valoración porcentual: 40/50 = 80%

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

|  |
|--|
| Los ítems deben guardar estrecha relación con los indicadores. |
|  |
|  |

Firma y sello del Experto

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto: LILIANA CARRILLO CARRANZA
- 1.2. Especialidad: ECONOMISTA
- 1.3. Cargo actual: DTC
- 1.4. Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS
- 1.5. Institución: UPN
- 1.6. Tipo de instrumento: CUESTIONARIO
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 04 de marzo de 2022

**II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS**

| N° | EVIDENCIAS                                  | VALORACION |    |   |   |   |   |
|----|---|------------|----|---|---|---|---|
|    |   | 5          | 4  | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1  | Pertinencia de indicadores                  |            | x  |   |   |   |   |
| 2  | Formulado con lenguaje apropiado            |            | x  |   |   |   |   |
| 3  | Adecuado para los sujetos en estudio        |            | x  |   |   |   |   |
| 4  | Facilita la prueba de hipótesis             |            | x  |   |   |   |   |
| 5  | Suficiencia para medir la variable          |            | x  |   |   |   |   |
| 6  | Facilita la interpretación del instrumento  |            | x  |   |   |   |   |
| 7  | Acorde al avance de la ciencia y tecnología |            | x  |   |   |   |   |
| 8  | Expresado en hechos perceptibles            |            | x  |   |   |   |   |
| 9  | Tiene secuencia lógica                      |            | x  |   |   |   |   |
| 10 | Basado en aspectos teóricos                 |            | x  |   |   |   |   |
|    | Total                                       |            | 40 |   |   |   |   |

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 80\%$

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

.....  
 .....  
 .....  
 .....



.....  
 Firma y sello del Experto