

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL  
Y LA ÉTICA EMPRESARIAL EN LAS COOPERATIVAS  
DE AHORRO Y CRÉDITO, CAJAMARCA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Nilson Fernando Sanchez Chuquiruna

Asesor:

Dr. Álex Miguel Hernández Torres

Cajamarca - Perú

2020



## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor digite el nombre del asesor, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Elija un elemento, Carrera profesional de Elija un elemento, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- *Apellidos y nombres de los estudiantes*
- 

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto* para aspirar al título profesional de: digite el título profesional por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

---

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos  
Asesor

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado  
Presidente

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

## **DEDICATORIA**

A mi madre y a mi abuela con mucho amor y cariño les dedico todo mi esfuerzo y labor puesto para la realización de este trabajo de investigación.

### **AGRADECIMIENTO**

A mi madre, por ser la principal fuente de inspiración para lograr mis objetivos y a la vez quien estuvo ahí siempre para darme su mejor consejo, “todo se puede en la vida si uno lo quiere”.

A mi abuela, por su incondicional apoyo a lo largo de mi vida universitaria y porque sé que seré el orgullo de ella demostrándole que todo lo que hizo por mí no fue en vano.

## TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS .....	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS .....	3
RESUMEN .....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	24
CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	33
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS.....	45

## INDICE DE TABLAS

TABLA 1: RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN PERSONAL.....	24
TABLA 2: RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN .....	25
TABLA 3: RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN VALORES EMPRESARIALES .....	26
TABLA 4: RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN CULTURA EMPRESARIAL .....	27
TABLA 5: PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS.....	29
TABLA 6: INTERVALOS DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN PARA INTERPRETACIÓN .....	30
TABLA 7: RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA ÉTICA EMPRESARIAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO, CAJAMARCA, 2020.....	30
TABLA 8: RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LOS VALORES EMPRESARIALES EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO, CAJAMARCA, 2020.....	31
TABLA 9: RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA CULTURA EMPRESARIAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO, CAJAMARCA, 2020.....	32

## INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE FORMA GLOBAL .....	28
---	----

## RESUMEN

El objetivo esencial de esta tesis fue conocer si existe relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020.

Esta investigación estuvo bajo el enfoque cuantitativo, se utilizó el nivel descriptivo correlacional y el diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra poblacional de 30 colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito “Caxamarca” y “MF”, la información se obtuvo mediante un cuestionario realizado en septiembre del 2020 a los trabajadores de las empresas ya mencionadas. Para obtener los resultados, se procesaron los datos obtenidos mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

Para establecer la relación entre las variables gestión organizacional y ética empresarial se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, observándose que existe una correlación positiva perfecta de 0,980, también se tuvo una significancia de 0,000 menor a 0,05 lo que hace que la relación sea significativa.

La conclusión a la que llegó esta tesis fue que se acepta la hipótesis planteada ya que, si existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca 2020. Esto significa que la ética influye en la gestión organizacional, mientras se mejoren las buenas prácticas en cualquier actividad o decisión dentro de la empresa, la gestión de la misma también será mejor.

**Palabras clave:** ética empresarial, gestión organizacional, gestión administrativa, ética profesional, profesionalismo, cultura empresarial, valores empresariales.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Alrededor del mundo las empresas están conscientes de que en pro de un mejor desarrollo es necesario impulsar la responsabilidad social empresarial. Pero más fundamental todavía es enfocarse explícitamente en la ética empresarial con sus empleados, así como también con el conjunto de grupos de interés con la cual se mantiene relación. Es así que, si hablamos de la responsabilidad social, la ética es de vital importancia en el actuar de las organizaciones. Principalmente una compañía debe encaminarse de forma digna y adecuada, tanto a nivel interno como externo; de esta manera se tendrá una mejor gestión administrativa, comercial y de las estrategias organizacionales. Una política ética significa también ser evaluados por los clientes, ya que tenemos que desarrollarla en coherencia con los deseos de ellos. En el caso del sistema financiero pueden desempeñar sus actividades de forma competitiva pero también socialmente responsable y flexible para poco a poco ir integrando los valores cambiantes de la sociedad; todo ello de manera pública y transparente (Carrasco, 2015).

En Latinoamérica el comportamiento ético de las empresas ha llegado a cobrar una grandiosa importancia a consecuencia de muchos casos de estafas por parte de trabajadores y gerencia. En tal sentido, se puede decir que una organización sustenta un comportamiento ético cuando se basa en un grupo de valores éticos y principios esenciales. Además, el aumento de empresas latinoamericanas internacionalizadas ha causado que sus inversores y su clientela extranjera exijan que se implante mecanismos de buenas prácticas. Es así que los valores que más practican las empresas del continente ya mencionado son la transparencia, la integridad y la confianza (Gálvez et al., 2016).

De acuerdo a la revista América Economía (2017), en el Perú, si bien muchas empresas intentan ir por el buen camino, implantando la ética para mejorar cualquier acción que se dé

tanto internamente como externamente a la empresa; todavía quedan muchos cambios por realizar y esto no evade a las cooperativas de ahorro y crédito. Tal es el caso de muchas empresas que evaden impuestos, esto solo da una imagen de la mala gestión dentro de la organización, falta de transparencia y obviamente falta de educación basada en la ética y la moral. Por lo que expertos aconsejan que se debe generar conciencia, realizando reuniones para hablar de lo mal que es y se ve la corrupción; esto es responsabilidad de las decisiones corporativas dentro de la organización. La ética define cual es el fin de la empresa, porque existe, y si es válido ganar dinero a costa de lo que sea.

La pregunta de investigación para este proyecto de tesis fue, ¿cuál es la relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020? Además, se planteó preguntas específicas, ¿cuál es la relación entre la gestión organizacional y los valores empresariales en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020?, y ¿cuál es la relación entre la gestión organizacional y la cultura empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020?

Es importante también mencionar la teoría que existe con respecto al tema de gestión organizacional, esta es desarrollada por Bennis y Beckhard (1970), quien menciona que la gestión dentro de una empresa es definida como una estrategia educativa, fundamentada en la cultura organizacional para poder alcanzar los objetivos y cambios planeados en la empresa. Los cambios buscados están asociados de primera mano a los requerimientos o exigencias que la empresa quiere satisfacer: desarrollo humano, crecimiento, revitalización y eficiencia organizacional.

Dicho con palabras de Barrera (2010) sostiene que la ética también es empleada como una herramienta de gestión de la participación y el compañerismo dentro de una empresa. Esto

significa que la ética no debe estar solo dirigida a la empresa sino a todas las personas que la integran, de tal forma que el entorno de la organización ponga en práctica esto y la gestión del personal sea optima. En consecuencia, de la práctica del compañerismo, la motivación y la participación los cuales son factores ligados a los valores dentro de la organización, haría que la gente que están involucradas con la organización tenga una transformación en la forma de pensar y actuar.

Por su parte García (2017) aporta que la gestión organizacional es una técnica gerencial que ayuda a que la empresa sea más proactiva y también es la base esencial para el éxito de una organización. Una empresa proactiva puede lograr alcanzar sus objetivos, satisfaciendo de esta manera a los clientes y trabajadores (satisfacción laboral). La gestión organizacional permite que haya competitividad entre empresas y a la vez competencias entre países, generando esto un mayor desarrollo.

Entre las dimensiones de la gestión organizacional se encuentra el desarrollo del personal y la dirección.

Koontz et al. (2012) mencionan que el desarrollo del personal define que los colaboradores talentosos son muy importantes para la operación efectiva. El capital humano es lo más importante en una empresa, por lo que se debe invertir en ellos, para buscar los mejores talentos, seleccionarlos y capacitarlos. Es esencial siempre reconocer que integrar personal es una de las funciones más decisivas para los gerentes que bien podría ser la razón del éxito o fracaso de la organización. Dentro de la dimensión “personal”, se tiene al indicador ocupación (labor).

Vista desde la psicología, para Romero (2017) la ocupación es una actividad característica de las personas, la misma que a su vez, hace una distinción entre la forma de cómo lo debe realizar y quién lo debe hacer.

De igual modo Koontz et al. (2012) también expone que la dirección se determina como el proceso de influenciar a que las los trabajadores aporten a las metas de la organización. Además, una buena dirección da la facultad y capacidad para poder motivar y colaboradores de la organización (p. 89). Dentro de la dimensión “dirección” se tiene a Los indicadores liderazgo y organización.

Según Zuzama (2015) menciona que aquella persona que se caracteriza por el liderazgo es el constructor de la cultura organizacional, la cual es vista como el grupo de hábitos, tradiciones, valores, creencias, conductas, normas y actitudes el cual le dan sentido a la empresa para lograr sus objetivos económicos y sociales. Por otra parte, Koontz et al. (1999) aportan que la organización es la identificación, clasificaciones de las actividades que se requiere, grupo de actividades que se necesitan para alcanzar objetivos y también es el conjunto de responsabilidades que se le da a un administrador, tales como coordinación, delegación, poder de autoridad, y estructura organizacional.

Así mismo es muy valioso mencionar también la teoría que hay acerca del tema ética empresarial, para lo cual Labarca (2010) menciona que la ética empresarial, la cual se define como una acción humana; nace en un ambiente donde la organización no puede separar lo económico de lo social. De acuerdo a lo mencionado, una empresa actuaría moralmente aplicando sus valores en cualquiera de sus acciones o decisiones, y también en los acuerdos que se tenga entre grupos inmersos dentro de la actividad empresarial. De esta manera la ética no tan solamente es discurso filosófico, sino la forma en que actúan las empresas con

su círculo más cercano como sus colaboradores, clientes, proveedores, competidores, entre otros.

En suma, Barrera (2010) nos aporta que muchas veces a partir del desenfreno de las empresas por lograr los objetivos trazados, se hizo muy famosa la frase: “negocios son negocios”, dando a comprender que en los negocios todo es válido. Esto da paso a la ausencia de ética y a todo tipo de vicios en cualquier acción que se haga dentro de la organización, ya que en el pensamiento esta que el fin justifica los medios, y esto es un grave error. La empresa debe medir su nivel de responsabilidad, o los efectos que le acarrearán internamente su irresponsabilidad si es lo tienen. La ética en los negocios puede comprenderse como una reacción en oposición hacia el crecimiento de las malas prácticas en una empresa, más preocupada por la rentabilidad inmediata que por la inversión a largo plazo.

La ética son normas las cuales pretenden orientar las acciones de las personas. Así mismo, es la implantación de los valores morales y los principios éticos en el contexto específico de la organización. Está orientada a evitar que se den hechos inmorales y malas decisiones que vayan en contra de los valores y la cultura que tiene la organización (Martínez, 2011).

Entre las dimensiones de la ética empresarial se tomó en cuenta a los valores empresariales y la cultura empresarial.

Benites (2014) explica que los valores se definen como cualidades estructurales que el ser humano desarrolla ante las propiedades de un mundo objetivo. Los valores se determinan por los individuos, sus significados sociales y sus percepciones. Entre los valores más destacados encontramos la honestidad, la transparencia, el respeto, etc. Dentro de los valores se tiene a las dimensiones honestidad, responsabilidad y profesionalismo.

Garay (2009) menciona que la honestidad es hablar siempre con la verdad de los que sentimos y pensamos, ya que esto nos apoyara a que otras personas puedan confiar en nosotros y de esa manera desarrollar una personalidad confiable y segura para la sociedad. Así mismo dice que la responsabilidad es el cumplimiento de un deber o el cuidado de tomar alguna decisión, teniendo siempre presente las consecuencias que estos deberes o decisiones conllevan. En cuanto al profesionalismo, Sifuentes et al. (2013) nos menciona que el profesionalismo es la característica de una persona que desarrolla una actividad laboral en específico y cuyo propósito es respetar la objetividad y la efectividad del trabajo que realice; este factor influye en la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos.

Mientras que Siliceo et al. (1999) expresan que la cultura en la organización comprende el compromiso y las actitudes de lealtad, así como también un panorama claro de la misión y la visión de la empresa. La administración debe de tener buen cuidado en cuanto a la creación de una cultura laboral que fomente 3 grandes importantes lealtades en toda la organización, la de su persona, la de sus clientes y también la de sus proveedores. Dentro de la dimensión cultura empresarial se encuentra el indicador normas.

Estela (2020) nos aporta que las normas son reglas que se ponen con la intención de regular comportamientos para mantener un orden específico, y son articuladas con el propósito de implantar bases de un comportamiento aceptado dentro de una organización.

Entre las principales investigaciones realizadas a nivel internacional se tiene a López (2017) quien en su tesis tuvo como objetivo ver como la ética profesional puede ser una alternativa para hacer que la gestión del personal docente mejore, en la Escuela Manuel Nieto Cadena” parroquia Chillogallo, D.M de Quito. En esta investigación se utilizó el enfoque cuali-cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental transversal. Los resultados

descriptivos más resaltantes de esta investigación fueron que los docentes y alumnos encuestados mencionaron que se debería poner en práctica la ética profesional en la gestión que realizan los docentes. Así mismo, el 60% de estos mencionaron que los docentes realizan sus labores con honestidad.

Por su parte Jaimes y Osorio (2009) en su tesis tuvieron como objetivo realizar un diagnóstico de la cultura y su importancia para la gestión de una muestra de empresas de telecomunicaciones de la ciudad de Bogotá. Esta tesis se utilizó el nivel descriptivo y el enfoque cuantitativo. Los principales resultados descriptivos señalados en esta investigación fueron que el 100% de trabajadores entrevistados están de acuerdo que la cultura organizacional es de suma importancia en una empresa, ya que, si dentro esta se suman buenas prácticas, ayudaría a prosperar en los resultados de la organización. Además, el 83% de los trabajadores encuestados mencionan que la cultura organizacional es notoria en las empresas de telecomunicaciones de la ciudad de Bogotá y que esta repercute en la gestión de las mismas.

A nivel nacional se tuvo investigaciones como la de Velarde (2017) quien en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores del área seguros del hospital San Juan de Lurigancho. Esta investigación utilizó el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental de corte transversal y el nivel correlacional. El instrumento utilizado fue el cuestionario, para encuestar a una muestra de 135 personas. Los resultados encontrados fueron que la ética profesional se relaciona positivamente con la gestión organizacional, esto debido a un coeficiente de correlación de Spearman de 0,795 y una significancia de 0,000 obtenido. Se concluye, que entre estas variables existe una relación directa.

Pérez (2021) en su tesis tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre la ética profesional y la gestión administrativa de los colaboradores de un instituto tecnológico público de educación superior de Lima. Su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos fueron que de acuerdo a un coeficiente de correlación de Spearman de 0,868 y una significancia de 0,000, la ética profesional y la gestión administrativa se relaciona de manera positiva. También debido a un coeficiente de Spearman de 0,781 y una significancia de 0,000, la gestión administrativa y los valores se relacionan de manera positiva. Y a partir de un coeficiente de Spearman de 0,822 y una significancia de 0,000, la gestión administrativa y los principios (normas) se relacionan también positiva y significativamente.

Macedo (2021) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la ética profesional y la gestión administrativa financiera de la municipalidad distrital de Pariacoto, Ancash. Este estudio se basó en el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental transversal y el nivel descriptivo correlacional. Los resultados fueron que la ética profesional y la gestión administrativa se relacionan positivamente, evidenciado en un coeficiente rho de Spearman de 0,974. Así mismo, la cultura se relaciona positivamente también con la gestión administrativa, a partir del hallazgo de un coeficiente de correlación de Spearman de 0,868. Para ambas correlaciones la significancia de es de 0,000 menor a 0,05, lo explica la relación significativa que hay en cada uno de estos resultados.

CCallomamani (2022) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la ética profesional y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Tacna, en el periodo 2018. La investigación fue realizada bajo el enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental transversal. Los resultados arrojaron que a partir de un chi cuadrado se

exponía una significancia de 0,000 y un coeficiente de contingencia de 0,804, la ética profesional se relaciona positivamente con la gestión administrativa.

CCallomamani (2022) en su tesis tuvo como objetivo de investigación el identificar la relación entre la ética profesional y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Tacna. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, el diseño fue no experimental, de corte transversal y el nivel fue correlacional. La conclusión a la que se llegó fue que entre la ética profesional y la gestión administrativa existe una relación positiva y significativa, luego de encontrar una significancia de 0,000 y un coeficiente de contingencia de 0,804

Noa (2017) en su tesis menciona que tuvo como objetivo identificar la relación entre la ética profesional y la gestión administrativa en la sede central del gobierno regional de Tacna. Esta tesis se realizó bajo el enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo correlacional y el diseño no experimental transversal. Los resultados mostraron que existe una relación directa fuerte y significativa entre la ética profesional y la gestiona administrativa, esto evidenciado a base de una significancia de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de contingencia de 0,749. La correlación se realizó con un chi cuadrado de Pearson.

A nivel local se tienen investigaciones como la de Chuquilín (2013) quien en su tesis tuvo como objetivo determinar el grado de asociación que hay entre los valores inculcados en la carrera de enfermería de la UNC y el ejercicio ético profesional de los egresados en el hospital regional de Cajamarca. La muestra estuvo conformada por 50 enfermeras (os). Los resultados obtenidos dieron a conocer que efectivamente, la buena práctica de la ética profesional está relacionado con la educación en valores, de los que resaltan la honradez, la lealtad, la honestidad, el respeto y la justicia. Estos valores éticos impartidos en clase fueron de ayuda para ponerlos en práctica también de manera profesional.

Bautista y Romero (2022) en su tesis tuvieron como objetivo el determinar la relación entre la ética empresarial y la responsabilidad social en la empresa inversiones generales de Cajamarca. Para esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, el nivel correlacional y el diseño no experimental de corte transversal. Los resultados arrojaron que la ética empresarial se relaciona de manera positiva y significativamente con la responsabilidad social, evidenciado con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,811 y una significancia de 0,000.

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020. Además, también tenemos los objetivos específicos, de los cuales el primero es determinar la relación entre la gestión organizacional y los valores empresariales en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020; y el segundo es identificar la relación entre la gestión organizacional y la cultura empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020.

Por otro lado, se tiene la hipótesis general, el cual menciona que existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020. Adicional a esto se tiene las 2 hipótesis específicas, la primera menciona que existe una relación positiva entre la gestión organizacional y los valores empresariales en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020; y la segunda menciona que existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la cultura empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020.

Finalmente se cuenta con la hipótesis nula, el cual dice que no existe una relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito,

Cajamarca, 2020. Y las hipótesis específicas nulas, la primera que no existe una relación positiva entre la gestión organizacional y los valores empresariales en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020: y la segunda menciona que no existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la cultura empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020.

Esta investigación se justifica debido a que los resultados beneficiarán a la empresa. Los resultados evidenciarán cuán ética es la empresa y de qué manera está afectada a la gestión organizacional; de tal manera que la organización pueda mejorar en estos aspectos analizando los resultados. También ayudará a futuros investigadores que requieran información relacionada a esta. Así mismo, también aporta un instrumento de búsqueda de información, sea para ser adaptado o tomado en cuenta con su forma original.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Esta investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, ya que se manejaron datos estadísticos de manera descriptiva e inferencial a fin de comprobar la hipótesis que se maneja en esta tesis.

Se utilizó el diseño no experimental, ya que en ningún momento se manipularon o alteraron las variables. Así mismo, se usó el corte transversal, ya que la recolección de la información se dio en un único momento, está encaminada a describir las variables y analizar la relación de estas.

El nivel de la investigación es descriptiva correlacional, debido a que se buscó describir las variables y dimensiones en función a la información recolectada. Además de esto se buscó identificar el grado de relación entre las variables gestión organizacional y ética empresarial.

La población fue igual a la muestra total de colaboradores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020; es decir 30 colaboradores.

Así mismo cabe mencionar que la técnica utilizada para la recolección de datos de la variable Ética empresarial y la variable Gestión organizacional fue la encuesta. Y el instrumento empleado fue el cuestionario y los materiales a utilizar son una computadora, internet, un cuaderno de apuntes y un lapicero.

El cuestionario considerado y adaptado para la variable Gestión Organizacional fue el realizado por Pilamunga (2014), en su tesis para obtener el grado de licenciada en Ingeniería Comercial, titulada “Modelo de gestión organizacional que mejore la comunicación entre directivos empleados y personal operativo de Futurcorp”. Por otra parte, el cuestionario considerado y adaptado para la variable Ética Empresarial fue el realizado por Quiñones

(2019), en su tesis para obtener su titulación universitaria, titulada “La Ética Empresarial y su influencia en la Responsabilidad Social en el personal administrativo de la empresa Ales SA”. Ambos cuestionarios se adaptaron al presente tema de investigación y los dos se convirtieron a uno solo (Anexo 3).

El cuestionario en general cuenta con 15 preguntas, 7 de gestión organizacional y 8 de ética empresarial. Este se elaboró con la escala de Likert, por lo cual cada pregunta tuvo 5 opciones de respuesta, totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). El análisis de confiabilidad del cuestionario fue mediante el alfa Cronbach, el cual dio un resultado de 0,895, lo cual lo convirtió en apto para proceder con el desarrollo del capítulo de resultados.

La recolección de datos se hizo virtualmente a través de formularios de Google. Se pidió el permiso a la empresa para aplicar el instrumento y así mismo se solicitó los correos de los trabajadores, ya que ellos fueron los encuestados. De esta manera se mandó el link del cuestionario con preguntas cerradas a su respectivo correo de cada trabajador para que pueda resolverlo ya sea en una computadora o celular. Todas las respuestas obtenidas fueron guardadas de manera automáticamente en la base de datos de formularios Google.

Una vez obtenida la información requerida, se descargó la base de datos almacenada en internet. Con el programa SPSS se importó esta base de datos, para posterior a esto darle valores de la escala de Likert a cada una de las preguntas. Luego de esto se procedió a obtener los resultados descriptivos, y finalmente antes de sacar los resultados correlacionales se procedió a realzar la prueba de normalidad a fin de ver con que coeficiente de correlación trabajar, si con Pearson o Spearman.

Los aspectos éticos considerados en esta investigación fueron 3. El primero, la veracidad, ya que la investigación, procesamiento y análisis de datos se hizo con la mayor exactitud posible. Otro aspecto ético es la justicia, porque este trabajo más allá de beneficiar a la empresa y futuros investigadores no será utilizada para prácticas injustas. Por último, pero no menos importante la responsabilidad, ya que toda la información plasmada que se extrajo de otras fuentes fue respectivamente citada y referenciada, a fin de respetar la propiedad intelectual de otros autores.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Resultados descriptivos por dimensiones de la variable gestión organizacional.

Tabla 1

*Resultados descriptivos de la dimensión personal.*

DIMENSIÓN PERSONAL	Escala de Likert				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
P1 ¿Considera que tiene los recursos necesarios para desarrollar su ocupación dentro de la empresa?	0.00%	0.00%	6.67%	66.67%	26.67%
P2 ¿Cree que hay un ambiente laboral excelente en la empresa?	0.00%	0.00%	16.67%	50.00%	33.33%
P3 ¿Está de acuerdo en que la empresa debería ofrecerte una línea de carrera?	0.00%	0.00%	0.00%	30.00%	70.00%
% PERSONAL	0.00%	0.00%	7.78%	48.89%	43.33%

En la tabla 1 se puede apreciar que el 66.67% de los encuestados está de acuerdo en que tiene los recursos necesarios dentro de la empresa para realizar su trabajo, el 50% también de acuerdo en que hay un buen clima laboral en la empresa y un 70% totalmente de acuerdo en que la empresa debería dar una línea de carrera. Claramente en esta dimensión se ve una inclinación completa hacia el tema de crecimiento profesional, ya que generalmente es un factor que le interesa a cualquier trabajador y es a veces una condición para permanecer dentro de una organización.

Tabla 2

*Resultados descriptivos de la dimensión dirección.*

DIMENSIÓN DIRECCIÓN	Escala de Likert				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
P4 ¿Motivas a tus compañeros a desarrollar mejor su trabajo?	0.00%	0.00%	6.67%	56.67%	36.67%
P5 ¿Crees que la comunicación dentro de la empresa es buena?	0.00%	0.00%	10.00%	60.00%	30.00%
P6 ¿Considera usted que la empresa está bien estructurada?	0.00%	0.00%	13.33%	63.33%	23.33%
P7 ¿Existen objetivos fijados dentro de la organización?	0.00%	0.00%	13.33%	70.00%	16.67%
<b>% DIRECCIÓN</b>	<b>0.00%</b>	<b>0.00%</b>	<b>10.83%</b>	<b>62.50%</b>	<b>26.67%</b>

En la tabla 2 se puede apreciar que el mayor porcentaje de trabajadores está de acuerdo con la dirección de estas cooperativas de ahorro y crédito, específicamente el 62.50% (26.67% totalmente de acuerdo). Se ve claramente que existe profesionalismo en los colaboradores de estas empresas, se motivan y eso es de mucha importancia para la productividad de los mismos. Mencionan contar con una buena comunicación y estructura dentro de la empresa, lo que será de suma importancia para que estos puedan lograr los objetivos trazados.

Resultados descriptivos por dimensiones de la variable ética empresarial.

Tabla 3

*Resultados descriptivos de la dimensión valores empresariales.*

DIMENSIÓN VALORES EMPRESARIALES	Escala de Likert				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
P8 ¿Cree usted que, en la toma de decisiones, sus jefes toman en cuenta la honestidad y el profesionalismo?	0.00%	0.00%	10.00%	70.00%	20.00%
P9 ¿Está de acuerdo en que la honestidad y responsabilidad son valores fundamentales que deben tener todos los miembros de la empresa?	0.00%	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%
P10 ¿Cree usted que los miembros de la empresa desarrollan correctamente sus labores?	0.00%	0.00%	13.33%	73.33%	13.33%
P11 ¿Considera usted que el comportamiento de todos sus compañeros de trabajo es bueno?	0.00%	0.00%	10.00%	80.00%	10.00%
P12 ¿Cree usted que sus compañeros siempre toman en cuenta sus opiniones?	0.00%	0.00%	26.67%	60.00%	13.33%
P13 ¿Toma usted en cuenta las sugerencias que le hacen sus compañeros de trabajo?	0.00%	0.00%	16.67%	66.67%	16.67%
% VALORES EMPRESARIALES	0.00%	0.00%	12.78%	66.67%	20.56%

En cuanto a la tabla 3, un 66.67% de encuestados está de acuerdo y un 20.56% totalmente de acuerdo con los valores dentro de cooperativa de ahorro y crédito donde laboran.

Precisamente estos tienen muy claro que la honestidad es un valor muy importante en una organización, por lo que mencionan que sus jefes tienen en práctica esto en las decisiones que se toman dentro de la empresa. Así mismo, lo que se rescata también en las preguntas de esta dimensión es el profesionalismo, ya que el mayor porcentaje de encuestados expresan buena postura frente al trabajo, comportamiento de sus compañeros, y la toma de opiniones sin discriminación entre colaboradores.

Tabla 4

*Resultados descriptivos de la dimensión cultura empresarial.*

DIMENSIÓN CULTURA EMPRESARIAL	Escala de Likert				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
P14 ¿Tiene usted temor para reportar los errores, las fallas o los problemas que haya en el trabajo?	73.33%	26.67%	0.00%	0.00%	0.00%
P15 ¿La empresa le respalda cuando tiene problemas familiares?	0.00%	0.00%	20.00%	60.00%	20.00%
% CULTURA EMPRESARIAL	36.67%	13.33%	10.00%	30.00%	10.00%

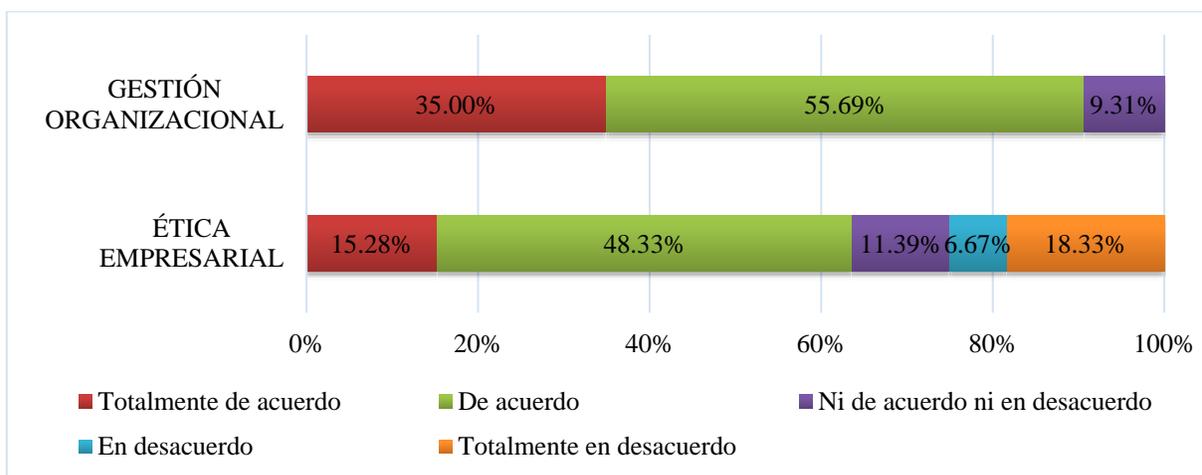
La tabla 4 muestra que un fulminante 100% de encuestados que aporta no tener temor a reportar errores o problemas suscitados en la cooperativa donde laboran. Esto explica la buena comunicación y confianza que le otorga la empresa al trabajador para que sin importar de donde o quien venga el error y problema se tiene que informar para darle inmediata solución. Esto es muy sustancial ya que se esta manera se está cuidando los intereses de la organización.

Un 60% este acuerdo en que tiene un respaldo por parte de la empresa frente a inconvenientes familiares. Esto explica porque la mayoría de estos trabajadores encuestados muestran una postura favorable frente a la dirección y los valores de la empresa. Tener en consideración los problemas familiares del personal de trabajo juega un papel muy crucial, ya que de pasar por alto esto, no solo se verá afectado el trabajador sino también la empresa, debido a que este no realizará su trabajo como se debe, afectando directamente su desempeño dentro de la empresa.

A continuación, se muestra una figura de la estadística descriptiva de manera general, ósea por variables.

Figura 1

*Resultados descriptivos de forma global.*



*Nota.* En esta figura se puede observar que solo el 9.31% de los encuestados es neutral respecto a la gestión organizacional, el resto muestra una postura en favor de esta variable. Lo que quiere decir que al menos lo investigado, como es la administración del personal y la dirección de la empresa, las cooperativas de ahorro y crédito están haciendo su trabajo correctamente.

Ahora, respecto a la ética manejada dentro de las cooperativas investigadas, la mayoría de los trabajadores también se muestran a favor de esta. El subido porcentaje en la escala de “totalmente de acuerdo” es debido a la pregunta en negativo (P14) que se realizó para saber si tenían temor para reportar inconvenientes suscitados en la empresa. Al margen de esto, más allá de que estas cooperativas impulsen la ética dentro de la empresa, es seguro que los trabajadores también son los que llevan algunos valores interiorizados adentro de si, a su lugar de labores.

En relación a los resultados inferenciales, se hizo la prueba de normalidad de datos para ver con que coeficiente se trabajaba las correlaciones, así mismo luego de esto se procedió a obtener las correlaciones que responden a los objetivos de investigación.

Para la prueba de normalidad se estableció lo siguiente:

Ho: Los datos presentan una distribución normal.

Ha: Los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 5

*Prueba de normalidad de datos*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sumatoria V1-Gestion organizacional	,163	30	,040	,926	30	,039
Sumatoria V2 - Ética empresarial	,171	30	,025	,930	30	,048

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para esta investigación la muestra fue de 30 trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de Cajamarca, al ser menor que 50, el análisis se realiza con Shapiro Wilk (Si la muestra hubiese sido mayor a 50 entonces se hubiera analizado con Kolmogórov-Smirnov).

Como la significancia  $<0,05$ , se acepta la Ha, es decir los datos no presentan una distribución normal y por tanto el estadístico que se trabajará es el coeficiente de correlación Rho Spearman.

Seguidamente se analizarán la correlación entre variables, la cual responde al objetivo e hipótesis general, y luego las correlaciones entre la variable marketing digital y las dimensiones de la variable decisión de compra.

Tabla 6

*Intervalos de correlación de Spearman para interpretación.*

Rango	Relación
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.010	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Coeficiente de correlación de Spearman.

Resultados que responden al objetivo general de la investigación.

Tabla 7

*Relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020.*

		Gestión Organizacional	Ética Empresarial
Rho de Spearman	de Gestión Organizacional	1,000	,980
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Ética Empresaria		
	Coefficiente de correlación	,980	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2 se puede apreciar que hay un coeficiente de correlación de Spearman de 0,980, lo que señala que existe una correlación positiva perfecta entre la gestión organizacional y la ética empresarial. Así mismo, se cuenta con una significancia de 0,000 menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro

y crédito, Cajamarca, 2020; y en efecto se rechaza la hipótesis nula, la cual indica que no existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020.

Resultados que responden al primer objetivo específico de la investigación.

Tabla 8

*Relación entre la variable gestión organizacional y la dimensión valores empresariales en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020.*

			Gestión organizacional	Valores empresariales
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,964
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Valores empresariales	Coefficiente de correlación	,964	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 se puede observar que hay un coeficiente de correlación de Spearman de 0,964, lo que señala que existe una correlación positiva perfecta entre la variable gestión organizacional y la dimensión valores empresariales. Así mismo, se cuenta con una significancia de 0,000 menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión organizacional y los valores empresariales en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, la cual indica que no existe una relación positiva entre la gestión organizacional y los valores empresariales en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020.

Resultados que responden al segundo objetivo específico de la investigación.

Tabla 9

*Relación entre la variable gestión organizacional y la dimensión cultura empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020.*

			Gestión organizacional	Cultura empresarial
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,669
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Cultura empresarial	Coefficiente de correlación	,669	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2 se puede observar que hay un coeficiente de correlación de Spearman de 0,669, lo que señala que existe una correlación positiva considerable entre la variable gestión organizacional y la dimensión cultura empresarial. Así mismo, se cuenta con una significancia de 0,000 menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la cultura empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, la cual indica que no existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la cultura empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020

#### CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Una vez obtenido los resultados de esta investigación se procedió a discutirlos con los de otras investigaciones descritas en los antecedentes y con aportes teóricos descritos en el capítulo 1.

En consideración a la hipótesis general de esta investigación, se logró identificar la relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020, contrastando que la gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la ética empresarial (significancia  $0,000 < 0,05$ ). Esto quiere decir que cuanto mejor sea la práctica de la ética dentro de la empresa, mejor será la gestión de la misma. Esto se evidencia en las buenas prácticas que tienen las cooperativas de ahorro y crédito, valores como la honestidad, el compañerismo y la honestidad, han hecho que la gestión de estas empresas sea efectiva.

Al respecto, se encontraron resultados similares, como es el de Velarde (2017) quien, en su investigación de alcance nacional realizado en el área de seguros del hospital de san juan del Lurigancho, planteó como objetivo determinar la relación entre la ética profesional y la gestión administrativa, hallándose que estas dos variables se relacionan de manera positivamente y significativa (significancia de  $0,000 < 0,05$ ), y en efecto se aceptó la hipótesis alternativa que se manejaba. En esta investigación el valor ético como la honestidad y una norma clara como el respeto a los derechos a los usuarios es indispensable en la gestión del hospital mencionado.

Por su parte, Ccallomamani (2022) en su tesis de alcance nacional realizada en la municipalidad provincial de Tacna, tuvo como objetivo identificar la relación entre la ética profesional y la gestión administrativa. Por lo que los hallazgos determinaron que existe una

relación positiva y significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa (significancia de  $0,000 < 0,05$ ). En esta investigación se sintetizó que la ética juega un rol indispensable en la municipalidad en mención, debido a influye para que se tomen buenas o malas decisiones en el funcionamiento administrativo de la institución.

Después de contrastar los tres estudios, podemos analizar que los contextos en los que se realizan las investigaciones son diferentes, pero la relación entre las variables de estudio es igual, solamente discrepando un cierto margen en el grado de correlación de cada uno de los resultados. La presente investigación se realiza en el sector financiero, la de Velarde (2017) en el sector salud y la de Ccallomamani (2022) en un gobierno municipal (sector público). Se concluye que en la presente investigación se pudo evidenciar que los valores y la cultura en las cooperativas de ahorro y crédito de Cajamarca son fundamentales para que los miembros de la mismas vivan en armonía, y para que las decisiones que se toman en pro de la gestión organizacional sean las adecuadas.

Esto guarda relación con el aporte teórico que hace Barrera (2010), quien menciona que la ética es un instrumento útil que se puede tomar para gestionar la participación y el compañerismo del personal de trabajo de una empresa. Este también aporta que consecuencia de la práctica de valores en una organización, los colaboradores tienen una transformación en la forma de pensar, lo que hace que el desarrollo de su trabajo sea mejor y de acuerdo a los marcos morales que establece la ética.

A nivel específico se tomó en cuenta 2 hipótesis específicas, la identificación de la relación entre la gestión organizacional con los valores empresariales, y la gestión organizacional con la cultura empresarial.

En consideración a la hipótesis específica 1 de esta investigación, se pudo determinar la relación entre la gestión organizacional y los valores empresariales en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2022, en efecto se encontró que la gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con los valores empresariales (significancia  $0,000 < 0,05$ ). Esto quiere decir que los valores en una empresa, influyen de manera positiva en la gestión organizacional. En tal caso, mientras más lo practiquen los miembros de las cooperativas de las cooperativas de ahorro y crédito, mejor se dará la gestión administrativa de los recursos con los que cuentan estas empresas.

Al respecto, se encontró un resultado similar, el de Pérez (2021), quien, en su investigación de alcance nacional realizado en un instituto tecnológico de educación superior de Lima, tuvo como objetivo identificar la relación entre la gestión administrativa y los valores. Para lo cual en el resultado de su tesis se pudo hallar que efectivamente existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y los valores (significancia de  $0,000 < 0,05$ ). En esta investigación se pudo destacar que los valores son un pilar fundamental en los docentes un instituto tecnológico de educación superior, ya que, si los colaboradores de estas instituciones tienen malas prácticas y desvirtúan la importancia de estas virtudes, hacen que los objetivos trasados no puedan cumplirse como se planea.

Después de contrastar los dos estudios, podemos analizar que los contextos en los que se realizan las investigaciones también son diferentes, pero la relación entre la variable y dimensión es igual, positiva y significativa, solamente hay un poco de desigualdad en el grado de correlación de cada uno de los resultados. Los contextos son diferentes ya que esta investigación se realiza en el sector financiero y la de Pérez (2021) en el sector educativo. Se concluye que, en esta investigación, se pudo analizar que valores como la honestidad, la

honestidad, la responsabilidad y el compañerismo tiene mucha influencia en las actividades que se realizan en las cooperativas de ahorro y crédito de Cajamarca, ya que la cantidad porcentual de encuestados que está de acuerdo con los valores en la empresa son similarmente proporcional a los que están de acuerdo con la gestión organizacional.

Esto también tiene concordancia con el aporte teórico que hace Barrera (2010) quien aporta que los valores hacen que los miembros de una organización tengan un cambio en la forma de pensar y hacer las cosas. Por lo que es muy importante que las determinaciones que se den en la gestión de una empresa sean adecuadas, porque toda organización tiene objetivos, pero el logro de estos no debe darse a cualquier precio, sino respetando los valores con los que uno creció y los que se inculcan en la empresa donde labora.

En consideración a la hipótesis específica 2 de esta investigación, se pudo determinar la relación entre la gestión organizacional y la cultura empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2022. En esta se pudo encontrar que, en efecto, la gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con la cultura empresarial (significancia  $0,000 < 0,05$ ). Esto quiere decir que la cultura empresarial también influye en la gestión organizacional, de manera positiva. Las normas o principios que rigen una organización, son indispensable para que una organización tenga un funcionamiento correcto, en el caso de las cooperativas de ahorro y crédito en investigación, se encontró que el respaldo a los trabajadores es un principio muy importante, ya que en situaciones difíciles el empleado no está solo, lo que a su vez hace que este no tenga un bajoneo en la productividad del desarrollo de sus tareas.

Al respecto, se encontró un resultado similar, el de Macedo (2021), quien, en su investigación de alcance nacional realizado en la municipalidad distrital de Pariacoto, tuvo como objetivo

identificar la relación entre la cultura y la gestión administrativa. Para lo cual en el resultado arrojó que si existe una relación positiva y significativa entre la cultura y la gestión administrativa (significancia de  $0,000 < 0,05$ ). En esta investigación se pudo destacar que los encuestados califican al aspecto cultural del municipio como regular y esto coincide con la calificación que le dan a la gestión administrativa financiera dentro de la institución.

Después de contrastar los dos estudios, podemos analizar que los contextos en los que se aplican las investigaciones son distintos, también varía en el grado de correlación entre variable y dimensión, pero son iguales en lo positivo y significativo que se relacionan en ambas investigaciones. Los contextos son diferentes debido a que esta investigación se realiza en el sector financiero y la de Macedo (2021) en un gobierno municipal (sector público). Se concluye que, en esta investigación, se pudo ver la norma más importante que tienen las cooperativas de ahorro y crédito Cajamarca es el respaldo a sus trabajadores, ya que esto hace que el trabajador no se vea perjudicado en el ámbito profesional de su trabajo y por ende también no afecte la administración de la empresa.

Esto tiene coherencia con el aporte teórico que hace Bennis y Beckhard (1970) quienes mencionan que la gestión de una empresa tiene como base la cultura organizacional, ya que esta permite que los objetivos y los cambios planeados puedan darse de manera óptima. Y los cambios son muy importantes ya que se dan con el fin de cubrir las exigencias que tiene una organización, como por ejemplo el desarrollo del personal o la satisfacción de consumidores.

Las limitaciones que se tuvo para realizar esta investigación fueron la escasez de antecedentes internacionales y locales en cuanto a correlaciones entre gestión organización y ética empresarial, la falta de conocimiento de algunos puntos del proyecto, la dificultad que hubo para encontrar empresa(s) para aplicar el instrumento de la investigación (por el motivo de la pandemia covid-19), ya que todo se hizo virtualmente y el retraso que hubo en cuanto al recojo de información de la encuestas realizadas a los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito ya que no las respondieron en las fechas acordadas.

Se recomienda seguir investigando más a profundidad la ética en las empresas, ya que, si bien es un tema muy relevante en el ámbito de los negocios, no es que exista muchas investigaciones de tesis respecto a ello, mucho menos si se refiere a la relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial.

Se concluye que, entre la gestión organizacional y la ética empresarial existe una relación positiva perfecta. Esto a partir de un coeficiente de correlación de Spearman de 0,980 y un nivel de significancia de 0,000. Esto significa que la ética influye en la gestión organizacional, mientras se mejores las buenas prácticas en cualquier actividad o decisión dentro de la empresa, la gestión de la misma también será mejor.

La gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente con los valores empresariales de manera perfecta. Esto evidenciado con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,964 y un nivel de significancia de 0,00. Por tanto, se puede decir que los valores también influyen de manera positiva en la gestión organizacional. Los valores son el ADN de una empresa, ya que al trabajar e inculcarlos a los colaboradores hará que ellos le transmitan esto a los clientes.

Entre la gestión organizacional y la cultura empresarial también existe una relación positiva considerable. En los resultados encontrados se pudo apreciar una correlación de Spearman de 0,669 y una significancia de 0,000, lo que avala lo dicho anteriormente. La cultura también tiene mucho que ver en la gestión organizacional, ya que se podría decir que esta explica la personalidad de una empresa. La cultura se integra en la forma en que una empresa tiene como base para realizar las cosas, los principios que se usan para realizar las actividades en una organización.

Las recomendaciones que se plantean a las cooperativas de ahorro y crédito Cajamarca son las siguientes.

Realizar una capacitación continua acerca de la ética en una organización, de tal forma que los colaboradores siempre tengan en cuenta que para lograr los objetivos deben actuar en el marco moral, respetando siempre la cultura que tiene establecida la organización.

No ser conformistas en cuanto a la aplicación de los valores en las decisiones y actividades que se realizan en la organización, sino más bien reforzar estratégicamente cada día más la práctica de los principios y buenas virtudes por las que se caracteriza la empresa.

Tomar en cuenta los resultados expuestos en esta investigación, de tal manera que tengan un panorama de cómo influye en gran manera la ética en la gestión de la empresa. Centrarse un poco más en el tema no sería descabellado, ya que esta filosofía moral es la base fundamental en el desarrollo de la organización.

## REFERENCIAS

- América economía. (2017, 2 de febrero). *Ética empresarial, la clave para luchar contra la corrupción*. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/etica-empresarial-la-clave-para-luchar-contra-la-corrupcion>
- Barrera, M. (2010). La ética como herramienta de gestión en la cultura organizacional. *Facultad de ciencias económicas y administrativas*. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9350/tesis436.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, J. & Romero, K. (2022). *Ética empresarial y responsabilidad social corporativa en trabajadores de la empresa Inversiones Generales Cristian SRL* (tesis de pregrado). Universidad Particular Antonio Guillermo Urrello, Perú.
- Benites, G. (2014). Ensayo del libro: ¿Qué son los valores? Risieri Frondizi. Capítulos I, III y IV. *Universidad Nacional Autónoma de México*. Recuperado de [https://www.academia.edu/12657769/Ensayo\\_del\\_libro\\_Qu%C3%A9\\_son\\_los\\_valores\\_Risieri\\_Frondizi\\_Cap%C3%ADtulos\\_I\\_III\\_y\\_IV](https://www.academia.edu/12657769/Ensayo_del_libro_Qu%C3%A9_son_los_valores_Risieri_Frondizi_Cap%C3%ADtulos_I_III_y_IV)
- Calvo, P. (2014). Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos. *Tópicos*, 47, 199-232. <https://revistas.up.edu.mx/topicos/article/view/667/687>
- Carrasco, I. (2015). La ética como eficiencia: la responsabilidad social en las cooperativas de crédito españolas. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 53, 351-367. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405320.pdf>
- Ccallomamani, J. (2022). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Tacna, periodo 2018* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Chávez, D. (2008). Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídica social. *Universidad de Friburgo*. [http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20080521\\_56.pdf](http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20080521_56.pdf)
- Chuquilín, H. (2013). Educación en valores y ejercicio ético profesional en enfermería de la UNC y el ejercicio ético profesional de los egresados en el hospital regional de Cajamarca

(tesis de postgrado). Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.

Estela, M. (2020, 23 de septiembre). Concepto de norma. *Concepto de*. Recuperado de <https://concepto.de/que-es-norma/>

Gálvez, M.; Sáez, A.; Caba, A. & Haro, A. (2016). El rol del consejo de administración en la ética empresarial en países de Latinoamérica. *Revista de administración de empresas*, 57 (5), 426-438. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rae/v57n5/0034-7590-rae-57-05-0426.pdf>

Garay, J. (2009). Los valores (Respeto, tolerancia, honestidad y responsabilidad) en preescolar, como medio para una mejor convivencia entre docentes y alumnos. *Universidad Pedagógica Nacional*. Recuperado de <http://200.23.113.51/pdf/26251.pdf>

García, K. (2017). Gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control de Huaraz – 2017. *Universidad César Vallejo*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11964>

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (1991). Metodología de la investigación. Recuperado de [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)

Jaimes, S. & Osorio, A. (2009). *La cultura organizacional y la gestión del conocimiento: análisis en una muestra de empresas de telecomunicaciones ubicadas en la ciudad de Bogotá* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

Koontz, H.; Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Recuperado de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/administraci%C3%B3n.%20Una%20perspectiva%20global%20y%20empresarial.pdf>

Labarca, N. (2010). Ética empresarial: un aporte teórico para su discusión. *Revista de ciencias sociales*, 16 (4), 654-664. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3602311>

- López, B. (2017). *Ética profesional en la gestión docente de las y los maestros de educación general básica de la escuela “Manuel Nieto Cadena Parroquia Chillogallo D.M de Quito, periodo 2016* (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
- Macedo, J. (2021). *Ética profesional del contador público y gestión de la administración financiera de la municipalidad distrital de Pariacoto, 2018* (tesis de maestría). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú.
- Martínez, H. (2011). Responsabilidad social y ética empresarial. Recuperado de <https://books.google.es/books?id=AZ3FAQAAQBAJ&lpg=PP1&dq=%C3%A9tica%20empresarial%20definiciones&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Noa, M. (2017). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del gobierno regional de Tacna, periodo 2016* (tesis de pregrado). Universidad Privada de Tacna, Perú.
- Pérez, E. (2021). *La ética profesional y gestión administrativa de los trabajadores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, Lima 2020* (tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Pilamunga, K. (2014). *Modelo de gestión organizacional que mejore la comunicación entre directivos empleados y personal operativo de Futurcorp* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Quiñones, G. (2019). *La Ética Empresarial y su influencia en la Responsabilidad Social en el personal administrativo de la empresa Ales SA* (tesis de pregrado). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador.
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34 (2), 120-138. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.34.2.8491>
- Sifuentes, G.; Sosa, M. & Gonzáles, I. (2013). El profesionalismo y compromiso organizacional en la plantilla laboral de las empresas constructoras afiliadas a la cámara mexicana de la industria y de la construcción del estado de Durango. *Universidad Nacional Autónoma de México*. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/16.03.pdf>

Siliceo, A.; Casares, D. & Gonzales, J. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional hacia una organización competitiva*. Recuperado de [https://www.academia.edu/24224498/LIDERAZGO\\_VALORES\\_Y\\_CULTURA\\_ORGANIZACIONAL](https://www.academia.edu/24224498/LIDERAZGO_VALORES_Y_CULTURA_ORGANIZACIONAL)

Teorías de la administración. (2012, 26 de mayo). *Teoría del desarrollo organizacional*. Recuperado de <http://fayolvstaylor.blogspot.com/2012/05/teoria-del-desarrollo-organizacional.html#:~:text=En%20el%20medio%20de%20los,la%20Standard%20Oil%20Company%2C%20EUA>.

Velarde, M. (2017). *Ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores del área seguros del hospital San Juan de Lurigancho, 2017* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia.

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>				
<b>TÍTULO: “Relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020”</b>				
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>	
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> -¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los valores empresariales de las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020? -¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y la cultura empresarial de las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> -Determinar la relación entre la gestión organizacional y los valores empresariales de las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020. -Identificar la relación entre la gestión organizacional y la cultura empresarial de las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> -Existe una relación positiva entre la gestión organizacional y los valores empresariales de las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020. -Existe una relación positiva entre la gestión organizacional y la cultura empresarial de las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020.</p> <p>H0: Existe una relación negativa entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020.</p>	<b>Variable 1: Gestión organizacional</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			Personal (Koontz et al., 2012)	Ocupación
			Dirección (Koontz et al., 2012)	Liderazgo
				Organización
			<b>Variable 2: Ética empresarial</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			Valores empresariales (Benites, 2014)	Honestidad
				Responsabilidad
				Profesionalismo
Cultura empresarial (Siliceo et al., 1999)	Normas			
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Programa a utilizar</b>	

<p><b>Tipo:</b> Correlacional (Cuantitativa)</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental- Transversal</p>	<p><b>Población:</b> - 30 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> - 30 trabajadores.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Ética empresarial <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario</p> <p><b>Variable 2:</b> Gestión organizacional <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario</p>	<p><b>Variable 1:</b> Ética empresarial -Excel.</p> <p><b>Variable 2:</b> Gestión organizacional -Excel.</p>
---	---	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.

<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>				
<b>TÍTULO: “Relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, Cajamarca, 2020”</b>				
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>Ítems</b>
<b>Variable 1: Gestión organizacional</b>	La ética empresarial se define como una acción humana que nace en un ambiente donde la organización no puede separar lo económico de lo social. De acuerdo a lo mencionado, una empresa actuaría moralmente aplicando sus valores en cualquiera de sus acciones o decisiones, y también en los acuerdos que se tenga entre grupos inmersos dentro de la actividad empresarial (Labarca, 2010).	Personal (Koontz et al., 2012)	Ocupación	1, 2, 3,
			Dirección (Koontz et al., 2012)	Liderazgo
		Organización		5, 6, 7,
<b>Variable 2: Ética empresarial</b>	La ética empresarial es un análisis de como una organización tiene que actuar ante dilemas éticos y situaciones controversiales. Dentro de esta se vinculan conceptos de moral convencional y post convencional, y los valores en el ámbito de la empresa. Esta filosofía moral consiste en fomentar valores a partir de la alta dirección a todos los niveles de la empresa (Cortés, 2006).	Valores empresariales (Benites, 2014)	Honestidad	8, 9,
			Responsabilidad	10, 11,
			Profesionalismo	12, 13
		Cultura empresarial (Siliceo et al., 1999)	Normas	14, 15

### Anexo 3. Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,895	,897	15

A partir de la aplicación del instrumento de medición, se analizaron y procesaron los resultados mediante el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 25, obteniéndose una Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) que indica una confiabilidad significativa del 0.895, lo que denota un nivel Alto de precisión del instrumento.

Anexo 4. Ficha técnica del cuestionario

<b>Objeto de estudio</b>	Encuesta para determinar la relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial de las cooperativas de ahorro y crédito Cajamarca 2020.
<b>Diseño de investigación</b>	No experimental.
<b>Tiempo de realización de la encuesta</b>	1 semana
<b>Población</b>	30 colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito MF y la cooperativa de ahorro y crédito Caxamarca.  100% de sus colaboradores.
<b>Muestra</b>	30 colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito MF y la cooperativa de ahorro y crédito Caxamarca.
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario
<b>Características del Instrumento</b>	El cuestionario está conformado por 15 preguntas enfocadas a las variables de estudio, 7 con relación a gestión organizacional y 8 con relación a ética empresarial.  Cada pregunta con 5 alternativas de respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo.</li> <li>2. En desacuerdo.</li> <li>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</li> <li>4. De acuerdo.</li> <li>5. Totalmente en desacuerdo.</li> </ul>
<b>Autor del instrumento</b>	Nilson Fernando Sánchez Chuquiruna.
<b>Fecha en que se realizó la encuesta</b>	Desde sábado 19 hasta el viernes 26 de septiembre del 2020.
<b>Lugar donde se aplico</b>	Cajamarca

Anexo 5. Cuestionario sobre la gestión organizacional y la ética empresarial.

## ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE CAJAMARCA

### Objetivo

El objetivo de este cuestionario es determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020.

### Marque:

- 1 si está Totalmente en desacuerdo
- 2 si está En desacuerdo
- 3 si esta Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 si está De acuerdo
- 5 si está Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>PERSONAL (Dimensión)</b>						
<b>Ocupación (Indicador)</b>						
1	¿Considera que tiene los recursos necesarios para desarrollar su ocupación dentro de la empresa?					
2	¿Cree que hay un ambiente laboral excelente en la empresa?					
3	¿Está de acuerdo en que la empresa debería ofrecerte una línea de carrera?					
<b>DIRECCIÓN (Dimensión)</b>						
<b>Liderazgo (Indicador)</b>						
4	¿Motivas a tus compañeros a desarrollar mejor su trabajo?					
<b>Organización (Indicador)</b>						
5	¿Crees que la comunicación dentro de la empresa es buena?					
6	¿Considera usted que la empresa está bien estructurada?					
7	¿Existen objetivos fijados dentro de la organización?					
<b>VALORES EMPRESARIALES (Dimensión)</b>						
<b>Honestidad (Indicador)</b>						
8	¿Cree usted que, en la toma de decisiones, sus jefes toman en cuenta la honestidad y el profesionalismo?					
9	¿Está de acuerdo en que la honestidad y responsabilidad son valores fundamentales que deben tener todos los miembros de la empresa?					

<b>Responsabilidad (Indicador)</b>					
10	¿Cree usted que los miembros de la empresa desarrollan correctamente sus labores?				
11	¿Considera usted que el comportamiento de todos sus compañeros de trabajo es bueno?				
<b>Profesionalismo (Indicador)</b>					
12	¿Cree usted que sus compañeros siempre toman en cuenta sus opiniones?				
13	¿Toma usted en cuenta las sugerencias que le hacen sus compañeros de trabajo?				
<b>CULTURA EMPRESARIAL (Dimensión)</b>					
<b>Normas (Indicador)</b>					
14	¿Tiene usted temor para reportar los errores, las fallas o los problemas que haya en el trabajo?				
15	¿La empresa le respalda cuando tiene problemas familiares?				

Muchas gracias por su participación.

Anexo 6. Carta de autorización de uso de información de la cooperativa de ahorro y crédito  
MF.

<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA</b>	
---	---

Yo **Dalila Morales Quintana**, identificado con DNI **42167071**, en mi calidad de representante de la empresa/institución Cooperativa de Ahorro y Crédito MF con R.U.C N° **20603953640**, ubicada en la ciudad de Cajamarca.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

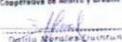
Al señor **Nilson Fernando Sanchez Chuquiruna**, identificado con DNI N° **71970684**, egresado de la Carrera profesional de Administración para que pueda aplicar un cuestionario a cada uno de los trabajadores de la empresa en mención, el cual ayudará a recolectar información útil para su tesis “Relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Cajamarca, 2020”, con la finalidad de que pueda desarrollar su  Trabajo de Investigación,  Tesis o  Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de  Bachiller,  Maestro,  Doctor o  Título Profesional.

Para el trámite adjunto también, los siguientes requisitos:

- Vigencia de Poder.
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una “X” la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.

Cooperativa de Ahorro y Crédito MF  
  
Dalila Morales Quintana  
CORRETE

Firma y sello del Representante Legal o  
Representante del área  
DNI: 42167071

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado  
DNI: 71970684

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

Anexo 7. Carta de autorización de uso de información de la cooperativa de ahorro y crédito Caxamarca.



Yo **Kerly Fiorela Villegas Carrasco**, identificado con DNI **70211323**, en mi calidad de representante de la empresa/institución Cooperativa de Ahorro y Crédito Caxamarca con R.U.C N° **20491574365**, ubicada en la ciudad de Caxamarca.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor **Nilson Fernando Sanchez Chuquiruna**, identificado con DNI N° **71970684**, egresado de la Carrera profesional de Administración para que pueda aplicar un cuestionario a cada uno de los trabajadores de la empresa en mención, el cual ayudará a recolectar información útil para su tesis “Relación entre la gestión organizacional y la ética empresarial en las cooperativas de ahorro y crédito, Caxamarca, 2020”, con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis o ( ) Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( ) Maestro, ( ) Doctor o (X) Título Profesional.

Para el trámite adjunto también, los siguientes requisitos:

- Vigencia de Poder.
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una “X” la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 (X) Mencionar el nombre de la empresa.

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
 CAXAMARCA  
  
 KERLY FIORELA VILLEGAS CARRASCO  
 GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante Legal o Representante del área  
 DNI: 70211323

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
 Firma del Egresado  
 DNI: 71970684

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

Anexo 8. Cronograma de desarrollo de tesis.

<b>CRONOGRAMA</b>																								
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TT1 (Ciclo 2020-1)</b>										<b>TT2 (Ciclo 2020-2)</b>													
	<b>MESES</b>																							
	<b>1</b>				<b>2</b>				<b>3</b>				<b>4</b>				<b>5</b>				<b>6</b>			
	<b>SEMANAS</b>																							
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Búsqueda del título	■																							
Redacción del capítulo I (Introducción)		■	■	■																				
Recolección de información		■	■	■																				
Realizar la matriz de consistencia y operacionalización				■																				
Revisión de las referencias		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Redacción del capítulo II (Metodología)					■	■	■	■																
Buscar empresa para el desarrollo de la investigación					■	■	■																	
Redacción del capítulo III (Resultados)									■	■	■	■	■	■	■									
Aplicar el cuestionario a la muestra															■	■	■	■	■					
Redacción del capítulo IV (Discusión y conclusiones)																				■	■	■	■	■