



+

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la
Financiera Pro Empresa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Carbajal Bendezú, Mayra Alejandra (ORCID: 0000-0002-1107-5556)

Gallo Díaz, Rosa Sara (ORCID: 0000-0002-5008-4121)

ASESOR:

Dr. Romero Pacora Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros padres, por su amor, dedicación y educación, durante todos estos años, que ha permitido el logro de nuestros objetivos profesionales.

Agradecimiento

A Dios por ser nuestra guía y luz en este proceso de aprendizaje por siempre guiarnos por el camino correcto para cumplir nuestra meta.

A mis docentes por todo este tiempo de aprendizaje y a nuestros compañeros que estuvieron ahí para intercambiar nuestros conocimientos académicos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimientos	14
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	33

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de categorización de la variable cultura organizacional	33
Tabla 2: Matriz de operacionalización de categorías y subcategorías	35
Tabla 3: Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos	36
Tabla 4: Elaboración de encuesta	46
Tabla 5: Mapeo de las subcategorías en relación a los ítems	52
Tabla 6: Registro de artículos científicos	57
Tabla 7: Variable cultura organizacional (DOI)	60
Tabla 8: Cita textual, análisis y síntesis de artículos	62

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Interrelación entre la categoría con las subcategorías	24

Resumen

El estudio de la investigación tiene como título Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021, la organización se encuentra en el rubro financiero el cual se dedica a las colaciones de créditos. El objetivo general de la investigación fue investigar el análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la financiera Pro Empresa 2021. Se planteó una metodológica de enfoque cualitativo. Como muestra está formada por los colaboradores como son el gerente de agencia y ejecutivos de negocios en total cinco (5) participantes. La variable principal es cultura organizacional y como subcategorías tenemos: satisfacción, liderazgo, productividad y motivación. Los resultados demuestran que la cultura organizacional es un sistema de valores que influye a las personas a través de sus comportamientos en el trabajo. Para la satisfacción todos los participantes mencionaron que se sienten satisfechos de sus logros obtenidos. Para liderazgo los participantes están de acuerdo en realizar el trabajo en equipo, las decisiones son respetadas. Para la productividad los trabajadores mencionaron que el avance tecnológico les ayudo en su gestión. Para la motivación a los colaboradores cual le brindan incentivos y premios al logro de sus objetivos.

Palabras clave: cultura organizacional, gestión, desarrollo.

Abstract

The study of the research is entitled Analysis of the organizational culture in the development of Financiera Pro Empresa 2021, the organization is in the financial area which is dedicated to credit collations. The general objective of the research was to investigate the analysis of the organizational culture in the development of the financial Pro Empresa 2021. A methodological qualitative approach was proposed. As shown, it is made up of collaborators such as the agency manager and business executives in total five (5) participants. The main variable is organizational culture and as subcategories we have: satisfaction, leadership, productivity and motivation. The results show that organizational culture is a value system that influences people through their behaviors at work. To the satisfaction, all the participants mentioned that they feel satisfied with their achievements. For leadership, participants agree to carry out teamwork, decisions are respected. For productivity, the workers mentioned that technological advance helped them in their management. To motivate employees who provide incentives and prizes for achieving their objectives.

Keywords: organizational culture, management, development.

I. INTRODUCCIÓN

En las empresas nacionales e internacionales hay dificultades dentro de las organizaciones ya que no tienen un buen manejo en la cultura organizacional en las diferentes empresas existentes se han reflejado distintos comportamientos en los colaboradores en sus puestos de trabajo. La cultura es una parte fundamental dentro de las organizaciones ya que habiendo un buen manejo las empresas puedan desarrollarse Se comenzó describiendo el título de investigación el cual es Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021, en el cual se indicó la importancia que resulta dentro de las empresas que son el conjunto de conocimientos, reglas, ideas, tradiciones en la compañía y sociedad externa como interna para poder tener una disciplina. Posteriormente se procedió al planteamiento del problema de investigación de forma positiva, se menciona las siguientes justificaciones de la investigación de tres maneras diferente y finalmente se planteó los objetivos de la investigación.

La cultura organizacional, se considera al estilo de vida propia del grupo o sociedad en las empresas desarrollando de un modo oportuno sus actividades, es así que mantiene en cuidado de sus conocimientos, hábitos, educación y valores las cuales se han establecido, y es esencial para el desarrollo de productividad o comercial (Hipas, 2013, citado en Solarte, et al., 2018, p.3). Una adecuada cultura organizacional se manifiesta cuando los talentos creativos encuentran una buena cultura, esto genera mayores producciones nuevas e innovadoras en el desenvolvimiento o desarrollo de las actividades de las empresas (Shearmur, 2007, citado en Zhang & Wang, 2021, p.2).

Asimismo, la cultura organizacional es un desarrollo que comprende una unión de factores que conforme las prácticas, pautas, los hábitos, la enseñanza, la formación, la comunicación precisa y todos aquellos que reste y hace única a cada organización. Es el origen medio que las empresas conservan sus ventajas competitivas, también identifica una serie de características que laboran en equipo, el descubrimiento, novedad, el actualizar, renovar, la guía y técnica a la reacción del mercado y la satisfacción del cliente (Wei & Miraglia, 2017, citado en Marulanda, et al., 2018, p.246).

En las organizaciones mexicanas la cultura organizacional aporta de manera significativa originando valor a la organización para encontrarse en estado de poder y tomar decisiones rápidas, adaptarse, afrontar las dificultades continuas del entorno. En la actualidad el hallar la manera que potencialicen la cultura organizacional se vuelve esencial, se tiene dos modelos para medir la cultura, el primer modelo es OCAI este modelo explica la continua capacidad existente dentro de una empresa y el segundo modelo es DOCS el cual mide valores, creencias, principios que sirven de apoyo al sistema administrativo de la organización (Ramos & Ramos, 2021, p.4).

En las empresas de Ecuador la cultura organizacional es importante en las organizaciones a su vez su comportamiento y los resultados alcanzados, asimismo es un factor destacado en la planificación estratégica de las organizaciones, es importante resaltar que dentro de las empresas hay conjunto de rituales y formas que comparten los miembros de una organización donde se describe el ambiente laboral (Guerrero & Silva, 2017, p. 111).

En los negocios familiares en el país de Colombia tiene un valor importante para el avance y progreso, hoy en día el aumento económico, representado en el PBI se ubica con disminución por las pequeñas empresas se puede ver regularmente con accionistas que tienen vínculos familiares. Las empresas además de incrementar gran cantidad de recursos por los tipos de producciones son una fuente de empleo, según el Ministerio de Industria Comercio y Turismo generan el 80 % del empleo en el país, enfocándose en su capacidad de avance y su cultura organizacional (Solarte, Solarte & Barahona, 2018, p. 2).

La cultura organizacional es una característica única de los sectores humanos creados para satisfacer la necesidad básica de encontrar significados compartidos de los hechos que nos rodean. Asimismo, la cultura muestra tres niveles como son comportamientos, valores, creencias y suposiciones, es así que la cultura

organizacional es el enfoque orientado a procesos, en cambio la cultura este asociado a un sector de personas con una historia común (Boon, 2019, pg. 358).

En las organizaciones se compromete el uso de la actividad es compartir las capacidades en el desarrollo de la empresa. Desde el aspecto instructivo, el liderazgo es práctico de acuerdo a dos preceptos, el primer precepto es delegar tareas en los equipos y el segundo es delegar el crecimiento social. El punto de vista se centra en la delegación del poder de gestión, con el fin de reforzar la cultura organizacional (Aldoradin, Flores & Holguin, 2019, p.28-29).

En fundamento a lo mencionado en los párrafos anteriores de la investigación se conduce a proponer el problema de la investigación. Para ello, la investigación lo primero que se realizó es identificar el problema y producto de ello se planteó la pregunta central que aborda la investigación en mención al tema de estudio (Manterola, Astudillo, Arias y Claros, 2013, p.151).

A continuación, el trabajo de investigación es de interés del tesista donde se motiva a indagar la información y pueda brindar o dar respuesta de la misma (Pollock y Berge, 2018, p.142). En base a lo mencionado, el problema de la investigación es: ¿Cuál es el análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021?, como problemas específicos se tiene: (a) ¿Cuál es el análisis de la cultura organizacional en la satisfacción de la Financiera Pro Empresa 2021?, (b) ¿Cuál es el análisis de la cultura organizacional en el liderazgo de la Financiera Pro Empresa 2021?, (c) ¿Cuál es el análisis de la cultura organizacional en la productividad de la Financiera Pro Empresa 2021?, (d) ¿Cuál es el análisis de la cultura organizacional en la motivación de la Financiera Pro Empresa 2021?.

A continuación, se presentan las justificaciones en aspecto teórico, metodológico, y práctica. La justificación teórica explica cuáles son las brechas del conocimiento que existen en la investigación la cual limitara. La importancia de la investigación, en los distintos argumentos, se visualiza diferentes revistas en donde sus contenidos justifican al elemento principal o tema para la justificación de la importancia. (Musallam et al., 2019, p.1; citado en Álvarez, 2020). En la

investigación del presente trabajo, se pudo profundizar en la investigación y se pudo brindar el conocimiento en cuanto a la cultura organizacional. Esta investigación será de ayuda para otros estudios de mayor o de igual profundidad de análisis. La justificación metodológica involucra la razón de aprovechar o emplear la metodología planteada y es preciso que se mencione en su uso como parte de la lógica en su estudio, para alcanzar los objetivos planteados o expuestos. (Musallam et al., 2019, p.3). De tal manera, se recolecto la información de artículos científicos indizados, en el cual se sigue un proceso metodológico donde se permita dar respuesta a la problemática de la investigación planteada en los párrafos anteriores.

Por último, en la justificación práctica, se estima cuando el desarrollo ayuda a determinar a dar solución a los problemas de tal manera se propone el planeamiento a llevar a cabo, aportarían a resolverlo (Bernal, 2010, p.106).

El trabajo de investigación será de gran aprovechamiento para los investigadores que buscan reforzar los temas de estudio.

El objetivo general fue investigar el análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021. Como objetivos específicos se tuvo: (a) Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo a la satisfacción de los colaboradores de la Financiera Pro Empresa 2021. (b) Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo al liderazgo de los colaboradores de la Financiera Pro Empresa 2021. (c) Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo a la productividad de los colaboradores de la Financiera Pro Empresa 2021. (d) Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo a la motivación de los colaboradores de la Financiera Pro Empresa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación a nivel internacional se localizó a Sánchez, (2019) realizó un estudio donde se considera que los procesos de innovación en las pymes están condicionados de modo significativo por dos factores intangibles, las capacidades de la propia organización el cual conforman una determinada cultura organizacional, la muestra fue de 194 empresarios de las pymes de Paraguay en la cual se realizó una encuesta, el hallazgo obtenido menciona que la influencia de los valores personales del empresario y la cultura organizacional sobre el descubrimiento en las pequeñas empresas de Paraguay, los activos intangibles son elementos que pueden impulsar o inhibir las capacidades innovadoras en este tipo de empresas, específicamente de un país en vías de desarrollo.

Falcones (2014) con el título de Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador la población en el estudio en la Unidad de negocio de Supply Chain de 57 personas, la muestra fue de 30 personas se consideró tres niveles cuales fueron los colaboradores sin reporte (26), un ejecutivo (1) y Line Manager con reporte directo (3) los hallazgos encontrados la cultura que existe en la unidad de la empresa Supply Chain se refiere al individuo ya que los trabajadores tiene un alto nivel de fortalecimiento en sus funciones, son capacitados por las cuales toman sus decisiones, implementan mejoras y realizan cambios positivos para la empresa.

Berrio y Calero (2019), realizó un estudio de investigación sobre la descripción y análisis de los factores de la cultura organizacional y de gestión de calidad más relevantes en la sede principal de Droguerías San Jorge S.A. de la ciudad de Santiago de Cali se busca un estudio de los factores de la cultura organizacional y del sistema de gestión de calidad, se busca la satisfacción en el conjunto de colaboradores que permitirá establecer un plan de acción, la muestra fue de 60 trabajadores las edades están en un rango de 18 a 60 años de edad, fue repartido los cuestionarios se dio a la conclusión de los aspectos de la cultura organizacional y del sistema de calidad que a juicio de la Droguerías San Jorge se propusieron rutas de mejoramiento, reconocimiento, innovación e igualdad al trabajador en las

cuales se evidenciaron, se requiere analizar los factores culturales se entiende como los hábitos generales de ella, en donde día a día influyen los colaboradores con sus respectivas formas de ver el mundo, localidad en función de la cultura, pensamiento familiar y tradicional de los dueños de la empresa.

Ramón (2019), realizó el estudio de investigación de justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa Guayaquil se percibe que la cultura organizacional se ve afectada por la justicia organizacional la remuneraciones o incentivos del docente va a estar sujeto al grado de entendimiento de la cultura en la escuela, entre los factores se puede suponer que existe un desinterés por la problemática, la muestra fue de 15 maestros que formaron parte del estudio, como hallazgo la correlación entre la justicia distributiva y la cultura institucional de maestros de un Centro Educativo, Guayaquil; además se halló que no habría correlación significativa entre ambas; en otras palabras, los maestros tienen la apreciación que el reparto de compensaciones son equitativas e imparciales, pero ello no se vincula con la presencia de una cultura empresarial idónea.

Olowookere et al, (2021) quien escribió sobre la cultura en los países Japón, África, Nigeria y América es la planificación que pertenece en la mente de las personas la cual distingue de otro grupo de personas. La cultura es transmitida por medio del aprendizaje de generación a generación. Asimismo, a través de contexto y fronteras por sus valores y prácticas culturales, de tal manera la cultura crea una atmósfera en las actividades comerciales por lo cual determina la relación entre jefes, colaboradores y clientes dentro de la organización.

También se tiene lo investigado por Ipinazar et al, (2020) la cultura organizacional es un modelo de supuestos básicos fue aprendido por un equipo al resolver sus dificultades de adaptación externa e interna, incorporación, que ha resultado lo suficientemente beneficioso a ser considerada válida, asimismo para ser enseñada a recientes integrantes como la manera correcta de distinguir, razonar y percibir en conexión con esos problemas.

A nivel nacional, se consideraron las siguientes investigaciones para el autor Segura (2019) realizó una investigación sobre Propuestas organizacionales para incrementar la satisfacción del empleado y el cliente en notarias de los distritos de Miraflores, San Isidro y San Borja, en los años 2016 y 2019, la muestra de estudio fue de las siguientes empresas San Isidro la notaría Ricardo Fernandini Barreda, Miraflores la notaría Mas Cardenas Sandro Raul y San Borja Vela Velásquez Rulbi Juana se le tomo como muestra a estas empresas por tener problemas administrativos semejantes, los trabajadores elegidos para la entrevista fueron entre femeninos y masculinos de las edades de 25 a 40 y 48 a 65 años y que tengan mayor experiencia, los clientes elegidos fueron entre mujeres y hombres de las edades correspondientes de 25 a 40 años y 40 a 55 años y los requisitos que hayan usado el servicio más de dos veces, como hallazgo se obtuvo en mayoría de notarías no tienen un buen ambiente laboral como la infraestructura, asignación de jefe, le faltan capacitaciones al personal y para tener colaboradores satisfechos le falta implementar remuneraciones o incentivos.

González (2018) en su tesis presentada titulada Estudio de la validación de la prueba motivación de logro académico de Thornberry (2003) con alumnos de quinto de secundaria de colegios católicos de Lima del 2017, la muestra fue de 301 estudiantes del colegio del grado de 5º de secundaria de sectores socioeconómicos distintos provenientes de los distritos de San Juan de Lurigancho, Ate Vitarte y La Molina de las edades de 16 a 17 años la mitad de la muestra analizada fueron varones y la gran parte de los participantes nacieron en Lima, como conclusión del estudio que los estudiantes como teniendo a conocimiento del entorno escolar sería posible desenvolverse y obtener buenos resultados académicos para que se sientan motivados en su rendimiento.

Carpio (2019) realizó un estudio en donde las personas deben tener cultura organizacional definida o la importancia de ella, por lo cual tuvo como muestra de estudio que fue 121 trabajadores de servicio de los restaurantes Pescados Capitales, La Carreta e Isolina Taberna. Los hallazgos que llego el autor que la cultura corporativa no determina el éxito o fracaso de este tipo de negocios, sabiendo que las organizaciones disponen culturas corporativas, los dueños

mencionan que no es considerable el establecimiento de una cultura para sus negocios y de la cual no es considerable en sus metas a corto o mediano plazo. Se concluye que la cultura es un factor valioso para el avance y desarrollo de las organizaciones de todos los rubros.

En otro punto, De Izcue (2016) elaboró una tesis acerca de la relación entre la cultura corporativa y la percepción de los colaboradores sobre el cliente (ECMS): El caso de Tottus, donde se planteó como propósito de hallar cómo es la relación de la cultura de la empresa con el EMCS (Mentalidad externa del consumidor) y con esto poder apoyar hacia los gerentes de la organización a alcanzar el interés de mantener una firme cultura y como está influye en la apreciación de los colaboradores del buen servicio de clientes. Para esto se tomó una muestra de 15 colaboradores de Tottus el cual se le realizó una entrevista. Se dio el hallazgo si bien los resultados muestran una investigación firme identifica el enlace entre la cultura de Tottus y ECMS, sus restricciones deben ser distinguidas como resaltar que, con los resultados de esta investigación.

Chávez et al, (2016) en su tesis sobre el efecto del desarrollo de una cultura organizacional basada en valores sobre la competitividad de la empresa cerámica San Lorenzo S.A. Para obtener el título de licenciado en Administración, donde se planteó como finalidad el trabajo es explicar de la existencia de una cultura organizacional que está basada en capacidades la cual afecta a la competitividad, en donde este caso, de la empresa Cerámica San Lorenzo S.A.C. La muestra fue de 162 trabajadores de la empresa San Lorenzo S.A.C. Se ha concluido que Cerámica San Lorenzo S.A.C sostiene una cultura solidad asociada al modo y práctica de los valores al desarrollo del recurso humano, eficiencia y eficacia en los procesos, en la calidad, acuerdo, compromiso y orientados a los resultados.

A continuación, se explican cada una de las subcategorías:

La satisfacción laboral Zhang & Wang (2021) “se refiere a las reacciones emocionales subjetivas y actitudes de un individuo en el contexto del trabajo situaciones en las que sus necesidades individuales son cumplidas. Es vital para

una organización como empleados felices trabajar de forma más eficaz”. (p.4). Claro (2021) “Es importante la satisfacción, es escuchar a los colaboradores constantemente y entender sus anhelos y sus incomodidades del centro de trabajo y deje trabajar de manera responsable para cumplir sus expectativas”.

(p.78). Según Pedraza (2020) “la importancia de la satisfacción laboral se refiere a las respuestas reflejadas en las emociones y actitudes de los colaboradores, que tienen conexión con la consecución de metas y éxitos en las organizaciones; de ahí la estima de hacerlos sentir útiles y considerables “. (p. 10).

Menciona Nesrine & Randa (2020) “Los comportamientos de liderazgo pueden ser un factor clave de éxito para lograr la alineación estratégica de SI (Sistema de investigación). Además, enfatizaron el papel fundamental de ambos la encarnación de la orientación y el consenso entre los altos directivos en el éxito de la estrategia de SI (Sistema de investigación) alineación. El trabajo de también subraya la necesidad de explicar las elecciones estratégicas de la empresa para cada uno de los BM (directores de empresas) y el CIO (director de información), ya que todos son responsables de diseñar y gestionar sus operaciones contributivas en línea con la estrategia y con otras operaciones contribuyentes”.

(p.15). Wasim & Wewei (2020) “el liderazgo es importante dentro de una organización ya que facilita el logro de resultados positivos a nivel individual, equipos y niveles organizacionales”. (p. 4). Shehu & Latifi (2020) “Liderazgo representa el negocio más importante como factor de desarrollo y su actividad empresarial depende del éxito empresarial, los estilos de liderazgo y el poder del líder son los elementos más importantes para las organizaciones”. (p.307).

Maturana & Andrade (2019) “la productividad depende de las habilidades estatales de cada país que ayudan o no al funcionamiento de estrategias para perfeccionar la gestión de las empresas, así como la actividad del mercado, de las técnicas de venta e interés del cliente, y establecerse los procesos de GH (Gestión humana)”. (p.108). Morales & Núñez (2017) “la productividad es generalmente familiar según la relación entre el cálculo de las unidades que se retiran y el cálculo de los bienes o productos que ingresan en un proceso este concepto es considerado notable para el cálculo del movimiento económico de las organizaciones, el progreso del desarrollo productivo y lo más importante los

objetivos financieros. Las empresas estratégicamente encaminan sus trabajos al logro de los objetivos asociados con el cálculo de las capacidades en referenciación de procesos productivos, tecnológicos, eficiencia, costos, y estándar de vida, el cual les accede alcanzar mayores ventajas, aumento de remuneraciones a los trabajadores, lo que aporta a aumentar la demanda agregada y fortalecer la economía”. (p.333).

Solarte (2018) “la motivación si la empresa se encuentra con innovación y novedades, la motivación para alcanzar los integrantes de la familia en los ambientes organizacionales”. (p.2). Riandi, Riyanto & Endri (2021) “se puede definir la motivación es la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento relacionado con el trabajo deseado por la organización, la motivación laboral está relacionada con las razones y la capacidad de una persona para hacer sus trabajos mejor que otros la motivación, es principalmente en función de la justicia en el intercambio social”. (p.2).Ibarra (2019) ”la motivación según los gerentes entrevistados dan el concepto de la motivación como: la motivación más extensa que tenían los colaboradores para obedecer con lo que se les solicita en cuanto a los procesos para mantener es “cuidar su lugar de ocupación laboral”, es decir, se adopta una postura autócrata a la hora de requerir a los integrantes de la organización, lo que va muy de acorde con la pauta que se tiene hacia el orden en algunos aspectos de la cultura organizacional de esta empresa”. (p. 86).

III. METODOLOGÍA

En el trabajo de investigación se mencionó los siguientes puntos del capítulo, se realizó la recolección de información primaria, la forma como se llevó a cabo la indagación de la información para el estudio de la investigación, de tal manera se menciona de que fuentes fueron extraídas la información obtenida, como se hizo la elección de los artículos que fueron los más relevantes para procesar la información en la base de datos Scopus, Proquest, Web of science y ScienceDirect.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de investigación empleado de Hernández, Fernández & Baptista (2014) es: el enfoque cualitativo estudia con frecuencia la recolección y análisis de datos asimismo desarrollan preguntas e hipótesis para la investigación, de tal manera estas acciones son útiles para descubrir cuáles son las preguntas más necesarias para la investigación para después mejorarlas y responderlas (p.7). De acuerdo con el Concytec (2018) la investigación es básica el cual está dirigida a un conocimiento más perfecto a través del conocimiento de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos notables o de las relaciones que disponen los entes (p.1).

Según Vara (2008) el tipo de investigación sería básica porque genera conocimiento a través del estudio de teorías, por lo cual generan nuevos modos de entender los fenómenos empresariales (p. 187).

El diseño de investigación se basó en el paradigma para Bernardo et al, (2018) este paradigma expresa que el investigador interpretativo inicia con el individuo y trata de captar las interpretaciones de su mundo, este planteamiento surge de la antropología, la etnografía, etc. El paradigma cualitativo beneficia un fundamento decididamente humanista para comprender la existencia real social de la posición idealista que destaca, percibe la vida social como la creatividad compartida de los individuos, el mundo no es fijo sino es un mundo cambiante, por el cual el paradigma cualitativo no proyecta el mundo como fuerza exterior (p.25).

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categoría: Cultura organizacional

Según Ipinazar et al, (2020) la cultura organizacional es un modelo de supuestos básicos que fue aprendido por un equipo al resolver sus dificultades de adaptación externa e interna, incorporación, que ha resultado lo suficientemente beneficioso a ser considerada válida, asimismo para ser enseñada a recientes integrantes como la manera correcta de distinguir, razonar y percibir en conexión con esos problemas. (p.2).

Subcategorías

Dentro de las subcategorías se tiene a la satisfacción, a lo que se refiere a las reacciones emocionales subjetivas y actitudes de un individuo en el contexto del trabajo situaciones en las que sus necesidades individuales son cumplidas. Es vital para una organización como empleados felices trabajar de forma más eficaz. También se encuentra el liderazgo representa el negocio más importante como factor de desarrollo y su actividad empresarial depende del éxito empresarial, los estilos de liderazgo y el poder del líder son los elementos más importantes para las organizaciones. Luego continua la productividad depende de las habilidades estatales de cada país que ayudan o no al funcionamiento de estrategias para perfeccionar la gestión de las empresas, así como la actividad del mercado, de las técnicas de venta e interés del cliente, y establecerse los procesos de GH (Gestión humana). Por último, se encuentra la motivación se puede definir la motivación es la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento relacionado con el trabajo deseado por la organización, la motivación laboral está relacionada con las razones y la capacidad de una persona para hacer sus trabajos mejor que otros la motivación, es principalmente en función de la justicia en el intercambio social.

Matriz de categorización

Se elaboró la matriz de categorización de la variable cultura organizacional en el cual se formuló las preguntas según las subcategorías que son las siguientes: satisfacción, liderazgo, productividad y motivación. Los mismos que se anexan en el anexo 1.

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio viene hacer la localización o lugar de las fuentes de datos e información en los escenarios de estudio, depende de cómo se hayan enfocado las poblaciones y cuáles son las formas o procedimientos de muestreo y selección previsto. De tal modo, expresan ciertos comportamientos, rasgos o creencias (Goetz y LeCompte, 1988, p.104).

El escenario donde se realizó el estudio de investigación fue en la Financiera Pro Empresa, donde se ejecutan las colocaciones de crédito, las evaluaciones crediticias y los servicios que brinda como son captar los ahorros, brindar micro seguros, soat, etc.

3.4 Participantes

Goetz y LeCompte (1988, p. 126), los participantes son una de las principales técnicas en la investigación para la mejor práctica o desarrollo social en la recopilación de datos. De tal manera el investigador es donde pasa el tiempo junto a los individuos que van estudiar, asimismo forma parte de su existencia cotidiana y refleja y comenta sus actividades e interacciones en el trabajo de campo. Los colaboradores fueron elegidos de acuerdo a su participación en las áreas de trabajo correspondientes. Gerente de agencia, ejecutivo de negocio de nivel senior, ejecutivos de negocio de nivel avanzado, y finalmente dos ejecutivos de negocio nivel básico.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se empleó la entrevista para obtener la información necesaria para la investigación Hernández, Méndez, Mendoza & Cueva (2017), indican que el tipo de datos es necesario producir para cada variable y luego seguir un proceso, se aplica a cada uno de los instrumentos de recolección de los datos que se implemente. A veces se utiliza solamente uno que mide todas las variables del estudio. Se anexa en el anexo 3 la elaboración de encuesta.

3.6 Procedimientos

En la investigación, se ejecutaron las entrevistas a los entrevistados; después de haber obtenido su respuesta de la información, se realizó la transcripción de estas tal cual fueron presentadas. Categoría 1: Cultura organizacional

Subcategoría A1: Satisfacción

Subcategoría A2: Liderazgo

Subcategoría A3: Productividad

Subcategoría A4: Motivación

3.7 Rigor Científico

Según Ratcliffe & Gonzales (2000, p.58), es necesario tener criterios de calidad y de rigor en la investigación los datos obtenidos hablan por sí mismo y donde el investigador puede transmitir esa declaración sin sesgos, al usuario de los resultados del estudio de la investigación, se basa en algunos supuestos fundamentales, es un método determinado pondrá al investigador, a los datos y al proceso del análisis a salvo de prejuicios y por lo tanto se generará la información válida y confiable.

Es la veracidad de la información en el cual viene del marco teórico, en el cual influye la confiabilidad y credibilidad de las respuestas obtenidas por las encuestas realizadas.

Credibilidad: según Valencia, Mercedes, Mora & Victoria (2011), la credibilidad de las interpretaciones y las implicaciones que tiene la condición de intérpretes de las acciones humanas, esto quiere decir que cuando la búsqueda de la

información es real por la intervención de los individuos en la investigación del estudio.

3.8 Método de análisis de datos

Para la investigación fue estudiado por categorización e informe documental. Correspondiente a la categorización, el estudio de las categorías y sub categorías se hizo con fundamento al aporte teórico de la unidad temática, siendo en este caso Cultura organizacional. Las respuestas, fueron hechas con la información que son obtenidas por los participantes para esta investigación realizada, la cual fue comprobada y observada. También, se ejecutó el análisis documental, que tenga valor para el sustento del análisis de la participación de los encuestados.

3.9 Aspectos éticos

El motivo de toda investigación científica es extender todo el entendimiento de estudios realizados y que este en seguimiento de los lectores, de tal manera el investigador (Suarez, Byrne & Rodrigo, 2018, p. 20). Además, los aspectos éticos de la investigación cualitativa presentada, se realizó con la correcta investigación precisa en calidad, ética cumpliendo con las normas establecidas por la universidad, respetando las normas APA 7, la guía de productos observables y pasando por un filtro a través del turnitin el cual verifica la autenticidad de la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente estudio se explican los resultados alcanzados, luego de haber empleado la entrevista virtual hacia los participantes quienes fueron los colaboradores ejecutivos de negocios de la Financiera Pro empresa, la cual respondieron el cuestionario formulado de ocho preguntas elaboradas todas iguales a los cinco participantes.

4.1 Colaboradores entrevistados

Deyli Jherson Caray Rosales	(GA)
Dalila Vílchez Carhuancho	(ENS)
Marco Pardo Del Rosario	(ENA)
Erdel Paico Santos	(ENB1)
Carlos Li Quito	(ENB2)

Los datos obtenidos son recopilados para el desarrollo e interpretación. A continuación, se interpretan los resultados obtenidos. Las palabras descritas se encuentran en el anexo 5 del Mapeo.

4.2 Resultado y discusión

Empezamos a describir los resultados obtenidos de acuerdo a las subcategorías que son las siguientes: Los resultados obtenidos de la entrevista realizada de manera virtual, fue un proceso paso a paso, primero se elaboró el cuestionario de preguntas en base a las cuatro subcategorías que son las siguientes: satisfacción, liderazgo, productividad y motivación, cada subcategoría tiene dos indicadores y de cada indicador se realizó una pregunta que viene hacer un total de ocho ítems, de tal manera cuyas preguntas son abiertas, por consecuente cada entrevistado dio su respectiva respuesta en la hoja enviada a una ENS al escenario o lugar que viene hacer la financiera Pro empresa cuyos participantes fueron ejecutivos de negocios quienes brindaron sus respuestas de acuerdo a cada pregunta y las evidencias fueron recibidas en cada hoja de cuestionarios por foto de cada entrevistado, las respuestas contestadas por el medio de comunicación vía WhatsApp. Las evidencias se encuentran en el anexo 4.

Objetivo general: Investigar el análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021.

Teoría de la categoría cultura organizacional

Es un sistema de valores y supuestos, también como sistema que involucra la interacción de los valores en los individuos que traen un conocimiento propio y experiencia de tal manera la cultura forma o inculca a los individuos en sus acciones o comportamientos, de la misma forma se refleja en las metas, objetivos, estilo de liderazgo, incentivos, sanciones, proceso de trabajos y tecnologías en las organizaciones que emplea (Barnard, Delgado & Voutssas, 2016, p. 19). La manera en que se realizó el análisis de la cultura organizacional en la financiera Pro Empresa fue a través del estudio de cada una de las subcategorías.

Objetivo específico 1: Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo a la satisfacción de los colaboradores de la financiera Pro Empresa 2021.

Subcategoría A1: Satisfacción

Según Maslow, menciona que se debe satisfacer la falta de nivel inferior antes que se avance para satisfacer las necesidades del incremento de nivel superior. De tal manera la satisfacción de una obligación no es una apariencia del todo o el nada. Asimismo, se menciona cuando una necesidad de déficit “más o menos” satisfecha, desaparecerá y las actividades se enfocarán a la siguiente necesidad por satisfacer (Rodulfo, 2018, p. 25). La satisfacción se relaciona con la cultura organizacional de tal forma hace que los trabajadores demuestren que tan satisfechos se sienten.

De acuerdo a las entrevistas elaboradas se obtuvo las respuestas correspondientes del ítem uno y del ítem dos, el cual de los cinco entrevistados brindaron las respuestas siguientes empezando por el (GA), seguido de los ejecutivos de negocios del (ENS), (ENA), (ENB 1) Y (ENB2) quienes dieron como resultado mencionando que se sienten satisfechos de sus logros obtenidos porque les aporta de manera en la cual llegan a sus metas trazadas y al objetivo tanto de forma personal como organizacional. Por lo tanto, todos los entrevistados tuvieron concordancia con las respuestas brindadas en las encuestas.

Para el autor Segura, mencionando la subcategoría satisfacción indico que las empresas no tienen buenos ambientes laborales, asimismo les hace falta capacitar al personal o a los colaboradores quienes no se sienten satisfechos, para el autor De Izcue, manifestó que la apreciación de los colaboradores hacia un buen servicio al cliente se basa en la mentalidad externa del consumidor, ahí se ve si hay un interés y valor adicional hacia los colaboradores.

Según el autor Zhang & Wang (2021) la satisfacción se refiere a las reacciones emocionales de una persona en el ámbito laboral en las que sus necesidades individuales son cumplidas, de tal manera es vital para una organización. Nos mencionó Claro (2021) el escuchar a los colaboradores es importante por lo mismo hace entender sus anhelos e incomodidades en su área laboral o centro de trabajo. Para Pedraza (2020) la satisfacción laboral es importante en el ámbito laboral esto se refleja en las emociones y actitudes de los colaboradores, al logro de sus metas y éxito en las organizaciones. Asimismo, para el autor Marulanda (2018) manifestó que la satisfacción es parte del desarrollo de la cultura organizacional por lo cual comprende las prácticas, los hábitos, la formación. Para Boon (2019) La satisfacción es la característica única del sector humano para satisfacer las necesidades básicas y compartidas de hechos que rodean como son las creencias, suposiciones, procesos. Todos los autores concuerdan con la subcategoría de satisfacción.

Objetivo específico 2: Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo al liderazgo de los colaboradores de la financiera Pro Empresa 2021.

Subcategoría A2: Liderazgo

El liderazgo se refiere al líder el cual motiva o moviliza a otros miembros o personas que tengan las ganas de hacer realidad cosas sorprendentes dentro de una organización, el liderazgo marca una diversidad positiva en el trabajo y esto da lugar a un clima en que las personas pueden cambiar un obstáculo en un éxito destacado, el liderazgo trata de una relación entre líderes y seguidores, se menciona que es cuando buscan en alguien a quienes están dispuestos a seguir de buen grado. (Kouzes & Posner, 2018, p.12). El liderazgo en la empresa es de

suma importancia para poder cumplir sus metas trazadas que se reflejan en sus resultados.

Para la subcategoría liderazgo los ejecutivos respondieron de acuerdo al ítem tres y cuatro del cuestionario de las cuales en el ítem tres nos dio como resultado que cuatro entrevistados están de acuerdo en realizar el trabajo en equipo y están comprometidos con lo que realizan, el (GA), (ENA), (ENB1) y (ENB2) concuerdan con lo dicho, excepto el trabajador (ENS) su respuesta que dio fue que a veces por la exigencia de los resultados individuales y el trabajo en equipo es inconveniente, no se siente satisfecho con las metas alcanzar.

Con respecto al ítem número cuatro se obtuvieron respuestas positivas desde el gerente de agencia y ejecutivos de negocios del nivel senior, avanzado y básico, todos concuerdan con respecto a las decisiones que se toman en el equipo de trabajo dado que son respetadas por todos los entrevistados porque indicaron que cada uno sabe las normas establecidas por la empresa.

Según el autor Carpio se expresó respecto a la cultura en las organizaciones que no determinan el éxito o fracaso en los negocios, no es considerado, entonces da entender que no es importante mantener un liderazgo en la empresa para poder establecer metas.

Para la subcategoría liderazgo los autores Aldoradin, Flores & Holguin (2019) indicaron que el liderazgo es primordial para una organización ya es de acuerdo con dos preceptos, el cual es primer precepto es encargar labores en equipo y el segundo precepto es delegar el desarrollo social. Por consecuente para los autores Nesrine & Randa (2020) describen los comportamientos del liderazgo es un factor clave del éxito para lograr la alineación estratégica. Asimismo, Wasim & Wewei (2020) el liderazgo es importante en las organizaciones de la cual facilita el logro de resultados ya sea de manera individual, equipos. Finalmente, para los autores Shehu & Latifi (2020) el liderazgo es importante en el negocio para el factor de desarrollo, actividad empresarial, de ello depende el éxito empresarial de las organizaciones. Todo lo que los autores manifiestan concuerdan de manera positiva con lo dicho respecto con la subcategoría liderazgo.

Objetivo específico 3: Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo a la productividad de los colaboradores de la financiera Pro Empresa 2021.

Subcategoría A3: Productividad

La productividad es comprendida como la conexión que se halla entre los recursos que las empresas invierten en sus ejecuciones y sus ganancias que adquiere. Asimismo, la productividad o también llamados resultados logrados está relacionada con diferentes recursos tales son la producción por hora trabajada, de tal manera se ve afectada por diferentes factores determinantes como la calidad, disponibilidad de recursos materiales, la capacitación de producción de equipos y maquinaria, la actitud y el nivel de capacidad de la mano de obra. Por consiguiente la productividad es visible, tangible y medible que usa los recursos existentes para satisfacer la demanda de las personas. Finalmente, las empresas al ver el aumento de la productividad, conducen a un servicio que demuestre mayor interés por los clientes, a un mejor rendimiento de los activos, al capital para invertir y que sea capaz de generar nuevos empleos laborales. (Alamar & Guijarro, 2018, p.5). La productividad forma parte de la cultura organizacional de la cual se demuestra con el crecimiento del desembolso de crédito que realizan los colaboradores. Los entrevistados en el ítem cinco dan mención que cuatro entrevistados de la financiera Pro empresa concuerdan con sus respuestas dadas, con respecto a los avances tecnológicos si les ha ayudado de mucho a su gestión de trabajo y para el desarrollo en la empresa para lograr sus objetivos. Tales entrevistados que concuerdan son el (GA), (ENS), (ENA) y (ENB2).

El entrevistado que se opone es el (ENB1) mencionó que cuando hay un cambio a veces cuesta, pero finalmente se acepta por lo mismo que ayuda hacer más eficiente en el trabajo.

Por consiguiente, al ítem seis los entrevistados brindaron sus respuestas las cuales concuerdan de manera positiva iniciando por el (GA), (ENS), (ENA), (ENB1) y (ENB2) mencionaron que las estrategias, capacitaciones y técnicas recibidas por la empresa les ha ayudado a obtener buenos resultados en las colocaciones de crédito.

Para Chávez, la productividad está basado en valores, compromiso y orientado a resultados. De tal manera Berrio y Calero, propusieron rutas de mejoramiento en tal sentido a la innovación y la igualdad del trabajador. Asimismo, el autor Falcones mencionó que los trabajadores tienen a conocimiento sus funciones, están capacitados que implementan mejoras y dan resultados positivos a la empresa. Sánchez finalmente dice lo contrario a los demás autores dio entender a los procesos de innovación en las empresas pueden impulsar o impedir en un país en vías de desarrollo.

Para la tercera subcategoría nos refiere los autores Maturana & Andrade (2019) que la productividad depende de las habilidades estatales en cada país de lo cual ayudan al funcionamiento de las empresas. Morales & Núñez (2017) la productividad es generalmente familiar para el progreso del desarrollo productivo y objetivos financieros. Asimismo, las empresas encaminan a las capacidades en los procesos productivos, eficiencia, tecnología y costos. De acuerdo a lo mencionado según los autores concuerdan con lo expresado respecto a la subcategoría productividad.

Objetivo específico 4: Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo a la motivación de los colaboradores de la financiera Pro Empresa 2021.

Subcategoría A4: Motivación

La motivación es lo que induce e impulsa a una persona a lograr su objetivo, de tal forma a rendir una evaluación, conseguir un puesto laboral, a la conquista y logro de una meta. Asimismo, todos los seres humanos tienen la capacidad de estar y sentirse motivados, pero otros también enfocan la motivación como instrumento para conducirse en su día a día. De hecho, el ser humano tiene la capacidad de auto motivarse, aprovechando todos sus recursos para operar con las capacidades que posee. Por consiguiente la motivación hasta cierto punto es medible, porque es posible cuantificar la capacidad y calidad de recursos que un individuo está dispuesto a luchar y con llegar al objetivo (Perret & Vinasco, 2016, p.14). La motivación también forma parte de la cultura organizacional debido a

que es importante en la financiera para que los colaboradores sientan un pilar que motive y aliente su desempeño.

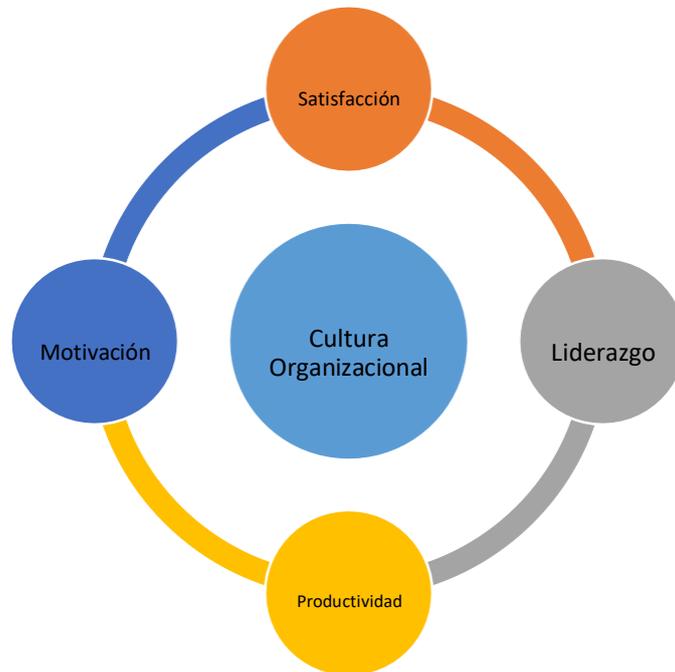
Los colaboradores en general con respecto a la subcategoría motivación, todos mencionaron que si se sienten motivados por la empresa a la obtención de premios por lo que les permite esforzarse constantemente cuando reconocen su trabajo y logros a ello dieron mención los participantes como él (GA), (ENS), (ENA), (ENB1) y (ENB2)

En el ítem ocho se obtuvieron como respuestas de los entrevistados los cuales son (GA), (ENS), (ENA), (ENB1) y (ENB2) respecto a la manera que la empresa emplea estrategia para incentivar a los colaboradores todos concuerdan que son considerados por igual, se sienten motivados obteniendo premios al logro de sus objetivos, metas que son al beneficio de los colaboradores de los cuales logran obtener como incentivos almuerzos, bonificación, viajes y ascensos.

Para la subcategoría motivación el autor Ramón, manifestó que las compensaciones en una empresa pueden ser justas o desiguales. Finalmente, el autor González nos habla de una prueba de motivación de logro académico de Thomberry en alumnos de colegio católicos de Lima el cual puede tener resultados positivos para brindar buen rendimiento académico deben estar motivados. Por último, para la cuarta subcategoría que es motivación el autor Solarte (2018) expresa que dentro de las organizaciones deben tener innovaciones o novedades esto conllevaría que las empresas logren alcanzar sus objetivos esto va con la mano de los colaboradores que realizarían una buena labor. Según Riandi, Riyanto & Endri (2021) la motivación es la persistencia del comportamiento el cual es relacionado con el trabajo deseado en la empresa, asimismo la motivación está vinculada con las razones y las capacidades de una persona. En oposición a lo mencionado por el autor Ibarra (2019) la motivación según los gerentes entrevistados da el concepto que tenían los colaboradores para obedecer en cuanto a los procesos para mantener es cuidar su lugar laboral, es decir, se adopta una postura autócrata a la hora de requerir a los integrantes de la organización. De acuerdo a lo dicho en líneas arriba concuerdan los siguientes autores a la subcategoría motivación Solarte, Riyanto & Endri.

Figura 1:

Interrelación entre la categoría y la subcategoría



V. CONCLUSIONES

En fundamento a los resultados, se establecieron las siguientes conclusiones.

Primera: la cultura en el desarrollo de los colaboradores de la financiera Pro empresa demostraron a través de sus valores, respetando las normas internas establecidas y enseñanzas que son inculcadas por la organización, asimismo el ambiente de trabajo forma parte del comportamiento y compromiso de los trabajadores que transmiten el conocimiento de manera formal. Los resultados dados que se obtuvo de la entrevista hacia los colaboradores se concluyen que la cultura es fundamental en la empresa.

Segunda: respecto a los resultados de la entrevista obtenidos por la subcategoría de satisfacción manifestaron los colaboradores de la financiera Pro empresa que se sienten satisfechos de realizar sus labores tanto de forma personal y empresarial alcanzando metas, logros y objetivos, por lo tanto, los trabajadores están comprometidos de realizar a diario un desembolso de dinero el cual cuenta con el apoyo de sus jefes a enfocarlos en mantener una buena actitud al logro de resultados positivos.

Tercera: el liderazgo como respuesta dada por los entrevistados quienes fueron los ejecutivos de negocios de la financiera Pro empresa expresaron estar de acuerdo con el trabajo en equipo porque es fundamental para tener una gestión y a la vez mantener el compromiso con el desarrollo de sus labores, asimismo por la exigencia en los resultados ya sea individual o de equipo el trabajo es más eficiente por otro lado con respecto a las decisiones que se delegan en el equipo de trabajo mencionaron que son respetadas por los participantes por lo mismo que tienen claro las pautas y normas establecidas de la empresa. Como respuesta de la entrevista el Ejecutivo de negocio nivel senior, mencionó que llegar a la meta en equipo

e individual sintiéndose que es tedioso poder realizar los dos trabajos a la vez.

Cuarta: la financiera Pro empresa para la subcategoría de la productividad los entrevistados han mencionado que los avances tecnológicos les contribuyeron en la gestión del trabajo al logro de los objetivos de tal manera fue de ayuda para el desarrollo y crecimiento de la empresa. Los colaboradores son capacitados al ingresar a la financiera, también al transcurso del tiempo que van laborando el cual le sirve de ayuda con las nuevas normas de crédito, técnicas de ventas y beneficios económicos por ello depende mucho del personal que esté interesado en captar los nuevos conocimientos brindados por la empresa. El ENB1 mencionó que en la actualización de tecnología le cuesta adaptar a los cambios que se realiza dentro de la organización.

Quinta: para la subcategoría motivación los entrevistados dieron a conocer que la financiera pro empresa les transmite siempre estar motivados cuando reconocen sus esfuerzos el cual se ve reflejado cada fin de mes obteniendo premios, para cada trabajador reciben incentivos de acuerdo a su nivel de cargo el cual la meta es mayor, por ello permite rendir y esforzarse siempre así reciben incentivos, bonificaciones, almuerzos, viajes y son considerados por la empresa.

VI.RECOMENDACIONES

Primera: para la cultura es importante para cada organización el cual debe ser claro y preciso para todos los integrantes de la empresa sino hay una buena cultura no habrá una adecuada gestión, en los procesos laborales demostrando en sus actitudes o acciones que demuestren dentro de la empresa.

Segunda: la subcategoría satisfacción siempre será dable en los participantes que se sientan satisfechos por lo que realizan, asimismo la financiera debe contar con un clima laboral adecuado ya que esto se reflejara en la atención al cliente y entre los integrantes de la organización.

Tercera: el liderazgo en una empresa forma parte importante del circulo laboral, el líder impulsa e influye a su equipo de trabajo a cumplir lo que se establece por la empresa de tal manera, el gerente de agencia siempre debe estar en constante supervisión en cada ejecutivo de negocio a que cumpla con los objetivos o metas planteadas en la empresa.

Cuarta: la productividad se basa en el desarrollo y al transcurso del avance tecnológico que ha venido adaptándose en la organización por lo cual los colaboradores se han adecuado a los cambios, entonces la empresa debe continuar actualizando en la tecnología y capacitando a los colaboradores para poder tener una buena dirección y por ello poseer resultados satisfactorios en la empresa.

Quinta: la motivación en la financiera Pro empresa demuestra a los colaboradores el interés y reconocimiento siempre hacia ellos por lo que se reflejan en el alcance en sus resultados por cada nivel de ejecutivo, de tal manera la empresa debe seguir incentivando y ganando talentos considerándolos a los colaboradores como el pilar e impulso que se merecen mediante los incentivos, paseos de integración, bonificación y línea de carrera.

REFERENCIAS

- Alamar, J. & Guijarro, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. Editorial Resultae. <https://www.resultae.com/wpcontent/uploads/2018/04/resultae-ebookcapitulo-2.pdf>
- Aldoradin, A., Flórez, R. & Holguín, J. (2019). Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones educativas de contexto vulnerables. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*. <https://orcid.org/0000-0001-5786-07633>
- Barnard, A., Delgado, A. & Voutssas, J. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. D.R. Editorial. https://iibi.unam.mx/archivistica/InterPARES_3_020617.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson. Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/Elproyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias2012-pdf.pdf>
- Bernardo, C., Carbajal, Y., Contreras, V., Figueredo, C., Cuba, V. & Saavedra, J. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad Universitaria USMP. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018II/MANUALES/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Berrio, R. & Calero, C. (2019). *Descripción y Análisis de los factores de la Cultura Organizacional y de Gestión de la calidad más relevantes en la sede principal de Droguerías San Jorge S.A. de la ciudad de Santiago*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/16532>
- Boon, T. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 356-368. DOI: [10.1108 / LODJ-06-2018-0238](https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0238)
- Carpio, A. (2019). *El potencial de la cultura corporativa en los restaurantes de Lima para obtener el título profesional de Licenciado en Comunicación*. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10283/Carpio_L%c3%b3pez_Andrea_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Claro, C. (2021). Analysis of the existence of a culture of organizational listening, from managers in the multi- store sector in Chile. *Facultad de Comunicación, Universidad de los Andes, Colombia*.
<http://dx.doi.org/10.26441/rc20.1-2021-a4>.
- Chávez, C., Núñez C., Tipiana, X. & Fabrizio, L. (2016). *Efecto del desarrollo de una cultura organizacional basada en valores sobre la competitividad de la empresa cerámica san lorenzo s.a. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621727/chavez_cc.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica- reglamento renacyt*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- De Izcue, M. (2016). *La relación entre la cultura corporativa y la percepción de los colaboradores sobre el cliente (ECMS): El caso de tottus para optar la licenciatura de Comunicación*.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/2897/De_Izcue_Villanueva_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*.
[file:///C:/Users/PC/Downloads/Tesis%20Cultura%20organizacional%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Tesis%20Cultura%20organizacional%20(1).pdf)
- Goetz, J. & LeCompte, M. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Ediciones Morata S.A.
<https://upeldem.files.wordpress.com/2018/03/libro-etnograf3ada-ydisec3b1ocualitativo-en-investigac3b3n-educatica-j-p-goetz-y-m-dlecompte.pdf>
- González, R. (2018). *Estudio de la validación de la prueba motivación de logro académico de Thornberry (2003) con alumnos de quinto de secundaria de colegios católicos de Lima 2017*.

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8028/Gonz%C3%A1lez_Raul?sequence=1&isAllowed=y

- Guerrero, M. & Silva, D. (2017). La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *Innova research journal*. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.188>
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Ibarra, J., Velarde, M., Olmos, E. & Santillan, M. (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. *Investigaciones Turísticas*. <https://doi.org/10.14198/INTURI2019.17.04>
- Ipinazar, A., Zarrabeiria, E., Rio, R. & Martinez, I. (2020). Organizational Culture Transformation Model: Towards a High Performance Organization. *OmniaScience*. DOI: <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.3288>
- Kouzes, J. & Posner, B. (2018). *El desafío del liderazgo*. (6ª edic.). Editorial Reverte. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/bookattachment3197.pdf>
- Manterola, C., Astudillo, P., Arias, E. & Claros, N. (2013). *Revisiones sistemáticas de la literatura que se debe saber acerca de ellas*. doi:10.1016/j.ciresp.2011.07.009
- Marulanda, C., López, L. & Cruz, G. (2018). The Organizational Culture, a Key Factor for the Transfer of Knowledge in the Coffee Triangle Research Centers of Colombia. *Información Tecnológica*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Maturana, D. & Andrade, V. (2019). Relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipyme. Artículo de revisión. *Innovar*, 29(74), 101-114. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/82091/72530>
- Morales, J. & Nuñez, M. (2017). Productividad de las empresas de la zona extractiva minera-energética y su incidencia en el desempeño financiero en Colombia.

- Estudios Gerenciales*, 33(145), 330-340.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.002>
- Musallam, S., Fauzi, H. & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Nesrine, B. & Randa, B. (2020). Organizational culture and information systems strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from Tunisia. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(1), 95-119.
<https://doi.org/10.1108/JEIM-03-2019-0072>
- Olowookere, E., Agoha, B., Omonijo, D., Odukoya, J. & Elegbeleye, A. (2021). Cultural Nuances in Work Attitudes and Behaviors: Towards a Model of African Work Culture. *Richtmann Publishing Ltd*. DOI: <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0056>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Perret, R. & Vinasco, Z. (2016). *El secreto de la motivación*. México.
<https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/EI+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Pollock, A. & Berge, E. (2018). *Como hacer una revisión sistemática*. MEDWAVE.
DOI: [10.1177/1747493017743796journalnals.sagepub.com/home/wso](https://doi.org/10.1177/1747493017743796journalnals.sagepub.com/home/wso)
- Ramos, L. & Ramos, C. (2021). Potenciación de la cultura organizacional en organizaciones mexicanas. *Lumina*.
<https://doi.org/10.30554/lumina.v22.n1.4079.2021>
- Ramón, K. (2019). *Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa*, Guayaquil, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43105/Ram%C3%B3n_SKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ratcliffe, J. & González, A. (2000). *El rigor de la investigación de la salud*. Hermosillo: Colegio de Sonora.
<https://es.scribd.com/document/472635778/Ratcliffe-J-W-y-Gonzalez-delValleA-2000-El-rigor-en-la-investigacion-de-la-salud>
- Riandi, A., Riyanto, S. & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Richtmann Publishing*. DOI: <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>
- Rodulfo, I. (2018). *¿Por qué Maslow? Como usar su teoría para permanecer en el poder para siempre*. Huntersville: North Carolina.
https://books.google.com.pe/books?id=cy3DDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Sánchez, E. (2019). *Valores personales de los empresarios, cultura organizacional y clústers: Impacto en la innovación de las pymes en Paraguay*. (Tesis Doctoral Inedita) Universidad de Sevilla.
[file:///C:/Users/PC/Downloads/TESIS_Edgar_Sanchez_%20Baez_final-Copiado%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/TESIS_Edgar_Sanchez_%20Baez_final-Copiado%20(1).pdf)
- Segura, K. (2019). *Propuestas organizacionales para incrementar la satisfacción del empleado y el cliente en notarías de los distritos de miraflores, san isidro y san borja, en los años 2016 y 2019*.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5456/segura_ake.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Shehu, A. & Latifi, T. (2020). Organizational culture influenced by leadership styles: the case of private businesses in Kosovo. *Problems and perspectives in Management*.
<file:///C:/Users/PC/Downloads/Organizationalcultureinfluencedbyleadershipstyles-thecaseofprivatebusinessesinKosovo.pdf>
- Solarte, C., Solarte, M. & Barahona, J. (2018). Organizational culture and innovation in the market orientation of family companies of Pasto (Colombia). *Contaduría y Administración*.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>

- Suarez, A., Byrne, S. & Rodrigo, M. (2018). *Evaluación de la calidad ética y del contenido de los recursos online para padres*. *Comunicar*.
file:///C:/Users/PC/Downloads/10.3916_C54-2018-02.pdf
- Valencia, A., Mercedes, M., Mora, C. & Victoria, C. (2011). *El rigor científico en la investigación cualitativa*. *Revista investigación y educación en enfermería*. Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>
- Vara, A. (2008). *¿Como hacer una tesis en ciencias empresariales?*
<https://mail.google.com/mail/u/1/#inbox/FMfcgzGIkifsMllwLLHQmCpxWqlsFHpg?projector=1&messagePartId=0.1>
- Wasim, A. & Wewei, W. (2020). Justicia organizacional, humildad de líder y comportamiento innovador de los empleados de servicios en una cultura colectiva. *RBGN*. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i1.4094>
- Zhang, L. & Wang, Y. (2021). Impact of creative talents organizational culture consent on job satisfaction. China. *AOSIS*.
<https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2214>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización de la variable cultura organizacional

Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Subcategorías	Indicador	Ítems
	<p>OE1 Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo a la satisfacción de la Financiera Pro Empresa 2021.</p>		<p>Subcategoría A1 Satisfacción</p>	<p>-Se refiere a las reacciones emocionales. -Se induce alas necesidades individuales de forma eficaz en el trabajo</p>	<p>1. ¿Usted al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obtenido? 2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa?</p>
	<p>OE2 Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo al liderazgo de la Financiera Pro Empresa 2021.</p>		<p>Subcategoría A2 Liderazgo</p>	<p>-Se fomenta al trabajo y desarrollo en equipo. -Se dirige al mando del líder para la toma de decisiones.</p>	<p>3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo? 4. ¿Las decisiones que se toman en el equipo de trabajo son respetadas por los miembros del equipo?</p>

<p>Investigar el análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera</p>	<p>OE3 Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo a la</p>		<p>Subcategoría</p>	<p>-Se proyecta la calidad, la tecnología dentro de la empresa. - Se encarga del crecimiento en el mercado</p>	<p>5. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder adaptarse para un mejor rendimiento laboral en la empresa? 6. ¿Las estrategias, técnicas y capacitación recibida le han ayudado a llegar a la meta y objetivo para la obtención de buenos resultados?</p>
<p>Pro Empresa 2021</p>	<p>productividad de la Financiera Pro Empresa 2021.</p>	<p>Categoría A Cultura organizacional</p>	<p>A3 Productividad</p>	<p>.</p>	
	<p>OE4 Analizar la percepción de la cultura organizacional en el desarrollo a la motivación de la Financiera Pro Empresa 2021</p>		<p>Subcategoría A4 Motivación</p>	<p>-Se motiva a dar incentivos no económicos y económicos dentro de la empresa. -Se dirige al comportamiento del colaborador en la empresa.</p>	<p>7. ¿La obtención de premios e incentivos económicos los motiva a los trabajadores, a cumplir sus objetivos dentro de la empresa? 8. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivarlo en sus labores?</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de categorías y subcategorías

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES	ITEM DE ENTREVISTA	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Satisfacción	Se refiere a las reacciones emocionales.		
		Se induce a las necesidades individuales de forma eficaz en el trabajo.	1,2	
	Liderazgo	Se fomenta al trabajo y desarrollo en equipo.	3,4	
	Productividad		Se dirige al mando del líder para la toma de decisiones.	
			Se proyecta la calidad, la tecnología dentro de la empresa.	5,6
Motivación		Se encarga del crecimiento en el mercado.		
		Se motiva a dar incentivos no económicos dentro de la empresa. Se dirige al comportamiento del colaborador en la empresa.	7,8	

Lima, 23 de octubre de 2021

Estimado (a) Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra

Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada **“Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”** Para cumplir con lo solicitado, le adjuntamos a la presente la siguiente documentación:

a) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

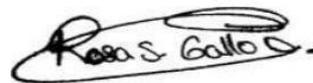
La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,



Carbajal Bendezu Mayra Alejandra
DNI: 73216291



Gallo Díaz Rosa Sara
DNI: 47246383

Título de la investigación: “Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”						
Apellidos y nombres de los investigadores: Carbajal Bendezú, Mayra Alejandra – Gallo Díaz, Rosa Sara						
Apellidos y nombres del experto: Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
CATEGORIA: Cultura Organizacional	SUBCATEGORIA 1: Satisfacción	Se refiere a las reacciones emocionales.	1. ¿Usted al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obtenido?	X		
		Se induce a las necesidades individuales de forma eficaz en el trabajo.	2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa?	X		
	SUBCATEGORIA 2: Liderazgo	Se fomenta al trabajo y desarrollo en equipo.	3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo?	X		
		Se dirige al mando del líder para la toma de decisiones.	4. ¿Las decisiones que se toman en el equipo de trabajo son respetadas por los miembros del equipo?	X		

Título de la investigación: “Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”						
Apellidos y nombres de los investigadores: Carbajal Bendezú, Mayra Alejandra – Gallo Díaz, Rosa Sara						
Apellidos y nombres del experto: Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	SUBCATEGORIAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
	SUBCATEGORIA 3: Productividad	Se proyecta la calidad, la tecnología dentro de la empresa.	5. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder adaptarse para un mejor rendimiento laboral en la empresa?	X		
		Se encarga del crecimiento en el mercado.	6. ¿Las estrategias, técnicas y capacitación recibida le han ayudado a llegar a la meta y objetivo para la obtención de buenos resultados?	X		
	SUBCATEGORIA 4: Motivación	Se motiva a dar incentivos económicos y económicos dentro de la empresa.	7. ¿La obtención de premios e incentivos económicos los motiva a los trabajadores, a cumplir sus objetivos dentro de la empresa?	X		
		Se dirige al comportamiento del colaborador en la empresa.	8. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivarlo en sus labores?	X		
Firma del experto:						
			Fecha <u>23</u> / <u>10</u> / <u>2021</u>			

Lima, 23 de octubre de 2021

Estimado (a) MG. Elmer Montañez Vega

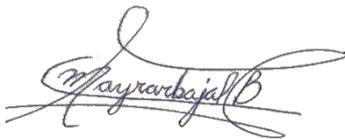
Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada **“Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”** Para cumplir con lo solicitado, le adjuntamos a la presente la siguiente documentación:

a) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

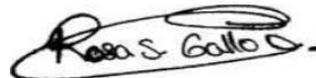
La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,



Carbajal Bendezu Mayra Alejandra
DNI: 73216291



Gallo Díaz Rosa Sara
DNI: 47246383

Título de la investigación: “Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”						
Apellidos y nombres de los investigadores: Carbajal Bendezu, Mayra Alejandra – Gallo Díaz, Rosa Sara						
Apellidos y nombres del experto: MG. Elmer Montañez Vega						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
CATEGORIA: Cultura Organizacional	SUBCATEGORIA 1: Satisfacción	Se refiere a las reacciones emocionales.	1. ¿Usted al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obtenido?	X		
		Se induce a las necesidades individuales de forma eficaz en el trabajo.	2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa?	X		
	SUBCATEGORIA 2: Liderazgo	Se fomenta al trabajo y desarrollo en equipo.	3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo?	X		
		Se dirige al mando del líder para la toma de decisiones.	4. ¿Las decisiones que se toman en el equipo de trabajo son respetadas por los miembros del equipo?	X		

Título de la investigación: “Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”						
Apellidos y nombres de los investigadores: Carbajal Bendezu, Mayra Alejandra – Gallo Díaz, Rosa Sara						
Apellidos y nombres del experto: MG. Elmer Montañez Vega						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	SUBCATEGORIAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
	SUBCATEGORIA 3: Productividad	Se proyecta la calidad, la tecnología dentro de la empresa.	5. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder adaptarse para un mejor rendimiento laboral en la empresa?	X		
		Se encarga del crecimiento en el mercado.	6. ¿Las estrategias, técnicas y capacitación recibida le han ayudado a llegar a la meta y objetivo para la obtención de buenos resultados?	X		
	SUBCATEGORIA 4: Motivación	Se motiva a dar incentivos no económicos y económicos dentro de la empresa.	7. ¿La obtención de premios e incentivos económicos los motiva a los trabajadores, a cumplir sus objetivos dentro de la empresa?	X		
		Se dirige al comportamiento del colaborador en la empresa.	8. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivarlo en sus labores?	X		
Firma del experto: 						
			Fecha <u>23</u> / <u>10</u> / <u>2021</u>			

Lima, 25 de octubre de 2021

Estimado (a) Dr. Jesus Romero Pacora

Aprovechamos la oportunidad para saludarla y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada **“Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”** Para cumplir con lo solicitado, le adjuntamos a la presente la siguiente documentación:

a) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

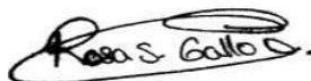
La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted.

Atentamente,



Carbajal Bendezu Mayra Alejandra
DNI: 73216291



Gallo Díaz Rosa Sara
DNI: 47246383

Título de la investigación: “Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”						
Apellidos y nombres de los investigadores: Carbajal Bendezu, Mayra Alejandra – Gallo Díaz, Rosa Sara						
Apellidos y nombres del experto: Dr. Jesus Romero Pacora						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
CATEGORIA: Cultura Organizacional	SUBCATEGORIA 1: Satisfacción	Se refiere a las reacciones emocionales.	1. ¿Usted al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obtenido?	X		
		Se induce a las necesidades individuales de forma eficaz en el trabajo.	2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa?	X		
	SUBCATEGORIA 2: Liderazgo	Se fomenta al trabajo y desarrollo en equipo.	3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo?	X		
		Se dirige al mando del líder para la toma de decisiones.	4. ¿Las decisiones que se toman en el equipo de trabajo son respetadas por los miembros del equipo?	X		

Título de la investigación: “Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”						
Apellidos y nombres de los investigadores: Carbajal Bendezú, Mayra Alejandra – Gallo Díaz, Rosa Sara						
Apellidos y nombres del experto: Dr. Jesús Romero Pacora						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	SUBCATEGORIA 3: Productividad	Se proyecta la calidad, la tecnología dentro de la empresa.	5. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder adaptarse para un mejor rendimiento laboral en la empresa?	X		
		Se encarga del crecimiento en el mercado.	6. ¿Las estrategias, técnicas y capacitación recibida le han ayudado a llegar a la meta y objetivo para la obtención de buenos resultados?	X		
	SUBCATEGORIA 4: Motivación	Se motiva a dar incentivos económicos y económicos dentro de la empresa.	7. ¿La obtención de premios e incentivos económicos los motiva a los trabajadores, a cumplir sus objetivos dentro de la empresa?	X		
		Se dirige al comportamiento del colaborador en la empresa.	8. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivarlo en sus labores?	X		
 Firma del experto:			Fecha <u>25</u> / <u>10</u> / <u>2021</u>			

Anexo 4: Elaboración de encuesta

Instrumento de recolección de datos

Entrevista

Tesis: “Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021”

Guía de entrevista dirigida a: Colaboradores de la Financiera Pro empresa Cargo:

Nombre completo:

Institución en la que labora: Financiera Pro empresa Duración

de la entrevista:

1. ¿Usted al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obtenido? ¿Por qué?

2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa? ¿Por qué?

3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo? ¿por qué?

4. ¿Las decisiones que se toman en el equipo de trabajo son respetadas por los miembros del equipo? ¿De qué manera?

Instrumento de recolección de datos

Entrevista

Tesis: "Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021"

Guía de entrevista dirigida a: Gerente

Cargo:

Nombre completo... *Dalia Vilchez Cerbuncho*

Institución en la que labora... *financiera Proempresa.*

Duración de la entrevista.....

1. ¿Usted al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obtenido? *Si, personalmente se hizo línea de cámara y fue todo el proceso.*
2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa? *Si, crecimiento y mejora de condición de los clientes atendidos.*
3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo? *A veces → Pero exigen resultados individuales pero crecen trabajo en equipo a lo cual se consiente.*
4. ¿Las decisiones que se toman en el equipo de trabajo son respetadas por los miembros del equipo? *Se respeta, pero muchas veces no se comparte los servicios impuestos.*
5. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder adaptarse para un mejor rendimiento laboral en la empresa? *Si: En Gestión de campo, control y se sigue mejorando.*
6. ¿Las estrategias, técnicas y capacitación recibida le han ayudado a llegar a la meta y objetivo para la obtención de buenos resultados? *Ayudan si, todo depende de la actitud del personal.*
7. ¿La obtención de premios e incentivos económicos los motiva a los trabajadores, a cumplir sus objetivos dentro de la empresa? *Si, pero el que no llega por muchos requisitos mínimos exigidos para lograr bonificación.*
8. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivarlo en sus labores? *Si, existe bonificación de cumplimiento de meta mensual y bono o Compañía "Comp Campaña Nueva".*

Instrumento de recolección de datos

Entrevista

Tesis: "Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021"

Guía de entrevista dirigida a: Colaboradores de la Financiera Proempresa

Cargo: **EDU BOSCH**

Nombre completo: **FRANCISCO POISSA SANCHEZ**

Institución en la que labora: Financiera Proempresa

Duración de la entrevista:

1. ¿Utilidad al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obtenidos? ¿Por qué?

Lo Satisfacción es obtenida con buenos resultados y por eso hay amor de ser y colaborar.

2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa? ¿Por qué?

Si por eso si, todos los días son resultados positivos para la empresa.

3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo? ¿por qué?

Por eso todos se devían entre si.

4. ¿Las decisiones que se toman en el equipo de trabajo son respetadas por los miembros del equipo? ¿De qué manera?

Como que todos y desde las tareas que debe hacer, respetamos con decisiones tomadas en equipo o con la decisión.

5. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder adaptarse para un mejor rendimiento laboral en la empresa? ¿Por qué?

Si por eso si, como vez que hoy en día se usa mucho más tecnología y eso nos ayuda a mejorar nuestros trabajos.

6. ¿Las estrategias, técnicas y capacidades recibidas le han ayudado a llegar a la meta y objetivo para la obtención de buenos resultados? ¿Por qué?

Siempre es bueno recibir técnicas y estrategias, ya que en la empresa se nos enseñan a trabajar en equipo y eso nos ayuda a mejorar nuestros resultados.

7. ¿La obtención de premios e incentivos económicos los motiva a los trabajadores, a cumplir sus objetivos dentro de la empresa? ¿Por qué?

Todos los trabajadores por eso son motivados y eso es lo que nos ayuda a cumplir nuestros objetivos.

8. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivarlos en sus labores? ¿De qué manera? mencionar

Hay premios para cada categoría o trabajo que se realiza en la empresa.

Instrumento de recolección de datos
Entrevista

Tesis: "Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la

Financiera Pro Empresa 2021"

Fecha de entrevista asignada a: Colaboradores de la Financiera Pro Empresa

Cargo: ASESOR DE CRÉDITOS PUNO 2000

Nombre completo:

Institución en la que labora: Financiera Pro Empresa

Duración de la entrevista:

1. ¿Usad al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obteniendo? ¿Por qué?

SI, UNA VEZ QUE OBTENGO RESULTADOS UN CREDITO Y O QUE ES EL OBJETIVO DEL DIA, CON DESARROLLO CUALQUIER

2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa? ¿Por qué?

EN EL MOMENTO DE CASI TODOS LOS OBJETIVOS PRINCIPALES SON LOS RESULTADOS COMO ASESOR MINIMO DIOS CUALQUIER CON UN DESARROLLO

3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo? ¿Por qué?

SI, POR QUE SIEMPRE USAMOS EL TRABAJO EN EQUIPO QUE NOS PERMITE TRABAJAR EN EQUIPO Y CUANDO NOSOTROS QUE TRABAJAMOS EN EQUIPO EN EQUIPO EN EQUIPO

4. ¿Las decisiones que se toman en el entorno de trabajo son respetadas por los miembros del equipo? ¿De qué manera?

EN EL PRESENTE DE CASI TODOS LOS OBJETIVOS QUE SE TIENEN QUE CUMPLIR QUE ESTAN EN DISCUSION SI TODO ES NORMAL, EL EQUIPO ESTO CONSERVAMOS Y SI NO EL EQUIPO HACE OBSERVACIONES

5. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder alcanzar su mejor rendimiento laboral en la empresa? ¿Por qué?

SI, MEJORANTE DE LOS RESULTADOS EN LOS RESULTADOS QUE NO SON EN EQUIPO QUE POR EJEMPLO UN EQUIPO QUE ESTAN EN EQUIPO QUE NO SON EQUIPO.

6. ¿Las estrategias, técnicas y capacitación recibida le han ayudado a llegar a la meta y obtener para la obtención de buenas resultados? ¿Por qué?

SI, YO QUE MEJORANTE DE LOS RESULTADOS Y CONSERVAMOS LOS OBJETIVOS PRINCIPALES Y COMO SI DEBEN MANTENER LOS OBJETIVOS PRINCIPALES DE CASI TODOS

7. ¿La obtención de premios o incentivos reconocimientos los motiva a los trabajadores a cumplir sus objetivos dentro de la empresa? ¿Por qué?

SI, YO QUE SON INCENTIVOS DIFERENTES QUE NOS PERMITE TRABAJAR EN EQUIPO Y CUANDO NOSOTROS QUE TRABAJAMOS EN EQUIPO EN EQUIPO

8. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivarlo en sus labores? ¿De qué manera? ¿Mencionar

SI, MEJORANTE DE LOS RESULTADOS Y CONSERVAMOS LOS OBJETIVOS PRINCIPALES Y COMO SI DEBEN MANTENER LOS OBJETIVOS PRINCIPALES DE CASI TODOS

Instrumento de recolección de datos

Entrevista

Tesis: "Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021"

Guía de entrevista dirigida a Colaboradores de la Financiera Pro Empresa

Campo: EDU

Nombre completo: CARLOS LI

Institución en la que labora: Financiera Pro Empresa

Duración de la entrevista:

1. ¿Usted al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de lo que obtiene? ¿Por qué?

SI - POR QUE PUEDO VER QUE MI APORTE CONTRIBUYE AL BIEN DE OTRAS PERSONAS DE LA EMPRESA.

2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa? ¿Por qué?

SI, POR QUE CADA AREA TIENE CLARO EL OBJETIVO DE LA EMPRESA Y EL APORTE DE ESTA PARA EL BIEN DE LAS PERSONAS. JUNTO A TODO EL EQUIPO SURTIENDO EFECTOS PARA EL BIEN DE LOS OBJETIVOS PLANTeados.

3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo? ¿Por qué?

SI, ME SIENTO SATISFECHO POR QUE JUNTO A TODO EL EQUIPO SURTIENDO EFECTOS PARA EL BIEN DE LOS OBJETIVOS PLANTeados. SI EN CADA UNO DE NOSOTROS CONSIDERANDO LO HECHO PARA EL EQUIPO Y ESTAS DISTINGUIENDO LAS PARTES YA QUE SE TOCAN COMO PROPOSITOS PARA EL BIEN DE OBJETIVOS.

5. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder adaptarse para un mejor rendimiento laboral en la empresa? ¿Por qué?

TODO AVANZA Y CAMBIO TECNOLÓGICO ES BUENO, LA TECNOLOGÍA SÍ TIENE EFECTOS BUENOS EN EL BIEN DE LA EMPRESA COMO EL DESARROLLO DE OBJETIVOS.

6. ¿Las estrategias, técnicas, y capacitación recibida le han ayudado a llegar a la meta y obtener para la obtención de buenos resultados? ¿Por qué?

SI, EN UN PAISAJE COMO TODA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA, LOS PROCESOS RESULTAN EFECTOS BUENOS, PERO UNO DE QUE NOS AYUDA A LOS OBJETIVOS, SÍ TIENE EFECTOS BUENOS EN EL BIEN DE LA EMPRESA.

7. ¿La obtención de premios e incentivos económicos los motiva a los trabajadores, a cumplir sus objetivos dentro de la empresa? ¿Por qué?

CUANDO TODOS TRABAJADOR SE SI ENTE HAY UNO QUE DECIDEN SU BIEN ENTO ESTO TIENE A UN MAYOR COMPROMISO.

8. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivando sus labores? ¿De qué manera? ¿Por qué?

SI, LA EMPRESA EMPLEA DISTINTOS ESTRATEGIAS PARA MOTIVAR AL PERSONAL, YA SEA CON INCENTIVOS ECONÓMICOS, ASISTENCIAS, LO DEBIDO CUALQUIER, ASISTENCIAS, LO CUAL MOTIVA AL TRABAJADOR.

Instrumento de recolección de datos

Entrevista

Tesis: "Análisis de la cultura organizacional en el desarrollo de la Financiera Pro Empresa 2021"

Guía de entrevista dirigida a: Colaboradores de la Financiera Proempresa

Cargo: *Gerente Asesor*

Nombre completo: *Anty Rosler*

Institución en la que labora: Financiera Proempresa

Duración de la entrevista:

1. ¿Usted al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obtenido? ¿Por qué?
Si; porque el trabajo que realiza el personal de la economía, el cual se ha creado es bastante interesante
2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa? ¿Por qué?
*Si, cuando son conducidos y existe una buena relación general. Resultar positivamente por parte de los clientes, lo que se debe a la buena relación que el personal tiene con los clientes y el compromiso con el equipo? ¿por qué?
*Si, con bastante experiencia y habilidades que brinda al personal y al desarrollo de la empresa**
3. ¿Las decisiones que se toman en el equipo de trabajo son respetadas por los miembros del equipo? ¿De qué manera?
Si, se establece en parte para poder
4. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder adaptarse para un mejor rendimiento laboral en la empresa? ¿Por qué?
Si, porque esto nos ayuda a mejorar el nivel de servicio al cliente y a tener un buen nivel de servicio al cliente
5. ¿Las estrategias, técnicas y capacitación recibida le han ayudado a llegar a la meta y objetivo para la obtención de buenos resultados? ¿Por qué?
Si, la empresa requiere de un buen nivel de servicio al cliente y a tener un buen nivel de servicio al cliente
6. ¿La obtención de premios e incentivos económicos los motiva a los trabajadores, a cumplir sus objetivos dentro de la empresa? ¿Por qué?
Si, esto ayuda a cumplir sus objetivos y a tener un buen nivel de servicio al cliente
7. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivarlo en sus labores? ¿De qué manera? mencionar
Si, existe un nivel de servicio al cliente y a tener un buen nivel de servicio al cliente

ANEXO 6: Mapeo de las subcategorías en relación a los ítems

		EJECUTIVOS DE NEGOCIOS Y NIVEL						
		DEYLI JHERSON CARAY ROSALES / GA	DALILA VILCHEZ CARHUANCHO / EDN-NS	MARCO PARDO DEL ROSARIO / EDN-NA	ERDEL PAICO SANTOS / EDN-NB	CARLOS LI QUITO / EDN-NE		
SUBCATEGORIAS	CUESTIONARIO	GERENTE DE AGENCIA	EJECUTIVO DE NEGOCIOS NIVEL SENIOR	EJECUTIVO DE NEGOCIOS NIVEL AVANZADO	EJECUTIVO DE NEGOCIOS NIVEL BASICO	EJECUTIVO DE NEGOCIOS NIVEL EJECUTIVO	CONCORDANCIA	OPOSICION
SATISFACCION	1. ¿Usted al realizar su trabajo en la empresa siente satisfacción de logro obtenido? ¿Por qué?	Si, somos el motor que impulsa el dinamismo de la economía, el cual de todo crédito es generar desarrollo.	Si, personalmente se hizo línea de carrera y fue grato el proceso.	Si, una vez que desembolsamos un crédito ya que es el objetivo del día, con desembolso diario.	La satisfacción es obtener una buena remuneración y porque hay apoyo de jefe y compañeros.	Si, porque puedo ver que mi aporte contribuye al logro de objetivos de la empresa.	Todos los participantes ejecutivos concuerdan que si sienten satisfechos de sus logros obtenidos porque les aporta de manera de logro de objetivos en lo personal y a la empresa.	Ninguna

<p>2. ¿Los trabajos asignados en las áreas correspondientes brindan resultados positivos para la empresa? ¿Por qué?</p>	<p>Si, cuando son cumplidas y existe una actitud positiva genera resultados positivos. Nos ayuda enfocarnos solo</p>	<p>Si, crecimiento y mejora de condición de los clientes atendidos.</p>	<p>En el área de créditos el objetivo principal son los desembolsos, cada asesor mínimo debe cumplir con un desembolso.</p>	<p>Si, por que si todos llegan a sus resultados generan rentabilidad para la empresa.</p>	<p>Si, porque cada área tiene claro el objetivo de la empresa y el aporte de esta para el logro de las metas.</p>	<p>De tal manera todos ejecutivos de negocios responden de una manera positiva a sus labores y cargos designados y se ven reflejadas en</p>	<p>Ninguna</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

		<p>en detalles por mejorar. Es muy importante que el personal tenga claro su rol dentro de la empresa.</p>					<p>los resultados de la empresa económicamente y eso ayuda también a los ejecutivos de negocios.</p>	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

LIDERAZGO	3. ¿Cuándo realiza trabajo en equipo usted se siente satisfecho y comprometido con el equipo? ¿por qué?	Si, compartimos experiencias y habilidades que aportan al aprendizaje y al desarrollo de equipo.	A veces, pues exigen resultados individuales, pero exigen trabajo en equipo. Es algo inconveniente.	Si, por que generalmente el trabajo grupal que realizamos es de cobranzas y cuando vamos en grupo, la cobranza es más eficiente.	Porque todos se apoyan entre sí.	Si, me siento satisfecho porque junto a todo el equipo sumamos esfuerzos para el logro de los objetivos planteados.	Todos los ejecutivos participantes mencionan que si se sienten comprometidos con el equipo ya que comparten experiencias en diferentes actividades que realizan como en ventas o cobranzas y así suman esfuerzos.	Una participante del nivel ejecutiva Senior da mención en su respuesta que a veces, por la exigencia de los resultados individuales y también el trabajo en equipo y eso es inconveniente.
	4. ¿Las decisiones que se toman en el equipo de trabajo son respetadas por los miembros del equipo? ¿De qué manera?	Si, se establece con plan de trabajo por equipos.	Se respeta, pero muchas veces no se comparte decisiones impuestas.	En el área de créditos hay normas que se tienen que cumplir, que están establecidas. Si todo está conforme, el	Cada uno sabe y aplica las tareas que debe hacer, respetando las decisiones tomadas en equipo o por la gerencia.	Si, en consenso se toman decisiones considerando lo mejor para el equipo y estas decisiones se respetan ya que se tomaron	La respuesta es sí, respecto si son respetadas las decisiones. Efectivamente es positiva por los participantes ejecutivos de negocios porque	Ninguna

				equipo este conforme y si no el equipo hace observaciones.		como propósitos para el logro de objetivos.	mencionan que cada uno sabe y respetan las normas establecidas en la empresa.	
PRODUCTIVIDAD	5. ¿Los cambios o avances tecnológicos le han ayudado a poder adaptarse para un mejor rendimiento laboral en la empresa? ¿Por qué?	Si, permite estar más cerca de nuestros clientes. - Mayores canales de pago - Información a la mano para orientar al cliente.	Si, en gestión de campo, control y seguimiento.	Si, mediante aplicativos en los celulares que nos da la empresa, como por ejemplo ver créditos que están en mora de que han pagado.	Si, a veces que si cada vez que hay un cambio cuesta, pero se tiene que aceptar ya que nos ayudan hacer más eficientes con nuestro trabajo.	Todo avance y cambio tecnológico es bueno, la tecnología simplifica los procesos dentro de la empresa para el desarrollo de objetivos.	Los participantes concuerdan todos que los avances tecnológicos si les ha ayudado de mucho a su gestión de trabajo y avance en la empresa para el desarrollo de objetivos.	El ejecutivo de negocios de nivel básico nos menciona que cuando hay un cambio a veces cuesta, pero finalmente se tiene que aceptar por lo mismo que les ayuda hacer más eficientes en el trabajo.

<p>6. ¿Las estrategias, técnicas y capacitación recibida le han ayudado a llegar a la meta y objetivo para la obtención de buenos</p>	<p>Si, toda empresa requiere brindar conocimiento de las políticas y/o procedimientos para el personal desempeñe su labor</p>	<p>Ayudan sí, pero todo depende de la actitud del personal.</p>	<p>Si, ya que mediante capacitaciones y conferencias nos dan índices, modificaciones y como se deben manejar las nuevas normas de crédito.</p>	<p>Siempre, es bueno refrescar mediante las capacitaciones, ya que en algunos casos conocemos nuevas estrategias o técnicas tanto en ventas como en recompensaciones.</p>	<p>Si, en un principio como toda herramienta tecnológica, los procesos resultan tediosos, pero una vez nos adaptamos a ellos,</p>	<p>Los ejecutivos de negocios mencionan que si le ha ayudado las estrategias, capacitaciones y técnicas recibidas por la empresa, de tal manera les ha dado de mucho</p>	<p>Ninguna</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

	<p>resultados? ¿Por qué?</p>	<p>correctamente. La capacitación constante ayuda a actualizar los conocimientos y tener un análisis del cliente.</p>			<p>simplificamos los procesos en el logro de objetivos.</p>	<p>resultado obtenido en su desarrollo de trabajo y en las colocaciones de créditos.</p>	
--	------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	--

MOTIVACION	<p>7. ¿La obtención de premios e incentivos económicos los motiva a los trabajadores, a cumplir sus objetivos dentro de la empresa? ¿Por qué?</p>	<p>Si, esto ayuda a cumplir sus objetivos personales, pero más importante es ser escuchado y sentirse parte del equipo, tener un buen clima laboral y las necesidades básicas cubiertas.</p>	<p>Si, pero el 98% no llega por muchos requisitos mínimos exigidos para lograr bonificación.</p>	<p>Si, ya que son incentivos alcanzables que van ligados a la cantidad de créditos que debemos desembolsar al mes.</p>	<p>Todos trabajamos por obtener una buena remuneración y eso es sin duda una satisfacción al final del mes.</p>	<p>Claro, todo trabajador se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo, esto motiva a un mayor compromiso.</p>	<p>Los colaboradores en general todos mencionan que si se sienten motivados por la empresa respecto a la obtención de premios por lo que les permite esforzarse constantemente cuando reconocen sus esfuerzos.</p>	Ninguna
	<p>8. ¿La empresa emplea estrategias para incentivar a los colaboradores así motivarlo en sus labores? ¿De</p>	<p>Si -Establece premios a nivel agencias - Reconocimiento por logro</p>	<p>Si, existe bonificación de cumplimiento de meta mensual y bono por</p>	<p>Si, mediante viajes, bonos, incentivos monetarios, etc.</p>	<p>Hay premios para cada categoría o también días libres en caso se llega a los objetivos.</p>	<p>Si, la empresa emplea distintas estrategias para motivar al personal, ya sea con incentivos, reconocimientos,</p>	<p>Todos los participantes en general se sienten motivados cual sea en nivel o cargo que</p>	Ninguna

	qué manera? mencionar	oficina -Almuerzo de inicio de mes.	campanas "como campana Navideña"			ascensos, lo cual motiva al trabajador.	desempeñen en la empresa, porque todos son considerados por igual y obtienen sus premios al logro de sus objetivos y metas como son almuerzos, bonificación, viajes, ascensos.	
--	--------------------------	----------------------------------------------	-------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 7: Registro de artículos científicos

Variable Cultura organizacional

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Assessment of organizational culture types, leadership styles and their relationships within governmental and nongovernmental hospitals in Gaza Strip of Palestine.	Alsaqqa & Akyrek	2021
AC 2	Impact of creative talents organizational culture consent on job satisfaction	Zhang & Wang	2021
AC 3	Team Ethical Cultures Within an Organization: A Differentiation Perspective on Their Existence and Relevance.	Cabana & Kaptein	2019
AC 4	Cultural Nuances in Work Attitudes and Behaviors: Towards a Model of African Work Culture.	Olowookere, Agoha, Omonijo, Odukoya & Elegbeleye	2021
AC 5	Analysis of the existence of a culture of organizational listening, from managers in the multi- store sector in Chile.	Claro	2021
AC 6	The effect of total quality management on the financial performance by moderating organizational culture.	Maswadeh & Al Zumot	2020
AC 7	Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance.	Siegmar & Gomes	2020
AC 8	Personal organizational well- being and quality of organizational life: The mediating role of organizational culture.	Paz, Fernandes, Carneiro & Melo	2020
AC 9	Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán.	Ibarra, Velarde, Olmos & Santillán	2019
AC 10	The Organizational Culture, a Key Factor for the Transfer of Knowledge in the Coffee Triangle Research Centers of Colombia.	Marulanda, Lopez & Cruz	2018
AC 11	Organizational Culture Transformation Model: Towards a High Performance Organization.	Ipinazar, Zarrabeiria, Rio & Martinez	2020
AC 12	Organizational Justice, Leader Humility, and Service Employees Innovative Behavior in a Collectivistic Culture: The Case of Pakistan.	Abbas & Wu	2020
AC 13	Organizational culture and innovation in the market orientation of family companies of Pasto (Colombia).	Solarte, Solarte & Barahona	2018
AC 14	Exploring organizational culture at a state - owned enterprise in South Africa: a process approach.	Lekgothoane, Maleka & Worku	2020

AC 15	Commitment to Work and its Relationship with Organizational Culture Mediated by Satisfaction	Pinto, Rivera, Dos & Lima	2018
AC 16	The "uses and customs" of the state of Oaxaca in the tourist companies of Bahia de Huatulco	Esquivel & Lopez	2018
AC 17	Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas: Un análisis de clases latentes.	González & Toro	2021

AC 18	An explanatory and predictive PLS-SEM approach to the relationship between organizational culture, organizational performance and customer loyalty: The case of health clubs.	Garcia, Martelo, Velez & Cepeda	2018
AC 19	Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management.	Li, Ing, Wei & Pey	2019
AC 20	Organizational culture and information systems strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from Tunisia.	Nesrine & Randa	2020
AC 21	Assessing the impact of organizational culture on achieving business excellence with a moderating role of ICT: An SEM approach.	Kassem, Ajmal Gunasekaran & Helo	2019
AC 22	Contributive roles of multilevel organizational learning for the evolution of organizational ambidexterity.	Mengling, Yu & Dong	2016
AC 23	Impact of organizational culture values on organizational agility.	Felipe, Roldan & Leal	2017
AC 24	A theory of multi-dimensional organizational innovation cultures and innovation performance in transitional economies.	Xie, Wu & Zeng	2016
AC 25	Why public organizations contribute to crosscutting policy programs: The role of structure, culture, and ministerial control.	& Molenveld, Verhoest Wyen	2021
AC 26	Connecting the dots: The relationship among intraorganizational environment, entrepreneurial orientation, market orientation and organizational performance.	Mahrous & Genedy	2019
AC 27	Relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mis pymes.	Maturana & Andrade	2019
AC 28	El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas.	Pedraza	2020
AC 29	La formación inicial del profesorado de educación secundaria en ESPAÑA: perfil y motivaciones del futuro docente.	Muñoz, Rodríguez & Luque	2019
AC 30	Productividad de las empresas de la zona extractiva mineraenergética y su incidencia en el desempeño financiero en Colombia.	Morales & Nuñez	2017
AC 31	In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective.	Boon	2019
AC 32	La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial.	Carro, Sarmiento & Rosano	2017

AC 33	The influence of national culture on organizational culture of multinational companies.	Owusu & Lynette	2019
AC 34	CEO transformational leadership and the new product development process: The mediating roles of organizational learning and innovation culture.	Sattayaraksa & Boon	2016
AC 35	A collective organizational learning model for organizational development. Leadership & Organization Development Journal	Wong, Yuen & Yi	2019
AC 36	Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance.	Riandi, Riyanto & Endri	2021
AC 37	Working together: Factors affecting the relationship between leadership and job satisfaction in Iranian HR departments.	Nazarian, Atkinson, Foroudi & Soares	2021
AC 38	Exploring the firm's influential determinants pertinent to workplace innovation. Problems and Perspectives in Management.	Khan	2021

AC 39	The effects of internal marketing strategies on the organizational culture of secondary public schools. Evaluation and Program Planning.	Thomaidou & Efstathiades	2021
AC 40	Cultural effects on organizational resilience: Evidence from the NAFTA region. Check for updates.	Fietz, Hillmann & Guenther	2021
AC 41	Impact of managerial communication, managerial support, and organizational culture difference on turnover intention: A tale of two merged banks. Problems and perspectives in Management.	De Leon	2020
AC 42	Organizational culture and cultural diversity: an explorative study of international skilled migrants in Swedish firms.	Farashah & Blomqusit	2020
AC 43	The role of organizational culture in organizational change towards sustainability: evidence from the garment manufacturing industry.	Wijethilake, Upadhaya & Lama	2021
AC 44	How can entrepreneurial marketing promote the entrepreneurship culture in an organization: case of banking sector in Jordan.	Homsy, Hashem & Mohammed	2021
AC 45	Organizational culture and knowledge management: evidence from Bolivia and Mexico.	Nunez, Banegas, Velarde, Esparza, Valdez, Sánchez & Ozuna	2020
AC 46	Organizational culture and project management in India and Russia in the Context of Binational projects.	Titov, Birukov & Vichodtseva	2020
AC 47	Organizational culture influenced by leadership styles: the case of private businesses in Kosovo.	Shehu & Latifi	2020
AC 48	La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones.	Méndez	2019
AC 49	Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual	Pedraja, Marchioni, Espinoza & Muñoz	2019
AC 50	Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios	Vargas & Flores	2019

AC 51	Commitment management and organizational culture study of FLACSO	Cuenca & Lopez	2020
AC 52	La cultura organizacional y las competencias para la Gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Colombia	Marulanda, López & López	2016
AC 53	La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas	Guerrero & Silva	2017
AC 54	Género, cultura organizacional y riesgo psicosociales: tres piedras angulares del sector de la restauración	Méndez & Selva	2018
AC 55	Organizational Culture Transformation Model: Towards a High Performance Organization	Ipinazar, Zarrabeitia, Rio & De Alegria	2020
AC 56	Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar	Torres, Uvidia & Carapas	2021
AC 57	La cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (pymes) de Colombia	Marulanda, López y López	2016
AC 58	La cultura organizacional: Abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio.	Llanos y Bell	2018
AC 59	Análisis de la cultura organizacional de las empresas de servicios de Lima Metropolitana	Ferrando	2015

Anexo 8: Variable cultura organizacional (DOI)

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL			
Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	https://doi.org/10.1186/s12913-021-06351-1	Scopus	2021
AC 2	https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2214	Scopus	2021
AC 3	https://doi.org/10.1007/s10551-01904376-5	Scopus	2019
AC 4	DOI: https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0056	Scopus	2021
AC 5	https://doi.org/10.26441/RC20.1-2021-A4	Scopus	2021
AC 6	doi:10.5267/j.ac.2020.11.007	Scopus	2020
AC 7	https://doi.org/10.1590/0104-530X4571-20	Scopus	2020
AC 8	doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200122	Scopus	2020
AC 9	http://dx.doi.org/10.14198/INTURI2019.17.04	Scopus	2019
AC 10	http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245	Scopus	2018
AC 11	https://doi.org/10.3926/jiem.3288	Scopus	2020
AC 12	https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i1.4094	Scopus	2020
AC 13	http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725	Scopus	2018
AC 14	http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(2).2020.35	Scopus	2020
AC 15	DOI: 10.14482/pege.46.1203	Scopus	2019
AC 16	http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002	Scopus	2016
AC 17	DOI: 10.7819/rbgn.v20i3.3947	Scopus	2018
AC 18	https://doi.org/10.14198/INTURI2018.15.06	Scopus	2018
AC 19	doi:http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1fulltext2006	Proquest	2021
AC 20	doi:http://dx.doi.org/10.1108/JHTT-09-2017-0100	Proquest	2018
AC 21	doi:http://dx.doi.org/10.1108/JOJM-03-2018-0073	Proquest	2019
AC 22	doi:http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-03-2019-0072	Proquest	2020
AC 23	doi:http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-03-2018-0068	Proquest	2019
AC 24	doi:http://dx.doi.org/10.1108/ITP-04-2015-0079	Proquest	2016
AC 25	doi:http://dx.doi.org/10.3390/su9122354	Proquest	2017

AC 26	doi: http://dx.doi.org/10.1108/CMS-01-2016-0023	Proquest	2016
AC 27	doi: http://dx.doi.org/10.1007/s11077-020-09379-y	Proquest	2021
AC 28	doi: http://dx.doi.org/10.1108/JEEE-09-2016-0036	Proquest	2019
AC 29	doi: http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82091	Proquest	2019
AC 30	doi: http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191	Proquest	2020
AC 31	doi: http://dx.doi.org/10.5944/educXX1.20007	Proquest	2019
AC 32	doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.002	Proquest	2017
AC 33	doi: http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0238	Proquest	2019
AC 34	https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006	Science Direct	2017
AC 35	doi: http://dx.doi.org/10.1080/23311886.2019.1623648	Proquest	2019
AC 36	doi: http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-10-2014-0197	Proquest	2016
AC 37	doi: http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0228	Proquest	2019
AC 38	DOI: https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065	Scopus	2021
AC 39	https://doi.org/10.1177/0306307020968535	Scopus	2021
AC 40	http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.23	Scopus	2021
AC 41	https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101894	Science Direct	2021
AC 42	https://doi.org/10.1007/s41471-021-00106-8	Scopus	2021
AC 43	http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.30	Scopus	2020
AC 44	DOI 10.1108/JGM-11-2020-0072	Scopus	2020
AC 45	https://doi.org/10.1080/09537287.2021.1913524	Scopus	2021
AC 46	http://dx.doi.org/10.21511/im.16(1).2020.04	Scopus	2020
AC 47	DOI: 10.18488/journal.aefr.2020.103.249.265	Scopus	2020
AC 48	https://doi.org/10.18421/TEM92-23	Scopus	2020
AC 49	http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.25	Scopus	2020
AC 50	http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003	Scielo	2019
AC 51	DOI: http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913	Science Direct	2019
AC 52	https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4	Scielo	2020
AC 53	DOI: https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.188	Scielo	2017
AC 54	https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1451	Scielo	2018

AC 55	https://doi.org/10.3926/jiem.3288	Science Direct	2020
AC 56	https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669	Scielo	2021
AC 57	http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002	Scielo	2016
AC 58	DOI: https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.60	Proquest	2018
AC 59	DOI: http://dx.doi.org/10.21704/ac.v76i1.778	Science Direct	2015

Anexo 9: Cita textual, análisis y síntesis de artículos Variable cultura Organizacional

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL			
Artículo Científico	Autores	Cita Textual	Análisis
AC 13	Solarte, Solarte & Barahona	La cultura organizacional es quien considera que esta es el modo de vida propio que las organizaciones han realizado de manera particular, estas se refieren a los imaginarios propios de los miembros de la organización es así que se tiene en cuenta los valores las creencias y los hábitos generales que poco a poco se han instaurado, y que hacen parte esencial del desarrollo de la actividad productiva o comercializadora. La importancia de la cultura organizacional al interior de las empresas familiares, quien afirma que la cultura como tal es la forma mediante la cual los jefes empresariales denotan su estilo de liderazgo, el autor como tal considera que no es posible evaluar la cultura organizacional sin tener determinado el tipo de liderazgo.	En las organizaciones la cultura organizacional es quien considera el estilo de vida y cuenta con valores, creencias y hábitos. Asimismo, la importancia de la cultura organizacional en las empresas familiares que afirma la forma la cual los jefes empresariales denotan su estilo de liderazgo.
AC 2	Zhang Wang &	La cultura organizacional el consentimiento de los talentos creativos es rudimentario. La mayoría de los estudios sobre la relación entre organizaciones El consentimiento cultural y la satisfacción laboral adoptan métodos de investigación como la discusión de la literatura e investigación cualitativa, que carece de soporte empírico cuantitativo. la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los talentos creativos utilizando datos de China y para proporcionar profesionales con conocimientos sobre los factores a considerar para dar forma a las funciones culturales, mejorando el trabajo satisfacción y retención de talentos creativos de organizaciones innovadoras.	El consentimiento cultural y la satisfacción laboral son considerados entre talentos creativos de tal manera el uso de datos de China en conocimientos para proporcionar expertos en funciones culturales de tal manera mejorando el trabajo, satisfacción y retención de talentos creativos en las organizaciones.

AC 17	Aldoradin, Florez, & Holguin	<p>El enfoque se centra en la distribución del poder de gestión, con el fin de fortalecer las redes colaborativas en el fortalecimiento de la cultura organizacional El liderazgo distribuido es un enfoque transaccional de gestión institucional que ha evolucionado a la concepción de una gestión interactiva entre el director y el profesorado, sin reportar evidencias actuales de su funcionalidad en contextos vulnerables</p>	El liderazgo forma parte de la cultura organizacional, el enfoque se centra en la distribución del poder de gestión con la finalidad de fortalecer las redes colaborativas
AC 4	Olowookere, Agoha, Omonijo, Odukoya & Elegbeleye	<p>La cultura se encuentra en la forma de vida aceptada de un grupo de personas que se transmite de generación en generación a través del proceso de socialización. la cultura es la programación colectiva de la mente que distingue a una categoría de personas de otro.</p> <p>Asimismo, la cultura como la forma de vida de un grupo de personas transmitidas mediante el aprendizaje de una generación a la siguiente. Un aspecto crucial que falta en estas definiciones de la cultura es su transmisión a través de contextos y fronteras. Debido a la globalización, las prácticas culturales y los valores se están adoptando ahora en todas las naciones y continentes del mundo.</p>	La cultura se transmite de generación en generación, de tal manera también se distingue en la mente de las personas de acuerdo a su condición o clase. Asimismo, la cultura es transmitida mediante el aprendizaje de contextos, fronteras y prácticas culturales, valores a nivel global.
AC 11	Ipinazar, Zarrabeiria, Rio & Martinez	<p>La cultura organizacional como "Un patrón de supuestos básicos que fue aprendido por un grupo al resolver sus problemas de adaptación externa e interna integración, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerada válida y, por tanto, para ser enseñada a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.</p> <p>la Cultura Organizacional es única para cada organización y tiene un impacto directo en variables vitales de éxito como aspectos financieros, satisfacción del personal, efectividad operativa y compromiso.</p>	La cultura organizacional denominada como "patrón" aprendido a resolver problemas y enseñada a nuevos miembros de la forma correcta de pensar, percibir y sentir cuyos problemas. De tal modo la cultura organizacional es única y tiene variables de éxito en el aspecto económico, satisfacción del colaborador con una efectividad operativa y compromiso.

AC 5	Claro	<p>Una cultura organizacional implica un patrón de consideraciones básicas, conocidas por un grupo para resolver sus problemas tanto externos como internos, resultado de un proceso de grupo parcialmente influenciado por un líder y que supone una organización en cambio permanente, orientada al diálogo.</p> <p>Una cultura organizacional ayuda a entender a la institución genera conocimiento al interior de ella mejora los índices de confianza, y contribuye a la construcción de relaciones entre los diferentes públicos.</p>	<p>La cultura organizacional es el resultado de un proceso de un grupo influenciado por un líder que conlleva a la organización al cambio y dialogo. Asimismo, la cultura organizacional genera conocimiento a la mejora en los índices de confianza y contribuye a la relación entre los diferentes públicos.</p>
AC 28	Pedraza	<p>La gestión del clima organizacional con la satisfacción laboral: Este fenómeno hace referencia a las experiencias de los empleados, que tienden a generar un pensamiento y percepción colectiva sobre las prácticas, procedimientos y políticas formales e informales que observan en su organización. El clima organizacional, representa entonces, una apreciación grupal de las percepciones que se forman los trabajadores, como resultado de las interacciones frecuentes en su organización, que tiene impactos positivos o negativos sobre la satisfacción y productividad del personal.</p>	<p>La satisfacción laboral hace referencia a los empleados la cual transmiten pensamientos y percepción sobre las practicas, procedimientos y políticas formales e informales en la organización. Por consiguiente, el resultado a lo desarrollado en el transcurso puede ser positivo negativo sobre la satisfacción y productividad del personal.</p>
AC 20	Nesrine Randa	<p>&</p> <p>La cultura organizacional como una dimensión informal de la alineación estratégica de Sistemas de Información (SI): El concepto de la cultura organizacional ha sido reconocido desde la década de 1980 como fundamental para la comprensión de los fenómenos organizacionales, la cultura vista como un componente fundamental de la vida social de una organización.</p> <p>cultura organizacional luego corresponde a la programación mental colectiva de los comportamientos que distinguen los miembros de un grupo de los de otros, la cultura juega un papel fundamental en la moderación entre variables ambientales, por un lado, y las variables relacionadas con los procesos de desarrollo de Sistemas de información.</p>	<p>La cultura organizacional es fundamental para la comprensión en las organizaciones en la vida social dentro de la organización. Asimismo, corresponde a los comportamientos que distingue a los miembros de un grupo y de otros, por consiguiente la cultura juega un papel importante en el tema ambiental relacionado con el proceso de desarrollo de información.</p>

AC 12	Boon	<p>El concepto de cultura está asociado a un grupo de personas con una historia común y habrá muchos de estos grupos en las grandes organizaciones debido a la especialización de ubicaciones, funciones laborales y líneas de negocio. Por lo tanto, una organización puede tener muchas subculturas que pueden estar integradas, independientes o incluso en conflicto entre sí. La consistencia de las subculturas da como resultado la noción de fuerza cultural</p>	<p>La cultura está asociada a personas con historias comunes en grandes organizaciones, debido a las funciones laborales y líneas de negocio como resultado como fuerza cultura.</p>
AC 47	Shehu & Latifi	<p>El liderazgo y la cultura organizacional se consideran los dos más elementos importantes para las empresas que reclaman el éxito y obtienen una pequeña ventaja en el mercado.</p> <p>Asimismo, la motivación: es un enfoque muy importante en el desempeño organizacional, es recomendado utilizando métodos más motivadores del liderazgo en las empresas privadas, lo que debe motivar la employees para mirar los problemas desde una nueva perspectiva y contribuir a incrementar su potencial.</p>	<p>Se consideran dos elementos importantes para las empresas las cuales son el liderazgo y la cultura organizacional que exigen el éxito obteniendo la ventaja en el mercado. Asimismo, la motivación en el desempeño organizacional es recomendado para una buena perspectiva y contribuir a incrementar su potencial.</p>
AC 27	Maturana & Andrade	<p>Estrategias para llevar a cabo las prácticas de gh en las mi pymes: Implementar modelos o programas de GH en las mi pymes que aún no tienen la concepción de qué tan importante es el desarrollo de prácticas de gh, ya que existen evidencias de que, al implementar formalmente estos procesos, se puede aportar al “crecimiento propio de la empresa y fundamentar en esta los procesos que a largo, mediano y corto plazo harán que la comunidad que constituye a la empresa tenga claro cuál es su razón de ser.</p>	<p>Al implementar estrategias de (GH) Gestión Humana, aportan al crecimiento propio de la empresa y en el proceso del tiempo y plazos de largo, mediano y corto la empresa obtendrá una razón de ser.</p>
AC 30	Morales & Nuñez	<p>Analizar la productividad de las organizaciones requiere enfocarse en los insumos (entrada) y productos (salida), a fin de orientarlos esfuerzos hacia la mejora de las actividades operacionales y logro de los objetivos estratégicos de liderazgo en el mercado y rentabilidad competitiva del sector. En este sentido, la productividad estará dada en función de los factores relacionados con la racionalización de los recursos humanos, operacionales, tecnológicos y minerales utilizados versus el desempeño obtenido.</p>	<p>La productividad en las organizaciones requiere enfocarse en las entradas y salidas de productos con el fin de orientarlos a la mejora de las actividades operacionales y logro de objetivos estratégicos.</p>

AC 10	Marulanda, Lopez Cruz	& cultura organizacional se puede entender como un proceso que implica una combinación de factores como las costumbres, los hábitos, las normas, las reglas, la comunicación formal e informal y todos aquellos que diferencia y hacen única a cada organización. cultura organizacional como un concepto multifacético a partir de un patrón de supuestos básicos compartidos aprendidos por un grupo a medida que surgen problemas de adaptación externa y de integración interna, y que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por lo tanto, para ser enseñado como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los problemas de la organización, el cual se compone de los siguientes elementos principales: normas, valores, creencias y supuestos básicos subyacentes.	La cultura organizacional en las organizaciones forma parte de un grupo de personas y actividades, de tal manera tiene creencias, normas y valores. Tal sea la situación los comportamientos y entorno social y psicológico son fundamentales en la organización.
AC 36	Riandi, Riyanto Endri	& Cultura organizacional: Las organizaciones se forman por un grupo de personas y un grupo de actividades. Cuando un grupo de personas que realizan estas actividades tienen creencias, normas y los valores no pueden unirlos. En las organizaciones existen por diferentes razones y hacer que surjan y fomenten el nacimiento de una cultura que enseñe como deben trabajar. La cultura organizacional se acuerda entonces como valores y comportamientos que contribuyen al entorno social y psicológico de una organización.	La cultura organizacional en las organizaciones forma parte de un grupo de personas y actividades, de tal manera tiene creencias, normas y valores. Tal sea la situación los comportamientos y entorno social y psicológico son fundamentales en la organización.
AC 9	Ibarra, Velarde, Olmos Santillán	& La cultura, viene siendo un elemento clave para funcionar como un mecanismo integrador dentro de la organización, que brinda seguridad y estabilidad en un mundo difícil de predecir. El transmitir identidad, el facilitar el compromiso y la comprensión de los miembros, además de ofrecer premisas y supuestos aceptados a la hora de tomar decisiones convierten a la cultura en un activo de especial importancia en las organizaciones.	La cultura es un elemento claro para que las organizaciones funciones y brinden seguridad y estabilidad en las situaciones que se presenten. El transmitir identidad, el facilitar el compromiso y la comprensión de los miembros toma la importancia en las organizaciones a seguir trabajando en equipo.
	Guerrero & Silva	Definida como el conjunto de creencias, valores, suposiciones y comportamientos, valores presentes en la empresa, que influyen en su desarrollo, en la formación de grupos sociales, normas, identidad que posibilita la comunicación de los miembros para la consecución de los objetivos de la empresa.	La cultura es el conjunto de comportamientos, creencias y valores de la cual influyen en el desarrollo de grupos como en su formación.

	Ramos & Ramos	Los colaboradores en la cultura mercado, son más competitivos y hacen énfasis en los objetivos previamente establecidos. Los líderes son guía estricta, con jefes duros estableciendo generalmente, expectativas elevadas, provocando la rivalidad entre los mismos.	La cultura de mercado es competitiva en los colaboradores de tal manera los jefes son como guías de carácter estricto la cual provocan rivalidad entre los mismos.
--	---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Variable1: Cultura Organizacional			
Criterio	Artículo Científico	Autores	Síntesis
Definición	AC10	Marulanda, Lopez & Cruz	La cultura organizacional forma parte de las personas en su día a día la cual es transmitida por las costumbres, creencias, normas y reglas asimismo es denominada "patrón" es única de la manera y modo correcto de pensar, percibir.
	AC11	Ipinazar, Zarrabeiria, Rio & Martinez	
	AC36	Riandi, Riyanto & Endri	
		Aldoradin, Florez, & Holguin	
		Guerrero & Silva	
Importancia	AC9	Ibarra, Velarde, Olmos & Santillán	La importancia de la cultura organizacional es esencial y se considera como elemento importante y claro al liderazgo de tal modo la productividad en las organizaciones funciones y brinden estabilidad y seguridad en el trabajo en equipo sea eficaz al logro de objetivos.
	AC30	Morales & Nuñez	
	AC47	Shehu & Latifi	
		Ramos & Ramos	
Hábitos	AC12	Abbas & Wu	En las organizaciones es fundamental la cultura organizacional ya que se considera el estilo de vida, valores y creencias compartidas de tal manera distingue a los miembros de un grupo de unos y de otros en su comportamiento y desarrollo de información creencias compartidas.
	AC13	Solarte, Solarte & Barahona	
	AC20	Nesrine & Randa	
		Suarez, Byrne & Rodrigo	

Comunicación	AC4	Olowookere, Agoha & Omonijo, Odukoya Elegbeleye	La cultura organizacional es transmitida de generación en generación en aprendizaje, practicas, valores, pensamientos, percepciones. Asimismo, se transmite mediante la gestión humana en donde aporta crecimiento a la empresa en el tiempo obtendrá en transcurso un resultado positivo o negativo.
	AC27	Maturana & Andrade	
	AC28	Pedraza	
		Boon	
Resultados	AC2	Zhang & Wang	La cultura organizacional es el resultado de un proceso que conlleva un líder a la organización de tal manera genera cambios, conocimientos y brinda la confianza necesaria. Asimismo, Se obtiene la satisfacción laboral mediante la retención de los talentos creativos, promoviendo la autonomía de manera retos es responsable en el bienestar de sus miembros.
	AC5	Claro	
	AC17	González & Toro	
		Wasim & Wewei	