



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio
independiente en el distrito de Chorrillos - 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Flores Portocarrero, Marlene (orcid.org/0000-0002-6083-5400)

ASESOR:

Mg.Díaz Torres, William Ricardo (orcid.org/0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada con todo mi corazón a mi madre Marlene Portocarrero por todo su amor y apoyo, a mi padre Virgilio Flores por ser mi ejemplo de trabajo y perseverancia. A mi hermano Eduardo Flores por enseñarme que puedo alcanzar más allá de mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a mi familia por el apoyo y ánimo para culminar esta etapa importante de mi carrera, a mis amigos que me motivaron para cumplir esta meta. A mi asesor por su tiempo y enseñanzas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos	iv
Indicé de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra, muestro y unidad de análisis	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos.....	27
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. Resultados	30
V. Discusión.....	41
VI. Conclusiones.....	46
VII. Recomendaciones.....	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Indicé de tablas

Tabla N° 1 Escala ordinal.....	25
Tabla N° 2 Validación de juicio de expertos.....	26
Tabla N° 3 Niveles de confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	27
Tabla N° 4 interpretación del coeficiente de correlación Rho de Sperman.....	28
Tabla N° 5 Nivel de cultura organizacional según categorías. Comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022. (en%).....	30
Tabla N° 6 Nivel de Gestión estratégica según categorías. Comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022. (en%).....	32
Tabla N° 7 Coeficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022.....	34
Tabla N° 8 Coeficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022.....	35
Tabla N° 9 Coeficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022.....	36
Tabla N° 10 Coeficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022.....	37
Tabla N° 11 Coeficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022.....	38
Tabla N° 12 Coeficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022.....	39

Índice de figuras

Figura N° 1 Proceso administrativo por Henri Fayol	17
Figura N° 2 Esquema correlacional.....	20
Figura N° 3 Nivel de cultura organizacional según categorías. Comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022. (En%).....	31
Figura N° 4 Nivel de gestión estratégica según categorías. Comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022. (En%).....	33

Resumen

Esta investigación se ha realizado bajo el diseño correlacional no experimental porque se utilizó como fuente de información la recolección de datos con relación a las variables: Cultura organizacional y la Gestión estratégica, desarrollada en los centros comerciales independientes formales mediante la técnica de la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario que previamente ha sido validado por el juicio de tres expertos, siendo aplicados a los propietarios y representantes de los centros comerciales de diferentes rubros, de manera referencial y dirigida. La confiabilidad se ha realizado mediante la validez del instrumento de Alfa de Cronbach. La población ha estado conformada por propietarios y representantes de 40 centros comerciales independientes de diferentes rubros. De acuerdo con los resultados obtenidos en la estadística Rho de Spearman por medio de la correlación es positiva perfecta (89.0%) entre la cultura organizacional y la gestión estratégica y un nivel de significancia del (0.001), determinando en aceptar la hipótesis alterna planteada por el investigador. Determinando que existe correlación entre los factores de la cultura organizacional y la gestión estratégica.

Palabras Clave: Cultura organizacional – Gestión estratégica

Abstract

This research has been carried out under the non-experimental correlational design because data collection was used as a source of information in relation to the variables: Organizational Culture and Strategic Management, developed in formal independent shopping centers through the survey technique and the instrument used was the questionnaire that has previously been validated by the judgment of three experts, being applied to the owners and representatives of the shopping centers of different items, in a referential and directed manner. The reliability has been carried out through the validity of the Cronbach's Alpha instrument. The population has been made up of owners and representatives of 40 independent shopping centers of different items. According to the results obtained in the Spearman's Rho statistic through the perfect positive correlation (89.0%) between organizational culture and strategic management and a significance level of (0.001), determining to accept the alternative hypothesis proposed by the investigator. Determining that there is a correlation between the factors of organizational culture and strategic management.

Keywords: Organizational culture – Strategic management

I. INTRODUCCIÓN

En el contenido del presente proyecto está relacionado sobre la indagación de la “Cultura organizacional y la gestión estratégica en el comercio independiente del distrito de Chorrillos, 2022”, se abordó las nuevas tendencias de la población peruana y del ámbito distrital en los nuevos retos comerciales y de emprendimiento de las personas con propósitos subsistir en situaciones de crisis donde la supervivencia se puso de manifiesto como efecto de la pandemia provocada por el COVID-19.

A nivel internacional encontramos que cultura organizacional está relacionada a los valores, políticas y normas establecidas en una organización cualquiera sea su rubro. En ella se engloba factores internos y externos de tal manera que la influencia de estas sea apoyo para resolver problemas competentes y organizativos. Las investigaciones aplicadas en un centro de salud en EE.UU, se demostró que su cultura organizacional influye también como respuestas del talento humano de las enfermeras, elementos como; eficiencia, desempeños laborales, eficiencia de trabajo, estrés mental, desgaste profesional y como la aparición de enfermedades están relacionadas con el trabajo. Szara, Ksykiewicz, Klukow & Lamont (2018).

Como consecuencia, el Centro de Credencialización de Enfermeras Estadounidenses creó un programa con el propósito de reconocer la excelencia del servicio de enfermería llamado reconocimiento Magnet, por lo que este programa concede un título para toda aquella organización que cumpla con los estándares basados en el desempeño de eficacia en base a sus servicios. Son evaluados dentro de un cuadro conceptual el que les permite mejorar la experiencia del servicio y la cultura organizacional. (Karen Haller, Wilma Berends & Patti Skillin, 2018).

El mundo de hoy es testigo de un cambio drástico en varios ámbitos sociales y políticos originados por la pandemia del COVID-19, y una situación similar que se aprecia con mayor crudeza en el Perú como efecto en las ciudades de mayor población tal como se evidencia en el distrito de Chorrillos, afectando las acciones de la salud, educación, económicas y productivas, entre otras, sin discriminación alguna. Durante

el año 2020, hasta fines del 2021 y aún el presente año 2022, estuvieron suspendidas por disposición del Gobierno central, debido a las medidas de control impuestas. Luego en forma progresiva fueron cambiando las restricciones, con ciertas flexibilidades en ciertos rubros considerados primordiales, considerados de necesidad básica para la población.

Ante la nueva realidad que se presentaba, se dio paso a una nueva normalidad, observándose cambios organizacionales en el campo del comercio, la producción, financieros, y en el ámbito laboral de las personas y los establecimientos dedicados a los diferentes rubros del comercio y la gestión, sea público o privado. La falta de solidez económica en medianas y pequeñas organizaciones, así como en consumidores y usuarios da origen al proceso de reactivación de acciones para poder cubrir las deudas con los acreedores, liquidación empresarial o cambio de giro empresarial. Surgiendo nuevas formas de funcionamiento y la aparición de centros comerciales de gestión independiente, con estrategias que permitan obtener ventajas y el logro de un posicionamiento del ámbito socio económico en los diferentes estratos sociales.

La cultura organizacional son normas y valores demostrativos de prestigio para aceptar el cambio en una organización, de tal manera que los cambios dentro de las organizaciones son mejores aceptados, por esta razón, la organización acoge disposiciones nuevas, cabe destacar que los centros médicos cada vez están más comprometidos en dar un mejor servicio de calidad, con la responsabilidad de brindar una calidad de atención la prioridad esencial es la vida humana y desarrollo de la salud como servicio esencial y estratégica. (Fatemeh Khajehdadi, Hamid Oukati, Aleme Keikha; 2017)

Asimismo, la gestión estratégica es un desafío de práctica gerencial, el cual debe ser parte de la formación en las escuelas técnicas y profesionales. Actuar de manera estratégica siguiendo el lineamiento organizacional de la empresa, encontramos que el resultado del estudio que se realizó indicó que son más comunes las estrategias emergentes a comparación de las premeditadas y que se aprendió de

los errores para tomar decisiones. (*Da silva, S; Giovinazzo, R., Olivera, M; Fischmann, A. 2019*).

Por otro lado, en Brasil se realizó estudios en diversas universidades con el propósito de concientizar que no importa la condición de estas, ya sean privadas o del estado, se recomiendan seguir un plan estratégico que sea eficaz y competitivo dentro del mercado y promueva una cultura de organización. (Fossatti P, Marlon J, Monticelliluz C, Danesihildegard S., 2020)

Es primordial tomar en cuenta que la cultura organizacional apoya a generar responsabilidad entre los colaboradores y la escasez de este genera una deficiencia financiera para la empresa y el rendimiento laboral de los colaboradores. Tal es así que, la cultura organizacional está en el grupo de la visión, misión, valores y fines, por ello que hoy en día se recomienda para el crecimiento de emprendimiento empresarial, mucho tiene que ver con la implementación de un conjunto de normas, creencias, objetivos y metas. Su fortaleza de la cultura organizacional está en hacer que esta sea primordial y el punto de partida son sus líderes.

La globalización en este nuevo contexto, sobre todo en el Perú, es entendida como el movimiento de capitales, bienes y servicios, basado en una competitividad, la cual intenta que las acciones económicas sean reguladas por la demanda y oferta de mercado del mundo laboral y comercial hoy exige. Ante la crisis post pandemia se presenta un nuevo espacio que dependen de las circunstancias y del momento actual, este es el fenómeno de la microeconomía originado por los negocios independientes que tienen la capacidad de comercializar sin sacrificar sus utilidades, suministran bienes y servicios asumiendo que cada actor desarrolla un rol importante ya sea como proveedores o consumidores, así como de los competidores e intermediarios.

Hay que destacar que la microeconomía se mueve en dos ámbitos que se identifican por modalidad organizacional: la formal e informal. La primera da origen a las empresas denominadas: Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L), que según Lourine, Sjeny, Pipersina y Onisimus (2021) manifiesta que la cultura organizacional se transforma en el mediador importante en la regulación de

roles, desempeños, destrezas, formas o escalas de mando y su articulación en la política de calidad según los procesos de políticas públicas, están de alguna manera están sujetas a cumplir con sus compromisos tributarios que decreta el Gobierno central; esto indica que el compromiso corporativo parte de la organización que brinde fortaleza y unidad en todos los espacios de la entidad donde se trabaje y que sea sostenible en el tiempo y en la calidad según sea la oferta. Por otro lado, la segunda, la informal, da origen al emprendimiento empresarial o comercial de manera ambulatoria y sin compromisos tributarios, que solo generan ingresos económicos personales o familiares, para que pueda subsistir, esta modalidad da el movimiento económico a las pequeñas y medianas empresas. Para los administradores de empresas, la tesis de captura de valor está relacionada con un estudio interno en la organización que hayan aplicado estrategias basadas en la recopilación de datos internos. (Durand, R., Grant, M., Madsen, T., 2017)

Con la realidad actual surgió la necesidad de realizar un estudio de cómo se manifiesta el comportamiento organizacional en organizaciones individuales y microeconómicas ante el desarrollo de sus acciones y como estas benefician o afectan la gestión del emprendimiento por los propietarios. Para Gonzáles (2016) los operadores económicos, sobre cultura organizacional con relación a la eficiencia laboral, carecen de una cultura organizacional y por ello surge la necesidad de capacitarse o autoformarse para realizar mejora en su desempeño y aminorar las desventajas de la informalidad a lo formal.

En él la revista *Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study*, nos menciona que la cultura organizacional tiene un reflejo característico peculiar alcanzada por alguno de los sindicatos que conformar algunas organizaciones, entre debates teóricos y metodológicos que van en relación con la cultura organizacional en un espacio complejo. Esto invita a reflexionar sobre en el contexto de las organizaciones laborales. Para Reyes & Moros (2019), los conceptos básicos que conducen a la definición del enfoque estratégico están en el orden organizacional, la formulación de la estrategia y la evaluación de la estrategia como preceptor para la gestión organizacional, teniendo en cuenta el impacto resultante con

un producto o servicio. (Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., Sabattin, J. 2020)

Actualmente la cultura organizacional se considera como un procedimiento intangible de mayor relevancia dentro de una empresa o sociedad laboral, por ello se realizan diversos estudios tanto en empresas o sociedades, así como en instituciones académicas, no obstante, algunos enfoques teóricos limitan un análisis más exhaustivo. Para aplicar la cultura organizacional en un enfoque más actualizado este trabajo propone la necesidad de un abordaje va más allá, que en misma, para anclarse en otras hipótesis antropológicas latinoamericanas sobre la cultura o en enfoques complejos como el sistema organizacional en diferentes contextos. (Yopan, Palmero & Santos, 2019).

Ante esta necesidad, se plantea como objetivo de estudio responder a las interrogantes: *¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente, en el distrito de Chorrillos - 2022?, del cual se desprenden los problemas específicos en las interrogantes: (a) ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional del comercio independiente, en el distrito de Chorrillos - 2022?, (b) ¿Cuál es el nivel de la gestión estratégica del comercio independiente, en el distrito de Chorrillos - 2022?, (c) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la planeación en la gestión estratégica - 2022?, (d) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica - 2022?, (e) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica - 2022?, (f) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el control en la gestión estratégica - 2022?, (g) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica - 2022?, (h) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación entre cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente?*

Respecto a la justificación del objeto de la investigación, se precisa expresar que como cultura organizacional son aquellos elementos internos y externos posee una organización o sociedad empresarial, denotándose como un gran atributo en las

empresas independientes, especialmente sobre los procesos de gestión y conclusión en el desarrollo estratégico que estas implementan constantemente; dentro de estos destacan aspectos como el emprendimiento, la comunicación, la formalización y competitividad en la labor que tienen. Investigaciones antes realizadas demuestran que para mejorar la cultura organizacional se requiere desarrollar e implementar perfiles estandarizados, por parte de las empresas, que reside en la práctica de valores, comportamientos y actitudes que se esperan de quienes brindan el servicio al público objetivo que son los clientes.

La investigación planteo explorar dos variables teóricas: cultura organizacional y gestión estratégica, en la práctica encontramos que ambas variables, como resultado de los resultados los estudios de investigación están orientadas al desarrollo adecuado de un conjunto de actitudes, comportamientos y valores de la empresa apoyada en la gestión estratégica.

Por otra parte, en esta investigación el objetivo general fue: Determinar si existe la relación entre cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente, en el distrito de Chorrillos - 2022. Seguidamente, los objetivos específicos planteados fueron: (a) Medir el nivel de la cultura organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022, (b) Medir el nivel de la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022, (c) Medir el nivel de relación de cultura organizacional con la planeación de gestión estratégica - 2022, (d) Medir el nivel de cultura organizacional con la organización de gestión estratégica - 2022, (e) Medir el nivel de cultura organizacional con la dirección de gestión estratégica, 2022, (f) Medir el nivel de cultura organizacional y control de gestión estratégica - 2022, (g) Medir el nivel de relación de cultura organizacional y competitividad de gestión estratégica - 2022, (h) Contrastar la hipótesis de relación entre cultura organizacional y gestión estratégica del comercio independiente.

La hipótesis general planteada fue: Existirá alta relación de la cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022. Asimismo, las hipótesis específicas: (a) El nivel de la cultura

organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, es alta, (b) El nivel de la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, es alta, (c) El nivel de relación de cultura organizacional y planeación en la gestión estratégica, es bajo, (d) El nivel de relación existe entre cultura organizacional y organización en la gestión estratégica - 2022, es bajo, (e) El nivel de relación existe entre cultura organizacional y dirección en la gestión estratégica – 2022, es bajo, (f) El nivel de relación existe entre cultura organizacional y control en la gestión estratégica - 2022, es bajo, (g) El nivel de relación existe entre cultura organizacional y competitividad en la gestión estratégica - 2022, es alto, (h) Al contrastar la hipótesis de cultura organizacional y gestión estratégica del comercio independiente, en el cual se establecerá su relación.

La cultura organizacional ha sido un argumento de debate para diversos autores y científicos, ya que existen diferencias teóricas entre su significado y concepto. De acuerdo con lo implícito y las influencias se pudo analizar la información en base a la cultura organizacional en empresas específicas. (Rivera, D., Carrillos, S., Oreste, J., Nuvar, I., Rozo, A., 2018)

Los estudios donde se conoce las limitaciones que tiene el sector público en base a las mejoras de desempeño laboral en su estructura organizacional se evidencia que esta depende del liderazgo y las políticas internas que se plantean, de manera similar se testifico que la ejecución de sus estrategias tiene un impacto importante y que siempre parte dentro de los puntos organizacionales y que la diferenciación entre construcción e implementación no siempre es clara. (Franco, F., 2016)

Las empresas particulares que se han conocido en su organización de manera interna han sabido definirse y no han descuidado la humanidad de sus colaboradores reflejándose en su crecimiento productivo y por ende en lo económico, se debe a que sus líderes refuerzan la identidad de la empresa, por lo que los objetivos específicos de cada área se alcanzan y se enmarcan en los objetivos de la empresa. (Surichauqui, L., 2020)

Se demostró que el talento humano es único en las empresas debido al invariable cambio y desarrollo empresarial, por lo que la supervisión y desarrollo de los colaboradores es fundamental para que una empresa prevalezca y tenga éxito. (Salinas, J., Paz, R., Macedo, T., Chávez, M., 2021).

Como objeto de superación y mejora continua dentro de una organización como alcanzar importantes reconocimientos y certificados van de la mano con un buen plan estratégico y de cultura organizacional. (Turpo, J., Jaimes, D., 2017)

II. MARCO TEÓRICO

Valenzuela y Chipana (2017) en su tesis relacionada con la Planificación estratégica, contrataciones de bienes y de servicios en la municipalidad distrital de Socos (Ayacucho) en el año 2017, como su metodología de estudio asignó, el software-23 como instrumentó y procedimiento forma de su uso. Fueron 23 los colaboradores voluntarios que trabajan en el distrito de Socos que participaron en el proceso para la investigación del estudio, entre contratados y nombrados. El instrumento que se usó para realizar la investigación fue mediante el cuestionario, aplicado a los distintos cargos el constituyó en un formulario de 20 preguntas y el resumen se realizó mediante la escala de Likert, el resultado de ambas variables es de conformidad por parte de Sperman. El coeficiente de Sperman es $R= 0.738$. Dato obtenido 52.2% como dato regular por el municipio 30.4% como mal interrogante 26.1% se valoró como negativa. Por otro lado, Gonzales (2015) Su trabajo de investigación para optar por el grado de licenciado en su tesis: "Cultura organizacional y la satisfacción laboral, parte de organización y asimilación laboral", su estudio se basó en una población aplicada al mismo número como muestra a 178 colaboradores mediante la metodología del censo que se alcanzó por 30 ítems, y como conclusión organizacional y el contenido laboral resulta, que no se ajusta al grado de satisfacción el 94.6%, como base de las estadísticas Rho de Spearman y nivel de 0,005, el 47.1% de administradores y subadministradores estudiados dando, como resultado que los operarios son organizados en mejoras e informados y se dispone de medios para capacitarlos. El 29.4% nos da a conocer que no cuentan con cultura organizacional y sugieren que para obtener mejoras en base la investigación debe ser capacitados, el 20.6% no da a conocer que usualmente cuentan con cultura organizacional y sugieren tener que ser capacitados para obtener mejoras en base la investigación, por otro lado 2,9% tienen espacios comunicativos, son informados y se consideran sus opiniones y que son calificados siempre por la organización. En las conclusiones del investigador que se ha detallado que las municipalidades del Perú, muy poco se toma en cuenta las inconveniencias que existen en otras municipalidades, considerando de manera superficial los problemas internos y externos que consideren la actividad municipal un

grado de satisfacción por los servicios que brindan. El investigador detalla problemas internos de gran envergadura como el tráfico de influencias, la demora procesal documentaria, en lo externo el caos del tráfico, el poco espacio para estacionamientos y aconseja como superarlos.

Para Ramírez (2015) “El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas de educación primaria de Chorrillos - Lima 2013” En su investigación tuvo como propósito exponer que conexión existe entre sus dos variables: el planeamiento estratégico y la calidad de gestión dentro de colegios estatales del nivel primario ubicadas en el distrito de Chorrillos. Siendo de diseño correlacional y de tipo cuantitativa. Se escogió como muestra 04 colegios, 94 profesores y 17 administrativos, mediante el muestreo no probabilístico, la técnica de recolección de datos fue mediante la técnica de la entrevista con un cuestionario para cada variable sobre planeamiento estratégico y otro para calidad de gestión, la herramienta para recolectar datos consta de 26 ítems, dando como resultado una confiabilidad significativa alta de 0,9182. Demostrando, con los resultados obtenidos, que hay relación directa y significativa en las variables el planeamiento estratégico y la calidad de gestión.

Neyra (2017), en su investigación sobre cultura organizacional y la satisfacción laboral en una instancia del Poder Judicial de la ciudad de Puno. En su estudio se aplicó un cuestionario para cada una de las variables: cultura organizacional y satisfacción laboral, con el fin de investigar la conexión que existe entre ambas variables dentro de la organización de justicia en Puno, se buscó identificar la cultura actual y mediante el estudio ver cuál sería la relación y el nivel de satisfacción en sus colaboradores; ya que una cultura apta permite un mejor clima laboral en los que laboran en dicha organización. Como resultado de este estudio determinaron que el tipo de cultura organizacional que prevalece en la actualidad es el tipo de mercado y el tipo organizacional requerida para ser popular es el tipo de Clan. Como resultado se descubrió que los colaboradores tienen un nivel promedio de satisfacción. En

conclusión, se resume lo planteado a la relación entre las dos variables es de tipo promedio.

Aliaga (2016), en su trabajo de investigación utilizando como muestra una empresa textil peruana dedicada a la venta y producción de prendas de vestir para bebés, en esta investigación se proyecta mostrar la relación entre las variables: cultura organizacional y el perfil corporativo, obteniendo como resultado que la gran magnitud que abarca es la cultura organizacional por encima del perfil corporativo. En base a la indagación, los nuevos colaboradores son competentes para adaptarse a los valores desarrollados que debe tenerse en cuenta, según los resultados, la evaluación obtenida de los indicadores no es tan positiva en base al promedio aceptable, en conclusión, queda muchas mejoras por solucionar.

Ruiz (2016) en su estudio el objetivo constituyo en crear un impacto de la cultura organizacional y las unidades de gestión de los colegios públicas es por ello se trató de potenciar los semblantes congruentes a cultura organizacional y a la gestión educativa en beneficio al sistema de educación en el país. Ruiz realizo un estudio correlacional descriptivo no experimental, se utilizó un cuestionario como técnica de recolección de datos, aplicado a 20 colaboradores de la organización. Este estudio deduce que existe una conexión entre ambas variables en el contexto de cultura organizacional y gestión educativa de manera regular, ya que aún quedan temas por mejorar en algunos factores de habilidades.

Pariona (2015), su investigación consistió en implantar la relación que hay entre sus dos variables: Modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E San Francisco, Ayacucho. Los resultados obtenidos luego de haber aplicado el instrumento de la encuesta para la cosecha de datos en cada una de las variables, al emplear la fórmula de Spearman es donde se concluyó que existe una correlación directa por cada variable de estudio, ya que la aplicación habitual del tipo de gestión estratégica producirá un desempeño normal de los maestros en la institución educativa. Así mismo puntualiza que los directores y maestros deben implementar modelos de gestión estratégica, respaldados por la ciencia y que los directores sean

encargados de supervisar el buen desempeño del maestro en base a su liderazgo pedagógico.

Santillán (2015) en su trabajo de investigación, propuso como objetivo principal poner en marcha una clase de gestión estratégica patrocinado en el ejemplo de calidad de la Organización Europea para la Gestión de la Calidad, el cual en sus patrones necesarios para conservar la competitividad del hospital motivo de su investigación, ante la aparición de nuevos competidores durante los últimos años; ofreciendo calidad en los servicios, mejoras de precios, atendiendo la accesibilidad de los consumidores; del mismo modo, aumentar los ingresos y disminuir los costos. Para analizar la satisfacción de los clientes externos se efectuó el método de encuesta para la recolección de datos, según los resultados se llegó a la conclusión que los ingresos, la producción y la satisfacción a los clientes es de una ponderación media. De manera similar se pudo determinar que hay relación entre calidad, producción y los resultados económicos, por ello ambas variables se relacionan.

Bailón (2018) En su estudio tuvo el propósito general de establecer la analogía que coexiste entre sus dos variables: gestión educativa estratégica y la calidad académica. Realizando un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, tipo básica – no experimental, tuvo una muestra de 98 profesores de una población de 130 profesores, de muestreo no probabilístico intencional. Se recolectaron los datos en base a una encuesta para cada variable y luego se pasaron al programa SPSS versión 22. En conclusión, se obtuvo el grado de confiabilidad moderado por cada variable.

En el ámbito internacional citando a Haberkorn (2016), encontramos que en su trabajo de investigación que lleva como título “Planificación estratégica y políticas públicas”, la finalidad de este estudio fue dejar en claro todas las características que puedan suceder en la planificación estratégica en el estado del país de Argentina, sucede pues que, en su investigación se controló los propósitos ambientales, considerado que en años después de la crisis del año 2021, por la pandemia puedan tener efectos colaterales, el estudio se dividió en tres secciones: comunitario, social y

nacional, donde se analizaron distintos métodos, en ese sentido se entendieron las diferencias en las propiedades de mejor ajuste, permitiendo aplicar el instrumento de recolección de información la encuesta sobre la realización de las variables y sus indicadores para cada uno de ellos, de modo similar con este estudio se pudo obtener la habilidad en las variables según una escala de valores, que condujo a una observación más sistemática, de un grado de confidencialidad muy variada.

Llerena (2013) en su investigación relacionada con la Planificación estratégica para mejorar la gestión integral de los residuos sólidos municipales del Cantón San Cristóbal, esta tuvo como objetivo elaborar un instrumento que permita alcanzar estrategias para adecuado manejo de estos residuos sólidos en la municipalidad de San Cristóbal, mejorando el impacto ambiental y social de su medio. A través de una investigación integral de la organización se revela las habilidades administrativas en la eficacia en la mencionada municipalidad; siendo el diseño empleado en dicha investigación de estudio de tipo inductivo, descriptivo y exploratorio. El estudio comprende una muestra de 1942 viviendas, dando como resultado una muestra de 60 viviendas. Al final se concluyó que se realizó el estudio interno y externo, permitiendo plantear oportunidades y amenazas, en términos de política se concluyó, que influyen de manera positiva para el Municipio, motivando de carácter efectiva el progreso de algunas tareas para lograr el crecimiento en procesos de servicios a su comunidad, con una probabilidad discreta de eficacia.

Gonzales, Yamilis (2015) en su investigación denominada “Cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes en educación media general”. Su investigación es de tipo descriptivo correlacional, la población de esta investigación fue docentes y dirigentes de tres centros de educación media, siendo instituciones de la ciudad, estas dieron como resultado la suma total de 220 colaboradores (210 maestros y 10 dirigentes) la muestra fue de 78 colaboradores (68 maestros 10 dirigentes). El método utilizado para la recolección de datos se hizo mediante una encuesta y por observación de la misma investigadora, se formuló 36 ítems para la encuesta y fueron formulados bajo la escala de Likert, en ella se consideró 5 preguntas con la misma

cantidad de opciones a responder. Obteniendo como resultado de su estudio que existe un grado de correlación elevada en relación con ambas variables, por lo que concluye que su cultura organizacional crece de igual manera que la satisfacción laboral de los maestros.

En Bogotá, Rodríguez y Santofimio (2016), en sus estudios realizaron una encuesta con el fin de establecer la ventaja de emplear las estrategias correctas y el talento humano, igualando los aspectos en manera general como los sociales en la organización del servicio educativo, el mecanismo de estudio de esta investigación se recurrió como herramienta a aplicar la entrevista. La población del estudio estuvo constituida a la entrevista de colaboradores de la institución, entre maestros y personal administrativo. Por consiguiente, los datos obtenidos fueron analizados en el software SPSS Statistics. Según las dimensiones de cada variable coinciden un 90% que para alcanzar el éxito en las empresas se deben aplicar estrategias adecuadas. En conclusión, la administración moderna necesita del apoyo de la dirección estratégica para lograr un mejor resultado en base a los recursos humanos.

Sanabria (2019), Influencia de la cultura organizacional en el sistema de gestión de calidad, aplicada a la metodología de revisión bibliográfica, los resultados muestran una relación continua e indispensable entre los sistemas de gestión de la calidad y cultura organizacional, esto ha estimulado y creado sus propios procesos en conjunto con sus colaboradores voluntarios el mismo que ha ayudado a implementar una gestión de calidad más avanzada en la segunda década del siglo XXI, mientras crece paulatinamente. Resumiendo lo planteado es que las variables están interrelacionadas y que se pueden lograr la satisfacción general de clientes y otras partes interesadas.

Arboleda, G. y López, J. (2017), mencionan que es importante que las organizaciones vayan promoviendo la cultura organizacional ya que está vinculada con el desarrollo de iniciativas de proyectos y así dar fin a las dificultades que se puedan presentar, así como mejorar las comunicaciones internas que conducen a una mayor competitividad de la empresa. Carro, J., Sarmiento, S. y Rosano, G. (2017), manifiestan que se tiene una gran influencia en cada aspecto a nivel social e

institucional, para adecuada cultura organizacional y nivel de competitividad se deben desarrollar estrategias similares dentro de la organización para lograr la durabilidad esperada.

Aravena (2016) En su estudio de maestría, sobre orientación y administración de planes inmobiliarios se titula: “Metodología de administración estratégica a mediano y largo plazo para pequeñas y medianas industria de la construcción”. Presentando como objetivo general implementar una sistemática sobre la gestión administrativa en para las PYMES, para planificar, controlar, utilizar y crecer. Las hipótesis operativas son vigentes, existiendo la oportunidad de perfeccionamiento en las pequeñas empresas atravesando su administración interna, pero no a través del enfoque financiero, como se interpreta en diferentes divulgaciones. Noriega, Suarez, Vengucia y Jafar (2018) argumentan que la gestión estratégica se refiere a proporcionar a los participantes un plan de acción. Organizar y contribuir a través de acciones derivadas de las estrategias establecidas, para lograr los objetivos que persigue la empresa.

Por consecuente de la información recolectada de diversos autores se tomó como *bases teóricas* de investigación, las siguientes: Teoría del comportamiento, teoría de la administración y teoría de la dirección. Esta información fue extraída de libros como fuentes teóricas.

En lo que concierne la teoría del comportamiento, el análisis de los procesos que se involucran cuando se selecciona o descarta mediante la compra, usa productos, servicios, ideas o experiencias para satisfacer insuficiencias o aspiraciones, (Solomon, 2008). La toma de decisiones es importante para los determinantes del comportamiento del consumidor, los cuales deben estudiarse al detalle para comprender la información de cómo se forman las creencias o cómo la utilizan los consumidores, teniendo en cuenta qué criterios se deben utilizar para seleccionar los productos. Los consumidores han sido estudiados desde puntos de vistas diferentes, a partir de los cuales se han formado modelos y teorías para explicar sus acciones, en este proceso de compra, los consumidores exhiben un comportamiento o conducta donde se puede apreciar su o no satisfacción, (Solomon, 2008).

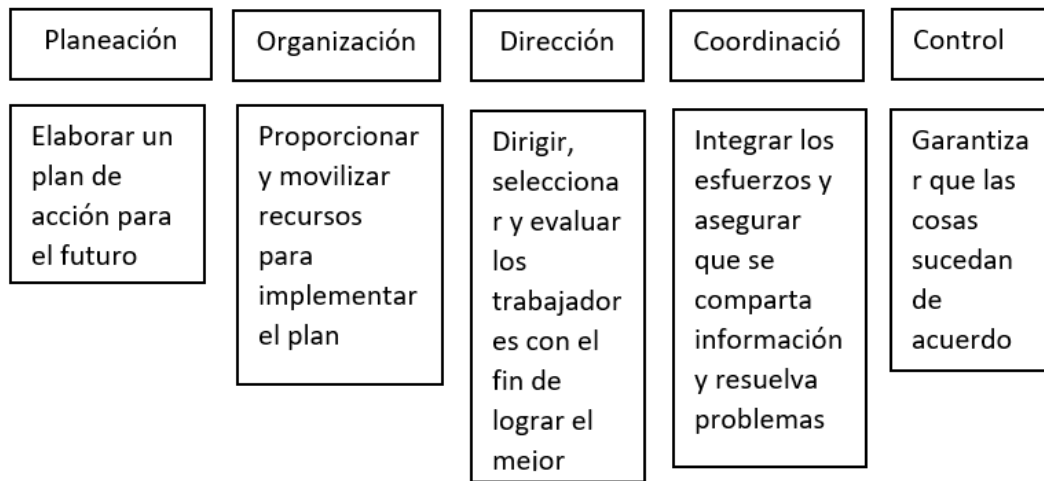
Así mismo, la forma de comportamiento por el consumidor se refiere los factores que influyen en las decisiones de compra del consumidor, (Stanton, 2000). Sin embargo, depende de las características asociadas en cada uno de los factores; estos incluyen, la motivación, la cultura, el aprendizaje, grupo social, estilo de vida que surge en el contexto de compra. Los consumidores pueden tomar decisiones de compra en función de factores como el ingreso familiar esperado, el precio del producto. Cuando un consumidor está a punto de realizar una compra se pueden surgir factores situacionales como la etapa del ciclo de vida de un producto (Stanton, 2000, p.124).

Sobre la teoría de la administración se señaló que, tiene el propósito de analizar toda la organización, enfocándose en particular, para mejorar tanto la eficiencia como la eficacia a través de la investigación del organigrama estructural y funcional. La estructura de la organización es un sistema de comunicaciones laborales, liderazgo y controlar cómo los empleados usan los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Algunos de los estudiosos más significativos de esta escuela de pensamiento son: Henry Fayol y Mary Parker Follett.

Henri Fayol, ex gerente de la empresa minera Comambault en Francia publicó en 1916 el libro "Administrativos Industrielle et Générale", en el que ha determinado de acuerdo con su experiencia profesional la base de la administración (Fig. 1), que luego se transformaron en fases desde el proceso administrativo, hasta la actualidad un pilar importante de la administración. *Fayol H. (1916)*.

Figura 1

Proceso administrativo por Henri Fayol



Fuente: Fayol H. (1916, p.49)

La organización, sea una micro, pequeña, mediana o gran empresa, requiere un componente tan fundamental como la administración, ya que es la procuradora de dirigir y controlar la empresa para llevarla a lo más alto.

La teoría de dirección fue ilustrada por Koontz y Weihrich al afirmar lo siguiente: Es un desarrollo que incluye varias acciones que aseguran la armonía e integración en base a esfuerzos propios, consiste que trabajen todos en los mismos objetivos. A través de la gestión se regularizan elementos como la investigación, el trabajo físico, financiero y humano. Por tanto, la tarea de la dirección implica el uso eficiente de los recursos para crear un sobrante que no se habría producido sin su intervención, denominado utilidades. Citando a Catillo y Abad (2013), vemos tal como se indicó en el anterior párrafo, la dirección se establece como objetivo de consolidar y utilizar los recursos eficientemente por los llamados colaboradores, para que los objetivos planteados sean coherentes con la empresa.

Conesa y Cubel (2008) mencionan: "La responsabilidad de la dirección consiste en que todo vaya bien y el negocio se pueda agrupar en tres áreas de las actividades: estratégicas, operativas y gestión de liderazgo". La dirección es la principal función

encargada de dirigir hacia el logro de objetivos ya marcados, tanto a través de su misión y visión, comunicación continúa con el elemento de competitividad humana y liderazgo.

Para continuar sobre la teoría de dirección lo conseguimos de Chiavenato (2014) quien indica que: El rol de la dirección es emprender acciones que motiven para conducirla para que funcionen y tenga una excelente relación con los individuos. Tiene relación directa con los programas de recursos humanos a disposición de la organización. Los colaboradores deben ser asignados de acuerdo con sus puestos y profesiones, aptos, dirigidos y estar frecuentemente determinados a lograr los efectos deseados. La función directiva, se relaciona directamente a la forma de cómo se logran los objetivos a través de las acciones de los individuos que integran la empresa. En esta cita hace mención que la gestión está ligada a la capacidad humana, pues es quien se encarga de motivar y dirigir a los colaboradores de la organización, además preparándolos para que sean más eficientes con el fin de contribuir a la organización.

Las **definiciones conceptuales** que se usaron en la presente investigación sirvieron para conocer la terminología que se manejó para definir los conceptos relacionados a la cultura organizacional, la gestión del emprendimiento y los componentes que se acompañan como la dirección, la administración el perfil, la eficacia, eficiencia y el rendimiento de los individuos llamados colaboradores por la calidad del servicio que ofertan.

Para Chiavenato (1989), definió la cultura organizacional como una condición de existencia, un régimen de valores y creencias, siendo una forma aprobada de interrelación y de relaciones propias de explícita empresa, mientras que para Edgar Schein (2004) Una creencia compartida por los miembros de una empresa acerca de cómo definir mejor la visión que la organización tiene de sí misma y su medio ambiente.

Menciona Betancourt (2007), que la gestión estratégica puede ser considerada como el arte y/o ciencia de prevenir y administrar activamente el cambio, con el propósito de crear invariablemente estrategias que permitan garantizar el futuro de la

empresa. En el ámbito de la administración empresarial existen muchas subcategorías, una de ellas es la que se conoce como gerencia estratégica. Según Michael Porter, respetado como el patriarca de la estrategia empresarial moderna, define a la gestión estratégica como: la formulación, ejecución y evaluación de labores que permitirán que una empresa alcance sus objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La **investigación** elaborada fue de tipo básica. Según (Baena, 2017) se trata de estudiar, recopilar información, es el estudio de un problema. Se identifica porque sus orígenes comenzaron y continúan dentro un marco teórico. Su finalidad es incrementar el conocimiento científico, no contrastarlo con algún aspecto práctico.

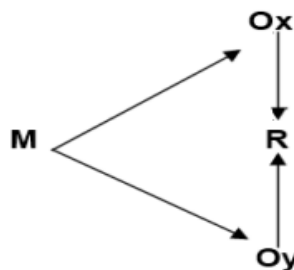
El **enfoque de la investigación** fue cuantitativo, porque la recopilación de datos se realizara utilizando medidas numéricas de análisis estadístico y dar respuesta a la hipótesis de la investigación. (Hernández, 2014).

El **diseño de la investigación** se realizó de tipo no experimental, ya que la intervención o modificación de las variables no se llevó a cabo, mas, bien al contrario, se planteó como objetivo analizar los fenómenos de estudio en su entorno natural (Bernal, 2016). Por otro lado, es de corte transversal descriptivo, ya que la información obtenida fue mediante la utilización de herramientas de investigación,

Por otro parte, se consideró de grado correlacional ya que los datos y reportes que se recolectaron tuvieron como finalidad de hallar la conexión entre la variable cultura organizacional y gestión estratégica, por lo tanto, se estudiaron los fenómenos sin hacer modificación alguna. (Bernal, 2016).

Figura 2

Esquema correlacional



Dónde:

M: Muestra, 40 comercios ubicados en el distrito de Chorrillos en el periodo 2022

O1: Observación de la variable – Cultura organizacional

O2: Observación de la variable – Gestión estratégica

R: Relación entre las variables de estudio

3.2 Variables y operacionalización

Para las variables de estudio cultura organizacional y gestión estratégica se establecieron en el proyecto de investigación, representada en la tabla de operacionalización de variables que se detallan en el Anexo 01.

Variable 1 Cultura organizacional. Definición conceptual: Chiavenato (1989) definió la cultura organizacional como una condición de existencia, un régimen de valores y creencias, siendo una forma aprobada de interrelación y de relaciones propias de explícita empresa.

Definición operacional: Para la variable de estudio cultura organizacional fue medida mediante un cuestionario de 9 preguntas divididas en 3 dimensiones.

Respecto a dimensiones e indicadores de la variable cultura organizacional podemos mencionar: la identidad, las relaciones y ambiente social. La primera dimensión es identidad, según Fuller (2002), la identidad cultural no es meramente una representación de la "historia real" de cada grupo o país, sino que puede ser entendida como la historia dentro de la cual cada sociedad reconstruye su pasado, a través del ejercicio de la memoria selectivamente. En esta primera dimensión tenemos los siguientes indicadores: conocimiento de valores, misión y visión de la organización y cultura de la organización. La segunda dimensión son las relaciones, según Chiavenato, (2002), la relación tiene que ver con el diseño de un programa de relaciones con los empleados, de tal manera que funciona como una estrategia para crear un lugar bien constituido que, según estos autores, debe incluir: la colaboración, comunicación, apoyo, protección y disciplina; en esta segunda dimensión tenemos los

siguientes indicadores: trato de respeto entre los grupos de trabajo, lazos de compañerismo entre los grupos de trabajo y diálogo como herramienta de medición ante un conflicto.

La tercera dimensión es el ambiente social, según Casper, M. (2001), el ambiente social incluye la totalidad de las creencias, costumbres, prácticas y comportamientos de una sociedad. Cada sociedad construye su propio ambiente social; en esta tercera dimensión tenemos los siguientes indicadores: impacto social de su actividad, conocimiento del entorno y personas que comparten los objetivos estratégicos.

Variable 2 gestión estratégica. Definición conceptual: Michael Porter (2008) definió que la gestión estratégica es la enunciación, realización y supervisión de operaciones que permitirán que una empresa alcance sus objetivos.

Definición operacional: la variable gestión estratégica fue medido mediante un cuestionario de 15 preguntas divididos en 5 dimensiones, con respecto a los indicadores planteados y las dimensiones de la variable gestión estratégica podemos mencionar: la planeación, organización, dirección, control y competitividad.

La primera dimensión es la planeación y según Chilón Belén (2018) en su tesis: La planeación estratégica y su relación con la actividad organizativa de la oficina de operaciones de la junta distrital de salud - San Martín – 2018, se refiere a la planeación como una parte de las acciones de gestión que es la parte operativa y progreso del marco, es decir, la incorporación o división de sus propias acciones que estén incluidas en los procesos. Se convierte en una herramienta de dirección jerárquica, organización y control. En esta primera dimensión tenemos los siguientes indicadores: definir misión, formular objetivos, definir estrategias.

La segunda dimensión es la organización, según León (1985), señala que una empresa, en su sentido más global, es una conformidad de individuos, para colaborar en el progreso de alguna actividad, a lo citado puede considerarse como un acuerdo formal ya que forma una empresa de derecho que se incorpora formalmente en función

de sus objetivos, leyes, funciones y número de funcionarios. En esta segunda dimensión tenemos los siguientes indicadores: asignar actividades, asignar recursos y definir responsables.

La tercera dimensión es la dirección que según Reyes, (1987) la define como cualquier elemento de la administración en el que se desarrolla la ejecución efectiva de todo lo programado, mediante la autoridad del administrador, producida a base de la toma de decisiones, precisas y oportunas. En esta tercera dimensión tenemos los siguientes indicadores: comunicar, liderar, motivar y orientar.

La cuarta dimensión es el control, según Bennet (1930) menciona que un sistema de auditoría interna se puede definir como el sistema de coordinación los sistemas contables, administrativos y demás procedimientos de oficina, también la forma en que el empleado trabaja para desempeñar sus funciones. En esta cuarta dimensión tenemos los siguientes indicadores: monitoreo al desempeño, evaluación del desempeño y como se emprende las acciones correctivas.

La quinta dimensión es la competitividad, según Porter (1993) la define a esta noción como la obtención de bienes y servicios de alta calidad, bajo el importe que la competencia nacional y global generé, lo que se refiera a altas utilidades para los residentes de una nación al conservar o ampliar los ingresos reales”. En esta quinta dimensión tenemos los siguientes indicadores: participación de mercado, posicionamiento de mercado y nivel de diferenciación del producto.

Escala de medición: Escala ordinal en categorías alto, moderado y bajo.

3.3 Población, muestra, muestro y unidad de análisis

La **población** en Chorrillos según INEI (2018) tiene 8,245 empresas registradas, de los cuales 56.8% corresponde son “comerciantes mayoristas y minoristas”, y un total de 82.2% de estas empresas son comerciantes individuales. En este trabajo de investigación se consideró como población a emprendimientos y empresas que tengan como mínimo 1 año funcionando, entre ellas lo Pymes o

emprendedores como persona natural, que aún no están formalizados pero que contaron con secundaria completa y estudios universitarios. Se utilizaron dos criterios de selección para la población a estudiar:

- **Criterio de inclusión:** Se entiende como comerciante a todo aquel individuo que tenga un negocio al por mayor o menor, que cuente con un punto de ventas, sean empresarios, dueños del comercio, tengan estudios universitarios o secundaria completa y como mínimo 1 año dedicándose al rubro al que se dedica.
- **Criterio de exclusión:** Es todo aquel ambulante que vende productos en la vía pública, no tiene un punto de ventas.

En el presente trabajo se resolvió el tamaño de **la muestra** teniendo como base una población total 40 comercios pertenecientes al distrito de Chorrillos. Se define la muestra como parte de un conjunto de elementos con propiedades más concretas. (Van Rijnsoever, 2017)

Muestreo no probabilístico por conveniencia, es escogido por el criterio de inclusión. Para las muestras no probabilísticas, la selección de los integrantes no dependió de la probabilidad, si no con los criterios relacionados del estudio y el propósito del investigador. (Johnson, 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia (2008b).

Como **unidad de análisis** se consideró los comercios que tengan licencia de funcionamiento otorgada por la Municipalidad de Chorrillos, que cumplan con los criterios de inclusión. Según Li et al. (2017) La unidad de análisis detalla como la relación de datos primordiales de un estudio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para este estudio es la encuesta, donde se recolecto la información obtenida por los comercios ubicados en el distrito de Chorrillos, según Baena (2017, p.82), una encuesta consiste en aplicar un conjunto determinado de interrogantes, en forma de cuestionario, a un grupo de individuos de la población a estudiar con el fin de verificar una idea o estudio.

El instrumento, según López y Fachelli (2015) señalan que un cuestionario es una herramienta que comprende interrogantes que ayuda a recopilar información de los encuestados para luego probar las respuestas, analizarlas con la finalidad de dar respuestas a los problemas, objetivos e hipótesis planteadas.

Los datos obtenidos se recogieron aplicando el cuestionario, el cual estuvo formado por interrogantes o preguntas relacionadas a través de los 24 indicadores de las 8 dimensiones y de las 2 variables, el objetivo clave fue la recopilación de datos de ambas variables, es decir, sobre la cultura organizacional y gestión estratégica. El primer cuestionario enfocado en cultura organizacional consta de 9 preguntas y en el siguiente cuestionario relacionado a la gestión estratégica consta de 15 preguntas, ambas con una escala de medición ordinal y tomadas a los emprendedores del distrito de Chorrillos, las respuestas están definidas de acuerdo con la escala de Likert, se basó en tres niveles de medición:

Tabla 1

Escala Ordinal

Opciones de respuesta	Valor
Alto	3
Moderado	2
Bajo	1

Nota: Opciones de respuesta y valor en la escala Ordinal

Para **la validez** se utilizó el juicio de expertos, la aprobación que se obtuvo fue por 3 expertos con el propósito de dar validez a nuestro instrumento de investigación, luego se aplicó un análisis estadístico en el programa SPSS. Según Bernal (2010) indica que la validez es el nivel con el que se puede llegar a una conclusión en base a los resultados obtenidos.

Es por eso, que se elaboró un documento, detallando las definiciones de las variables, indicadores y dimensiones que son piezas del estudio y se puntualiza en el cuestionario, esta fue la base para que los expertos puedan dar validación al instrumento.

Tabla 2

Validación de juicio de expertos

Experto Validador	Opinión
Lic. Buitrón Ayvar, Margaret Iris	Instrumento aplicable
Lic. Ruiz Tafur, María del Rocío	Instrumento aplicable
Mg. Torres Díaz, William	Instrumento aplicable

Nota: Se menciona a los expertos aptos para validar a los instrumentos de investigación.

La **confiabilidad** para realizar la presente investigación se consignó a 40 personas entre ellos gerentes o propietarios relacionados al comercio, el instrumento que se aplicó fue la entrevista mediante los cuestionarios de preguntas y después los datos estadísticos se derivó a utilizar el programa SPSS para corroborar la viabilidad, de tal forma se corroboró la veracidad del instrumento, se pudo observar los resultados alcanzados por la prueba de confiabilidad según el Alfa de Cronbach para las variables cultura organizacional y gestión estratégica. Según Armas (2020) señala que, para determinar la confiabilidad como herramienta de investigación, establece que el Alfa de Cronbach se mide en raíz de escalas. La viabilidad del instrumento se detalla en el anexo n°5

Tabla 3

Niveles y escalas de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Coeficiente Alfa de Cronbach	Confiabilidad
>0.9	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
<0.5	Inaceptable

Nota: Fernández et al. (2020)

3.5 Procedimientos

En la presente investigación, el desarrollo de recopilación de datos se llevó a cabo a través de un cuestionario según la matriz de operacionalización de variables; cultura organizacional denominada variable 1, gestión estratégica denominada variable 2, una vez recopilada la información con el instrumento, se analizó los datos estadísticos utilizando el software SPSS versión 25.

3.6 Método de análisis de datos

La información recolectada a mediante de los instrumentos que se elaboraron se procesó mediante el programa estadístico SPSS versión 25, para el análisis descriptivo e inferencial de las variables y explicación de los datos, donde se alcanzan tablas y gráficos de acuerdo con los resultados, calculado el coeficiente alfa de Cronbach para establecer la fiabilidad del cuestionario.

En la presente investigación se aplicó la prueba de la hipótesis, análisis no paramétrico, en la que según Hernández, Fernández y Baptista. (2008) los requisitos para un análisis no paramétrico deben ser: (1) Los datos se encuentran en medición

nominal u ordinal; (2) Las pruebas estadísticas más común en usarse es el coeficiente de correlación de Kendall y Sperman; (3) También, mencionan que se aceptan las distribuciones aleatorias (libres).

Para realizar la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente Rho Sperman, se tomó como consideración una tabla de medición de variables, que detalla lo siguiente:

Tabla 4

Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Sperman Hernández et al. (2014)

Valor	Significado
-0.9 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.0 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva perfecta
+0.90 a +1.00	Correlación positiva muy perfecta

3.7 Aspectos éticos

En base a la información personal de cada comercio en el distrito de Chorrillos, se acordó con los encargados mantener la confidencialidad de acuerdo con los datos brindados, así como búsquedas y análisis obtenidos por autores citados.

Asimismo, este estudio fue evaluado de manera constante por el asesor académico metodológico de la Universidad Cesar Vallejo y el resumen de datos con la ayuda de gerentes, administradores y emprendedores del distrito de Chorrillos.

IV. RESULTADOS

En este capítulo, se consigna la información acerca del análisis estadístico, los cuales se basan en los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para establecer el nivel de correlación que coexiste mediante la cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022.

4.1. Respecto al objetivo específico 1: Medir el nivel de la cultura organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022

Tabla 5

Nivel de cultura organizacional según categorías. Comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022. (En%).

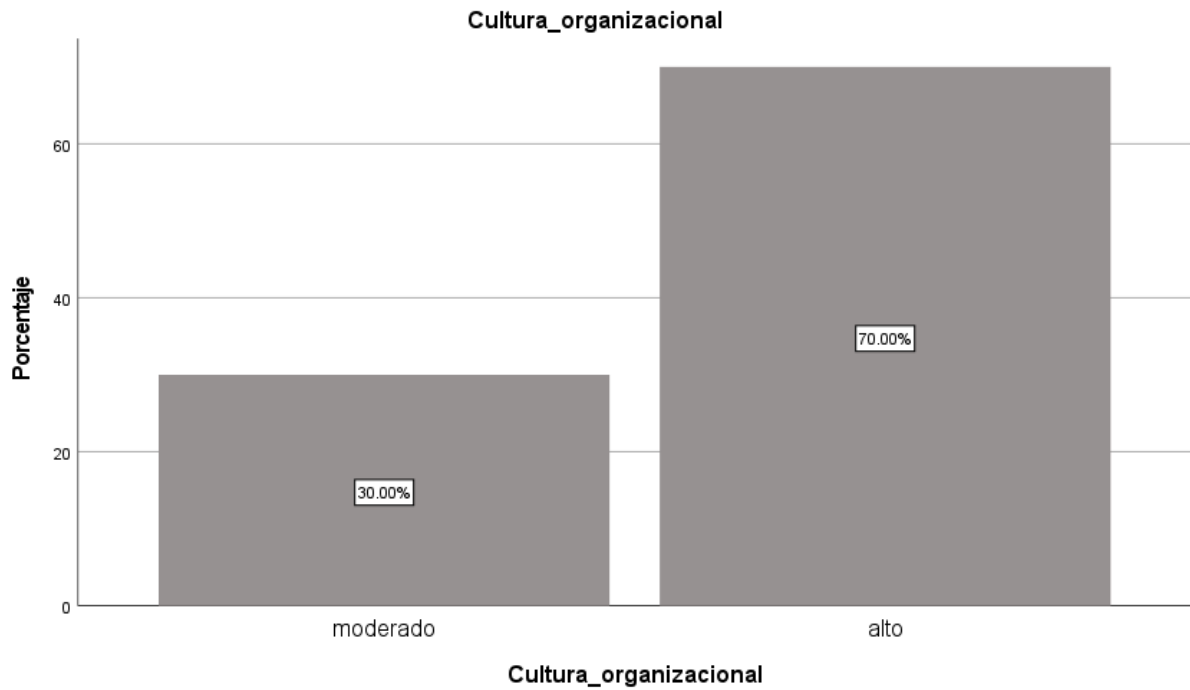
Cultura organizacional				
Categoría	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Moderado	12	30.0	30.0	30.0
Alto	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede inferir que, más de la mitad de los encuestados, el 70% califican como “nivel alto” a la cultura organizacional. Asimismo, una minoría del 30% califica con un “nivel moderado”. Finalmente, la gran mayoría representado por el 100% de encuestados de la muestra califica a la cultura organizacional hasta el “nivel alto”.

Figura 3

Nivel de cultura organizacional según categorías. Comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022. (En%).



Fuente: Elaboración propia

Nota: Se podría colegir que más de la mitad 70% de los encuestados calificaron con nivel máximo (3) “alto” y el otro 30% con nivel moderado (2) a la cultura organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022.

4.1.1. Respecto al objetivo específico 2: Medir el nivel de la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022.

Tabla 6

Nivel de Gestión estratégica según categorías. Comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022. (En%).

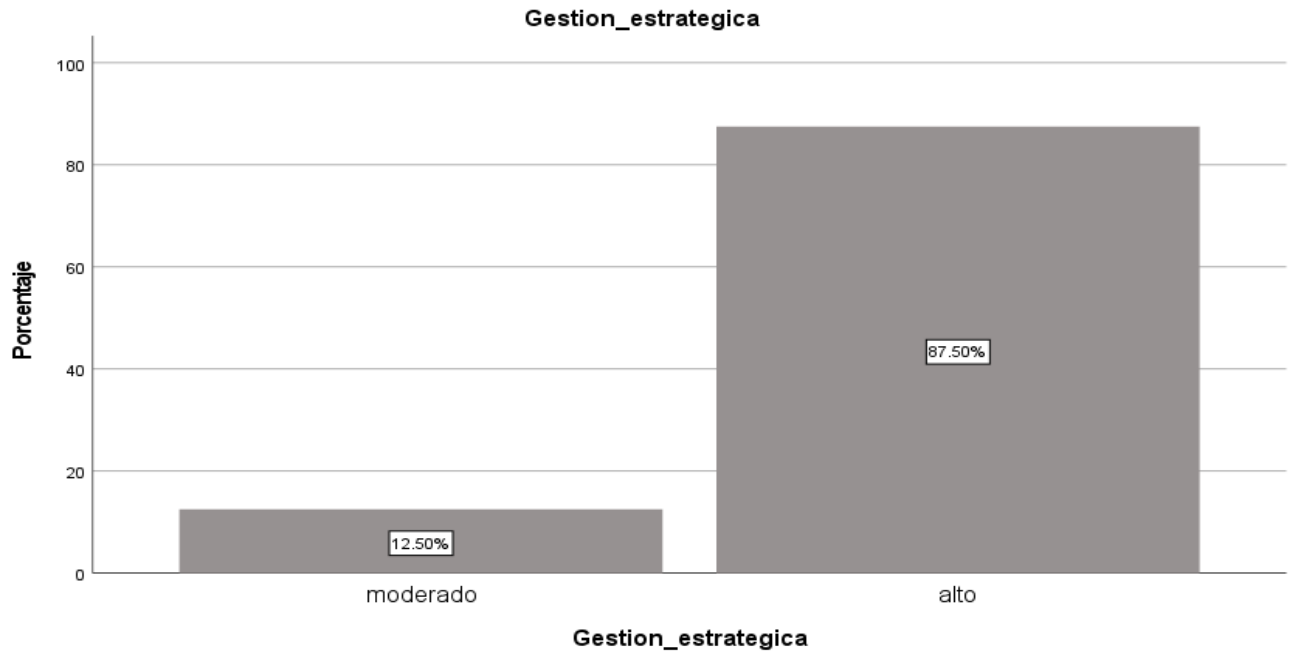
Gestión estratégica				
Categoría	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Moderado	5	12.5	12.5	12.0
Alto	35	87.5	87.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede inferir que más de la mitad de los encuestados 87.5% califican como un “nivel alto” a la gestión estratégica. Asimismo, una minoría del 12.5% califica con un “nivel moderado”. Finalmente, la gran mayoría representado por el 100% de encuestados de la muestra califica a la gestión estratégica hasta un “nivel alto”.

Figura 4

Nivel de gestión estratégica según categorías. Comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022. (En%).



Fuente: Elaboración propia

Nota: Se podría colegir que más de la mitad de los encuestados 87.50% calificaron con nivel máximo (3) "alto" y el otro 12.50% con nivel moderado (2) a la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022.

4.1.2. Respecto al objetivo específico 3: Medir el nivel de relación de la cultura organizacional y la planeación en la gestión estratégica, 2022.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Planeación
Rho de Sperman	Cultura organizacional	coeficiente de correlación	1.000	.926**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Planeación	Coeficiente de correlación	.926**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Nota: Se infiere que la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y la relación es *positiva muy perfecta*, o que el 92.6% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Respecto a la hipótesis se rechaza “El nivel de relación existe entre la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica 2022, es bajo.” y lo hacemos con una certeza del 100% o con un error de 0%.

4.1.3. Respecto al objetivo específico 4: Medir el nivel de la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica, 2022.

Tabla 8

Coefficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Organización
Rho de Sperman	Cultura organizacional	coeficiente de correlación	1.000	.982**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Organización	Coeficiente de correlación	.982**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Nota: Se infiere que la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y la organización es *positiva muy perfecta*, o que el 98.2% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Respecto a la hipótesis se rechaza “El nivel de relación existe entre la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica 2022, es bajo.” y lo hacemos con una certeza del 100% o con un error de 0%.

4.1.4. Respecto al objetivo específico 5: Medir el nivel de la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica, 2022

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Dirección
Rho de Spearman	Cultura organizacional	coeficiente de correlación	1.000	.958**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Dirección	Coeficiente de correlación	.958**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Nota: Se infiere que la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y la dirección es *positiva muy perfecta*, o que el 95.8% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Respecto a la hipótesis se rechaza “El nivel de relación existe entre la cultura organizacional y el control en la gestión estratégica 2022, es bajo.” y lo hacemos con una certeza del 100% o con un error de 0%.

4.1.5. Respecto al objetivo específico 6: Medir el nivel de la cultura organizacional y el control en la gestión estratégica, 2022

Tabla 10

Coeficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Control
Rho de Sperman	Cultura organizacional	coeficiente de correlación	1.000	.814**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Control	Coeficiente de correlación	.814**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia

Nota: Se infiere que la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y el control es *positiva perfecta*, o que el 81.4% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es del 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Respecto a la hipótesis no se rechaza “El nivel de relación existe entre la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica 2022, es alto” y lo hacemos con una certeza del 100% o con un error de 0%.

4.1.6. Respecto al objetivo específico 7: Medir el nivel de la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica, 2022

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Competitividad
Rho de Sperman	Cultura organizacional	coeficiente de correlación	1.000	.684**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Competitividad	Coefficiente de correlación	.684**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Nota: Se infiere que la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y la competitividad es *positiva considerable*, o que el 68.4% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es del 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Respecto a la hipótesis no se rechaza “El nivel de relación existe entre la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica 2022, es alto” y lo hacemos con una certeza del 100% o con un error de 0%.

4.1.7. Respecto al objetivo específico 8: Contrastar la hipótesis sobre la relación que hay entre cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente

Tabla 12

Coeficiente de correlación de Spearman de la cultura organizacional y la gestión estratégica. Comercio independiente, Chorrillos, 2022

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Gestión estratégica
Rho de Sperman	Cultura organizacional	coeficiente de correlación	1.000	.890**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	40	40
	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	.890**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Nota: Para efectos de contrastar la relación de la hipótesis general tomamos el criterio teórico de un nivel de error máximo de 5%. Vale decir que, si la significancia bilateral es mayor, no daremos por válido nuestra aseveración. Se infiere que la intensidad o nivel de relación de cultura organizacional y la gestión estratégica es *positiva perfecta*, o que el 89.0% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es del 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Finalmente,

“Al contrastar la hipótesis de cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente, se establecerá su relación” se infiere que si existe una relación positiva y de intensidad alta. El nivel de error de esta afirmación no supera el supuesto error máximo de 5%.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha tenido como objetivo primordial establecer la existencia de correlación sobre las variables cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022, es por ello por lo que se recopiló y se registró información correspondiente de cada variable con la aplicación de instrumentos para desarrollar la investigación. La discusión sobre la tesis reside en rechazar o confirmar resultados y los antecedentes contrastándolo con los resultados. De la tal forma se puede validar con las teorías.

Respecto al objetivo específico 1: Medir el nivel de la cultura organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos – 2022.

Neyra (2017) Busca identificar la cultura actual, verificando si tiene relación con la satisfacción de sus colaboradores. Se concluye que la organización se preocupa más por resultados de producción que por la cultura organizacional lo que da como resultado un clima laboral de satisfacción bajo. El antecedente no se asemeja con el resultado, ya que más de la mitad de los encuestados 70% califican como un “nivel alto” a la cultura organizacional. Asimismo, una minoría del 30% califica con un “nivel moderado”.

La teoría de la cultura organizacional confirma los resultados de arriba, ya que fundamenta que los colaboradores deben tener conocimiento de la cultura de la empresa para tener conocimiento en base a qué objetivos, metas, visión y misión se está trabajando, y de esta forma obtener los resultados. En teoría se basa la cultura organizacional para Edgar Schein (2014) como “Una creencia compartida por los miembros de una empresa acerca de cómo definir mejor la visión que la organización tiene de sí misma y su medio ambiente”.

Respecto al objetivo específico 2: Medir el nivel de la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos – 2022.

Santillán (2015) Como objetivo poner en marcha una clase de gestión estratégica para la calidad. Se determinó que, los ingresos, la producción y la satisfacción a los clientes es media, La producción bajo un 9% principalmente servicios ambulatorios y hospitalización 13%, Los ingresos disminuyeron en 17%. Se concluyó que existe una relación directa entre producción, ingresos y calidad. El antecedente se asemeja al resultado de la presente investigación, los encuestados 87.5% califican como “nivel alto” a la gestión estratégica. Asimismo, una minoría del 12.5% califica con “nivel moderado”.

La teoría de la gestión estratégica confirma los resultados de arriba, ya que fundamenta que la dirección estratégica puede ser vista como “el arte y/o ciencia de prevenir y gestionar el cambio de manera participativa con el objetivo de desarrollar una estrategia duradera que avale el futuro de la empresa”, Como se puede tomar en cuenta el antecedente según la teoría, vender un producto a menor precio y dejar de lado la calidad, no es estrategia.

Respecto al objetivo específico 3: Medir el nivel de relación de la cultura organizacional y la planeación en la gestión estratégica 2022.

Aravena (2016) Su objetivo fue crear una metodología de gestión estratégica para las PYMES. Se perfecciona que las hipótesis operativas son vigentes, existiendo una gran oportunidad de perfeccionamiento en las pequeñas empresas a través de su gestión interna. Este antecedente se relaciona con el resultado ya que, se infiere que la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y la relación es *positiva muy perfecta*, o que el 92.6% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%.

La teoría de la dirección confirma los resultados de arriba; la dirección es la principal misión encargada de dirigir hacia el logro de sus objetivos, tanto a través de su misión y visión, comunicación continúa con el elemento de competitividad humana y liderazgo.

Respecto al objetivo específico 4: Medir el nivel de la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica 2022.

Fatemeh, K., Hamid, Oukati., Aleme Keikha (2017) Las variables que se estudiaron para hallar la confiabilidad fueron: cultura organizacional con un resultado de 0,88 y la variable actitud ante el cambio organizacional con resultado de 0,91 obtenidos. Se relaciona este antecedente con el resultado de la presente investigación, en base a los resultados encuestados la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y la organización es *positiva muy perfecta*, o que el 98.2% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%.

La teoría de la administración confirma los resultados de arriba; ya que tiene el propósito de analizar toda la organización, enfocándose en particular, para optimizar la eficiencia y la validez a través de la investigación del organigrama. La conformación estructural de la organización es un sistema de comunicaciones laborales, liderazgo y controlar cómo los empleados usan los recursos para lograrlos, objetivos organizacionales

Respecto al objetivo específico 5: Medir el nivel de la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica, 2022.

Aliaga (2016) Propuso mostrar la relación para sus variables, de esta manera la gran magnitud que abarca la cultura organizacional por encima del perfil corporativo. Según los resultados obtenidos de los indicadores no es positiva al promedio aceptable, en conclusión, queda muchas mejoras por solucionar. El antecedente no se asemeja con el resultado ya que la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y la dirección es *positiva muy perfecta*, o que el 95.8% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%.

La teoría de la administración confirma los resultados de arriba. Los colaboradores deben estar debidamente fijados a sus lugares y ocupaciones,

competentes, dirigidos y motivados para lograr las consecuencias deseadas. La función directiva está relacionada directamente con la forma en la que se logran los objetivos a través de las acciones de los individuos que integran la empresa.

Respecto al objetivo específico 6: Medir el nivel de la cultura organizacional y el control en la gestión estratégica, 2022.

Bailón (2018) Establecer la analogía entre sus dos variables de estudio. El nivel de confiabilidad como resultados obtenidos con el software SPSS para la primera variable d 0,929 y de 0,953 para la segunda variable. Se concluyó que si existe una relación directa moderada, entre la gestión educativa estratégica y con calidad educativa, con Rho Spearman de 0.639. El antecedente se relaciona con el resultado ya que la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y el control es *positiva perfecta*, o que el 81.4% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%.

La teoría de la dirección confirma los resultados de arriba; la dirección es la principal misión encargada de dirigir hacia el logro de sus objetivos, tanto a través de su misión y visión, comunicación continúa con el elemento de competitividad humana y liderazgo.

Respecto al objetivo específico 7: Medir el nivel de la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica, 2022.

Para Ramírez (2015), con el objetivo de exponer qué conexión existe entre sus variables: planeamiento estratégico y calidad de gestión dentro de colegios estatales, teniendo como resultado una confiabilidad significativa alta de 0,918 y que existe relación directa y significativa en las variables de acuerdo los resultados obtenidos. Se determina que este antecedente se relaciona con el resultado ya que la intensidad o nivel de relación cultura organizacional y la competitividad es *positiva considerable*, o que el 68.4% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es del 99%.

La teoría de la dirección confirma los resultados de arriba; Como se indicó en el párrafo anterior, la dirección se establece como objetivo de consolidar y utilizar los recursos, llamados colaboradores, para que los objetivos sean coherentes con la empresa.

Respecto al objetivo específico 8: Contrastar la hipótesis de relación entre cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente.

Surichaqui, L., (2020), llega a establecer analogía que existe entre la cultura organizacional y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac. Se obtuvo como resultado 0,467, existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio; tomando en cuenta el sistema estadístico Tau b Kendall, define que existe una relación directa significativa entre ambas variables. Se relaciona este antecedente con el resultado, ya que la intensidad del nivel de relación cultura organizacional con la gestión estratégica es *positiva perfecta*, o que el 89.0%. El nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es del 99%.

La teoría de la administración confirma los resultados de arriba; ya que la empresa, sea una mype o gran empresa, requiere un componente tan fundamental como la administración, ya que es la procuradora de dirigir y controlar la empresa para llevarla a lo más alto.

VI. CONCLUSIONES

Este capítulo proporciona la respuesta a los problemas específicos, los objetivos y validamos o anulamos hipótesis:

Respecto al objetivo específico 1: Medir el nivel de la cultura organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos – 2022.

Se llega a la conclusión que más de la mitad de los encuestados 70% califican como un “nivel alto” con relación a la cultura organizacional. Asimismo, una minoría del 30% califica con un “nivel moderado”. De esta manera se responde a la interrogante ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022? Definiendo que es alto y por lo tanto validamos la hipótesis “El nivel de la cultura Organizacional del comercio independiente del distrito de Chorrillos, es alto.”

Respecto al objetivo específico 2: Medir el nivel de la gestión estratégica del comercio independiente del distrito de Chorrillos – 2022.

Se determina que existe una relación directa entre producción, ingresos y calidad. El antecedente no se asemeja al resultado de la presente investigación, los encuestados 87.5% califican como “nivel alto” a la gestión estratégica. Asimismo, una minoría del 12.5% califica con “nivel moderado”. Respecto a ¿Cuál es el nivel de la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022? Se define que es alto. Por lo tanto, se acepta la hipótesis “El nivel de la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, es alto.”

Respecto al objetivo específico 3: Medir el nivel de relación de la cultura Organizacional y la planeación en la gestión estratégica 2022.

Se llega a la conclusión que el nivel de asociación de la cultura organizacional y con la relación es “*positiva muy perfecta*”, o que el 92.6% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%. Responde a la interrogante ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la planeación en la gestión

estratégica 2022?, que es positiva muy perfecta y se rechaza la hipótesis “El nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica 2022, ya que es bajo.”

Respecto al objetivo específico 4: Medir el nivel de la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica 2022.

Se concluye el nivel de asociación de la cultura organizacional y la organización es “*positiva muy perfecta*”, o que el 98.2% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%. Responde a la interrogante ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica 2022?, es positiva muy perfecta y se rechaza la hipótesis “*El nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica 2022, porque es bajo.*”

Respecto al objetivo específico 5: Medir el nivel de la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica, 2022.

Se concluye que el nivel de asociación de la cultura organizacional y la dirección es “*positiva muy perfecta*”, o que el 95.8% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%. Se responde a ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica 2022? Es positiva muy perfecta. Se rechaza la hipótesis “El nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el control en la gestión estratégica 2022, es bajo”.

Respecto al objetivo específico 6: Medir el nivel de la cultura organizacional y el control en la gestión estratégica, 2022.

Se concluye que el nivel de asociación de la cultura organizacional y el control es “*positiva perfecta*”, o que el 81.4% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%. Se responde a ¿Qué relación existe entre la cultura Organizacional y el control en la gestión estratégica 2022? Es positiva perfecta. Se acepta la hipótesis “*El nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica 2022, es alto*”.+

Respecto al objetivo específico 7: Medir el nivel de la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica, 2022.

Se concluye el nivel de asociación de la cultura organizacional y la competitividad es "*positiva considerable*", o que el 68.4% de datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%. Responde a ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica 2022?, es positiva considerable por lo tanto se acepta la hipótesis "*El nivel de relación que consta entre la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica 2022, que es alto*".

Respecto al objetivo específico 8: Contrastar la hipótesis de relación entre cultura Organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente.

Se concluye que la altura de asociación de la cultura organizacional y la gestión estratégica como "*positiva perfecta*", con 89.0% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%. La respuesta a la interrogante ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación entre cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente?, es positiva perfecta y se acepta la hipótesis "*Al contrastar la hipótesis de cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente, se establecerá la relación existente*".

VII. RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la estructura del estudio, se recomienda a los futuros indagadores en la rama de la administración. Probar con otro diseño de investigación, pasar de uno no experimental a otro experimental conservando las variables “Cultura organizacional y gestión estratégica”. Como resultado tendríamos un enfoque distinto para confrontar con el diseño de la actual investigación.

Se recomienda en base a nuevas dificultades que se presentan para los investigadores del campo de la administración. La hipótesis debe formarse a partir de “*Existirá alta relación de la cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos – 2022*” a “*Hay impacto directo de la cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos, 2022*”. En otras palabras, transitamos de una hipótesis de conexión a una hipótesis de razón.

2. Con relación en resultados del estudio está orientado a emprendedores y dueños o administradores de comercios en el distrito de Chorrillos. Mantener los niveles de cultura organizacional y gestión estratégica si son altos, de lo contrario buscar una oportunidad para potenciarlos, de esta manera obtener resultados competitivos.
3. En función a las conclusiones, se recomienda a la Municipalidad de Chorrillos ver la oportunidad comercial que tiene el distrito y potenciar a los emprendedores que tienen escasos conocimientos de administración, implementar cursos o talleres que permitan a los emprendedores del distrito enriquecer sus conocimientos.

REFERENCIAS

- Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R. & Sabattin, J. (2020, July) *Conceptual Framework for the Strategic Management: A Literature Review-Descriptive*. Kevser Dincer. <https://www.hindawi.com/journals/je/2020/6253013/>
- Aliaga, C. (2016, diciembre). *Influencia de la cultura organizacional en la imagen corporativa de una empresa textil peruana*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621485?show=full&locale-attribute=es>
- Aravena, I. (2016, mayo). *Metodología de gestión estratégica a mediano y largo plazo para pequeñas y medianas empresas del sector construcción*. Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/141374>
- Arboleda, G., & López, J. (2017, agust). *Organizational Culture in Institutions Providing Health Services at Valle of Aburrá*. *Revista Ciencias de la Salud*, 15(2), 247-258. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732017000200247
- Armas, J. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tarapoto, 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54667>
- Baena, G. (2017 julio). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bailón, C. (2018 octubre). *Gestión educativa estratégica y calidad docente en el Instituto Superior Tecnológico Público "Carlos Cueto Fernandini", Comas*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22529>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia, Editorial Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Casper, M. (2001, march). *A definition of "social environment"*. American Journal of Public Health, Vol 91, No.3, pag 465. Virginia University. Estados Unidos
<https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.91.3.465a>
- Castillo, A., Abad, I. (2013). Libro Dirección de empresas. Madrid: Pirámide
<https://www.buscalibre.pe/libro-direccion-deempresas/9788436829433/p/34492485>
- Chiavenato (1989, p.p. 464). Libro "Comportamiento Organizacional" La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2002). Libro Gestión del talento humano. Tercera edición. Bogotá: McGRAW-HILL
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). Libro Introducción a la teoría general de la administración. (8va ed.). México: Mc Graw-Hill.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chilón Belén R. (2018) en su tesis "Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín - 2018"
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/Chilon_RBP.pdf?sequence=1
- Conesa, P., Cubel, R. (2008). Administración y dirección de las organizaciones: Una visión humana. España: Universidad Politécnica de Valencia.
<https://www.agapea.com/libros/ADMINISTRACIoN-Y-DIRECCIoN-DE-LAS-ORGANIZACIONES-UNA-VISIoN-HUMANA--9788483632208-i.htm>
- Da silva, S; Giovinazzo, R., Olivera, M; Fischmann, A. (2019). The strategic Management practice in an online experiential learning laboratory. Vol 18, No 3
<https://periodicos.uninove.br/riae/article/view/15934>

- Durand, R., Grant, M., Madsen, T., (2017) Special Issue: Reviews of Strategic Management Research. Pages 17-41, Volume38, Issue1
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/smj.2592>
- Fatemeh Khajehdadi, Hamid Oukati, Aleme Keikha (2017) Studying the effect of Organizational Culture on Employee Attitude towards Organizational Change. No 12. (1). 2017, 621-636. ISSN 1390-9304.
https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/878/pdf_644
- Fayol, H. (1997). Libro Administración Industrial y general. Editorial. Herrero Hermanos. México.
https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Fossatti P, Marlon J, Monticelliluz C, Danesihildegard S., (2020) University and the successfulness of the strategic anagement for innovation. Educ. rev. 36
<https://www.scielo.br/j/edur/a/f9yCYQM4vW5NKYyNhWw9svt/?lang=en>
- Franco, F. (2016) Limitaciones del enfoque de gestión estratégica en el sector público. Revista de ciencias de la gestión, Vol. I, N° 1 pp. 88-115 / ISSN 1019-9403.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14871/15412>
- Fuller, N. (Ed.) (2002). Libro Interculturalidad y política: desafíos y posibilidades (1a ed.). Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.
<http://hdl.handle.net/11354/137>
- González, Yamilis (2015). Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general. Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
<https://esdocs.com/doc/1563098/cultura-organizacional-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-de-docentes>
- Hernán Gonzales A. (2020) Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Gerencia Central de Potencial Humano, Universidad Cesar Vallejo, Lima, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13116>
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20004/chipana_qj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Instituto Nacional de Estadística e informática. (2019, diciembre). *Resultados Definitivos Población Económicamente Activa*. Compendio estadístico Provincial de Lima
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1620/libro.pdf
- Haberkorn, J. (2016, december). *Strategic planning and public policies*. A comparative analysis of three strategic plans in the post convertibility period, Master's degree in Public Administration from the National University of Litoral, Argentina.
https://www.researchgate.net/publication/295927532_Strategic_Planning_and_Public_management_Reform_The_Case_of_Romania
- Karen haller, wilma berends, Patti skillin. (2018) *Organizational culture and nursing practice: the magnet recognition program® as a framework for positive change*
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300610>
- León, A. (1985). Libro *Organización y administración: un enfoque de sistemas*". Editorial Norma.
https://books.google.com.pe/books/about/Organizaciones_y_administraci%C3%B3n.html?id=5w5uQgAACAAJ&redir_esc=y
- Liliana Neyra C., *Cultura* (2017) Tesis *Cultura organizacional y satisfacción laboral en una institución de justicia de puno*, Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
https://www.academia.edu/42380987/CULTURA_ORGANIZACIONAL_Y_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_EN_UNA_INSTITUCI%C3%93N_DE_JUSTICIA_DE_PUNO
- Li, W., Chen, Y., Xiang, P., & Xie, X. (2017). Unit of Analysis: Impact of Silverman and Solmon's Article on Field-Based Intervention Research in Physical Education in the U.S.A. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36(2), 1-30.
<https://journals.humankinetics.com/view/journals/jtpe/36/2/article-p131.xml>
- López y Fachelli (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. 1ª ed. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://n9.cl/xh86>

- Llerena, S. (2013). Tesis Planificación estratégica para mejorar la gestión integral de los residuos sólidos municipales del Cantón San Cristóbal. Universidad de las Fuerzas Armadas. Sangolquí. Ecuador.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_4758f5c869bed1f65abc8f33637d80f9
- Marta Szara, Anna Ksykiewicz-Dorota, Jadwiga Klukow y Marzena Lamont. (2018) Review of research on Organizational Cultura in Health care System. Volumen 17 (2018) - Edición 2
<https://sciendo.com/es/article/10.2478/pielxxiw-2018-0013>
- Michael E. Porter. (2008). The Five Competitive Forces That Shape Strategy. Revista Accelerating the world's research, for Harvard Business Review, page 27.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49313875/Forces_That_Shape_Competition-with-cover-page-
- Noriega, E., Suarez, F., Vengoechea, J., & Jaafar, H. (2018). Gestión estratégica como agente impulsor en las pymes para el éxito organizacional. Revista Espacios, 39(16), 18-29.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p18.pdf>
- Onisimus, A., Genio, L., Lourine, S. y Pipersina, C. (2021). "Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of higher education", en Liderazgo Estratégico, Revista científica International *Journal of Innovation – IJI, Sao Paulo, 9(1), 131-157.*
<https://periodicos.uninove.br/innovation/article/view/18582>
- Pariona (2015) Tesis "Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E San Francisco, Ayacucho" Ayacucho – Perú
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4430>
- Ramírez (2015). En el trabajo de tesis. "El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de chorrillos – Lima, 2013". Para que obtenga el Doctorado en la especialidad en Educación perteneciente a la Universidad San Martin de Porres.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1962>

- Reyes Hernández, J. y Moros Fernández, Helena. (2019) revista "Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study" http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Reyes, P. (1987). Libro Administración de empresas. D.F, México: Limusa. <https://books.google.com.pe/books?id=92MVGpDDqn0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Rivera, D., Carrillos, S., Oreste, J., Nuvan, I., Rozo, A., (2018) Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables, Vol. 39 (Nº22) Año 2018. Pág. 27, Colombia. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, L. y Santofimio, A. (2016). Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. Maestría en educación con énfasis en gestión educativa. Bogotá. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9846>
- Ruiz Gonzales C. (2016) Tesis "Impacto de la Cultura Organizacional en la gestión educativa de la unidad de gestión local- Provincia Ascope" Trujillo – Perú. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1810/TESIS%20DE%20DOCTORADO_CESAR%20FERNANDO%20RUIZ%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salinas, J., Paz, R., Macedo, T., Chávez, M., (2021) Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/296/850>
- Sanabria Estrada, F., Vergara Apolinario, M., Santacruz Mora, M., y Lucin Borbor, J. M. (2019). Revista Influencia de la cultura organizacional en el sistema de gestión de calidad: Estado del arte. Ciencia Digital, 3(1), 239-256. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/286>
- Santillán Fernández, J. (2015), Tesis Modelo de gestión estratégica para la mejora de la calidad de los servicios de salud y su efecto en los ingresos económicos del

Hospital Regional Docente de Trujillo. Perú
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5991/Tesis%20doctorado%20%20July%20Margot%20Santill%c3%a1n%20Fern%c3%a1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Solomon, M. (2008). Libro Comportamiento del consumidor (séptima ed.). México: Pearson Educación.

https://www.academia.edu/34920368/Comportamiento_del_consumidor_7ed_Michael_R_Solomon

Station, W. J., Etzell, M. J., & Walker, B. J. (2007). Libro Fundamentos del marketing (14ta ed.). (S. Interamericana Editores, Ed.) México, México: Mcgraw-Hill.
<https://mercadeo1marthasandino.files.wordpress.com/2015/02/fundamentos-de-marketing-stanton-14edi.pdf>

Surichachi, L., (2020) Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac – Perú
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/212/2121146010/html/>

Turpo, J., Jaimes, D., (2017) Planificación educativa y gestión pedagógica – estratégica – operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú
<https://www.redalyc.org/pdf/4676/467650996005.pdf>

Valenzuela Flores, R. y Chipana Quispe, J. (2017) *Planificación estratégica y contrataciones de bienes* En la planificación estratégica Socos, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.

Van Rijnsoever, F. (2017). (I Can't Get No) Saturation: A simulation and guidelines for sample sizes in qualitative. PlosOne, 12(7), 1-17.
<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0181689&type=printable>

Yopan Fajardo, J., Palmero Gómez, N., y Santos Mejía, J. (2019) revista Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

Anexo 1. Matriz operacional

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM O PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Chiavenato (1989) definió la cultura organizacional es “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”.	La variable cultura organizacional fue medida mediante un cuestionario de 9 preguntas divididas en 3 dimensiones.	Identidad	Conocimiento de valores institucionales	1	Categorías: 1.Alto(a), 2.Moderado(a) 3.Bajo(a) Escala: Ordinal
				Misión y visión de la organización	2	
				Cultura de la organización	3	
			Relaciones	Trato de respeto entro los grupos de trabajo	4	
				Lazos de compañerismo dentro del grupo de trabajo	5	
				Dialogo como herramienta de medición ante conflicto	6	
			Ambiente social	Impacto social de su actividad	7	
				Conocimiento del entorno	8	
				Personas que comparten objetivos estratégicos	9	

Gestión estratégica	Michael Porter (2008) definió la gerencia estratégica es “la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos”.	La variable gestión estratégica fue medida mediante un cuestionario de 15 preguntas divididas en 5 dimensiones.	Planeación	Definir la misión	10	Categorías: 1.Alto(a), 2.Moderado(a) 3.Bajo(a) Escala: Ordinal
				Formular los objetivos	11	
				Define estrategias	12	
			Organización	Asigna actividades	13	
				Asignar recursos	14	
				Definir responsables	15	
			Dirección	Comunicar	16	
				Liderar	17	
				Motivar y orientar	18	
			Control	Monitorea desempeño	19	
				Evaluar desempeño	20	
				Emprender acciones correctivas	21	
			Competitividad	Participación de mercado	22	
				Posicionamiento de mercado	23	
				Nivel de diferenciación del producto	24	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Señores emprendedores del distrito de Chorrillos, por medio de este cuestionario les hare llegar unas preguntas acerca de la cultura organizacional en su empresa. Agradecidos por el apoyo. Marca con X la respuesta que usted considerela correcta.

1	2	3
Bajo	Moderado	Alto

N°	ITEMS	1	2	3
	Identidad	Bajo	Moderado	Alto
1	El nivel del conocimiento de valores de la empresa; en relación con la gestión general es:			
2	El nivel de misión y visión de la empresa; en relación con la gestión general es:			
3	El nivel de cultura de la empresa; en relación con la gestión general es:			
	Relaciones			
4	El nivel de trato con respeto entre los grupos de trabajo; en relación con la gestión general es:			
5	El nivel de lazos de compañerismo dentro del grupo de trabajo; en relación con la gestión general es:			
6	El nivel del dialogo como herramienta de medición ante conflicto; en relación con la gestión general es:			
	Ambiente social			
7	El nivel de impacto social de su actividad; en relación con la gestión general es:			
8	El nivel de conocimiento del entorno; en relación con la gestión general es:			
9	El nivel de personas que comparten objetivos estratégicos; en relación con la gestión general es:			

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTION ESTRATEGICA


1	2	3
Bajo	Moderado	Alto

N°	ITEMS	1	2	3
	Planeación	Bajo	Moderado	Alto
1	El nivel que asignaría a la misión; en relación con la cultura organizacional es:			
2	El nivel de los objetivos; en relación con la cultura organizacional es:			
3	El nivel de las estrategias; en relación con la cultura organizacional es:			
	Organización			
4	El nivel de asignar actividades; en relación con la cultura organizacional es:			
5	El nivel asignaría los recursos para la empresa; en relación con la cultura organizacional es:			
6	El nivel de definir responsables; en relación con la cultura organizacional es:			
	Dirección			
7	El nivel de comunicar; en relación con la cultura organizacional es:			
8	El nivel de liderar; en relación con la cultura organizacional es:			
9	El nivel de motivar y orientar; en relación con la cultura organizacional es:			
	Control			
10	El nivel de monitorear el desempeño; en relación con la cultura organizacional es:			
11	El nivel de evaluar el desempeño; en relación con la cultura organizacional es:			
12	El nivel de emprender acciones correctivas; en relación con la cultura organizacional es:			
	Competitividad			
13	El nivel de participación de mercado; en relación con la cultura organizacional es:			
14	El nivel de posicionamiento de mercado; en relación con la cultura organizacional es:			
15	El nivel de diferenciación del producto; en relación con la cultura organizacional es:			

Anexo 3. Validación de matriz por expertos

Titulo de la investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL COMERCIO INDEPENDIENTE EN EL DISTRITO DE CHORRILLOS - 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Flores Portocarrero Marlene							
Apellidos y nombres del experto: <i>Margaret Buitron Ayra</i>							
ASPECTO POR EVALUAR							
Variables de estudio	Dimencion	Indicadores	Preguntas	Escala de medición	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					Si cumple	No cumple	Observaciones/Sugerencias
Cultura organizacional	Identidad	Conocimiento de valores institucionales	1)El nivel del conocimiento de valores de una empresa, en relación con la gestión general es:	Escala: Categorías: Alto(a), moderado(a) y bajo(a) Escala: Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Mision y vision de la organización	2)El nivel de misión y visión de la empresa, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cultura de la organización	3)El nivel de cultura de la empresa, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones	Trato con respeto entro los grupos de trabajo	4)El nivel de trato con respeto entre los grupos de trabajo, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Lazos de compañerismo dentro del grupo de trabajo	5)El nivel de lazos de compañerismo dentro del grupo de trabajo, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Dialogo como herramienta de mediacion ante conflicto	6)El nivel del dialogo como herramienta de medición ante conflicto, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Ambiente social	Impacto social de su actividad	7)El nivel de impacto social de su actividad, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimiento del entorno	8)El nivel de conocimiento del entorno, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Personas que comparten objetivos estrategicos	9)El nivel de personas que comparten objetivos estratégicos, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
Gestion estrategica	Planeación	Definir misión	10)El nivel que asignaría a la misión, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Formular objetivos	11)El nivel de formular objetivos, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Define estrategias	12)El nivel de definir las estrategias, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Organización	Asigna actividades	13)El nivel de asignar actividades, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Asignar recursos	14)El nivel de gestión estratégica por la empresa según asignar recursos, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Definir responsables	15)El nivel de definir responsables, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Direccion	Comunicar	16)El nivel de comunicar, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Liderar	17)El nivel de liderar, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Motivar y orientar	18)El nivel de motivar y orientar, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Control	Monitorea desempeño	19)El nivel de monitorear el desempeño, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Evalua desempeño	20)El nivel de evaluar el desempeño, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Emprender acciones correctivas	21)El nivel de emprender acciones correctivas, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
Competitividad	Participación de mercado	22)El nivel de participación de mercado, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Posicionamiento de mercado	23)El nivel de posicionamiento de mercado, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Nivel de diferenciacion del producto	24)El nivel de diferenciación del producto, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto			Fecha: 16/06/2022				
<i>M Buitron</i>							

Titulo de la investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL COMERCIO INDEPENDIENTE EN EL DISTRITO DE CHORRILLOS - 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Flores Portocarrero Mariene							
Apellidos y nombres del experto: <i>Ruby Zapata Havia Del Puelo</i>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
Variables de estudio	Dimensión	Indicadores	Preguntas	Escala de medición	Si cumple	No cumple	Observaciones/Sugerencias
Cultura organizacional	Identidad	Conocimiento de valores institucionales	1)El nivel del conocimiento de valores de una empresa, en relación con la gestión general es:	Categorías: Alto(a), moderado(a) y bajo(a) Escala: Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Misión y visión de la organización	2)El nivel de misión y visión de la empresa, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cultura de la organización	3)El nivel de cultura de la empresa, en relación con la gestión general es:		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones	Trato con respeto entre los grupos de trabajo	4)El nivel de trato con respeto entre los grupos de trabajo, en relación con la gestión general es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Lazos de compañerismo dentro del grupo de trabajo	5)El nivel de lazos de compañerismo dentro del grupo de trabajo, en relación con la gestión general es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Dialogo como herramienta de mediación ante conflicto	6)El nivel del dialogo como herramienta de mediación ante conflicto, en relación con la gestión general es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Ambiente social	Impacto social de su actividad	7)El nivel de impacto social de su actividad, en relación con la gestión general es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Conocimiento del entorno	8)El nivel de conocimiento del entorno, en relación con la gestión general es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Personas que comparten objetivos estratégicos	9)El nivel de personas que comparten objetivos estratégicos, en relación con la gestión general es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
Gestión estratégica	Planeación	Definir misión	10)El nivel que asignaría a la misión, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Formular objetivos	11)El nivel de formular objetivos, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Define estrategias	12)El nivel de definir las estrategias, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Organización	Asigna actividades	13)El nivel de asignar actividades, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Asignar recursos	14)El nivel de gestión estratégica por la empresa según asignar recursos, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Definir responsables	15)El nivel de definir responsables, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dirección	Comunicar	16)El nivel de comunicar, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Liderar	17)El nivel de liderar, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Motivar y orientar	18)El nivel de motivar y orientar, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Control	Monitorea desempeño	19)El nivel de monitorear el desempeño, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Evalua desempeño	20)El nivel de evaluar el desempeño, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Emprender acciones correctivas	21)El nivel de emprender acciones correctivas, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Competitividad	Participación de mercado	22)El nivel de participación de mercado, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Posicionamiento de mercado	23)El nivel de posicionamiento de mercado, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>			
Nivel de diferenciación del producto		24)El nivel de diferenciación del producto, en relación con la cultura organizacional es:	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto			Fecha: <i>14/06/2022</i>				

Título de la investigación: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL COMERCIO INDEPENDIENTE EN EL DISTRITO DE CHORRILLOS - 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Flores Portocarrero Marlene							
Apellidos y nombres del experto: William Ricardo Díaz Torres							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
Variables de estudio	Dimensión	Indicadores	Preguntas	Escala de medición	Si cumple	No cumple	Observaciones/Sugerencias
Cultura organizacional	Identidad	Conocimiento de valores institucionales	1)El nivel del conocimiento de valores de una empresa; en relación con la gestión general es:	Categorías: Alto(a), moderado(a) y bajo(a) Escala: Ordinal			
		Misión y visión de la organización	2)El nivel de misión y visión de la empresa; en relación con la gestión general es:		x		
		Cultura de la organización	3)El nivel de cultura de la empresa; en relación con la gestión general es:		x		
	Relaciones	Trato con respeto entre los grupos de trabajo	4)El nivel de trato con respeto entre los grupos de trabajo; en relación con la gestión general es:		x		
		Lazos de compañerismo dentro del grupo de trabajo	5)El nivel de lazos de compañerismo dentro del grupo de trabajo; en relación con la gestión general es:		x		
		Dialogo como herramienta de mediación ante conflicto	6)El nivel del dialogo como herramienta de mediación ante conflicto; en relación con la gestión general es:		x		
	Ambiente social	Impacto social de su actividad	7)El nivel de impacto social de su actividad; en relación con la gestión general es:		x		
		Conocimiento del entorno	8)El nivel de conocimiento del entorno; en relación con la gestión general es:		x		
		Personas que comparten objetivos estrategicos	9)El nivel de personas que comparten objetivos estratégicos; en relación con la gestión general es:		x		
		Definir misión	10)El nivel que asignaría a la misión; en relación con la cultura organizacional es:		x		
Gestión estratégica	Planeación	Formular objetivos	11)El nivel de formular objetivos; en relación con la cultura organizacional es:	x			
		Define estrategias	12)El nivel de definir las estrategias; en relación con la cultura organizacional es:	x			
		Asigna actividades	13)El nivel de asignar actividades; en relación con la cultura organizacional es:	x			
	Organización	Asignar recursos	14)El nivel de gestión estratégica por la empresa según asignar recursos; en relación con la cultura organizacional es:	x			
		Definir responsables	15)El nivel de definir responsables; en relación con la cultura organizacional es:	x			
	Direccion	Comunicar	16)El nivel de comunicar; en relación con la cultura organizacional es:	x			
		Liderar	17)El nivel de liderar; en relación con la cultura organizacional es:	x			
		Motivar y orientar	18)El nivel de motivar y orientar; en relación con la cultura organizacional es:	x			
	Control	Monitorea desempeño	19)El nivel de monitorear el desempeño; en relación con la cultura organizacional es:	x			
		Evalua desempeño	20)El nivel de evaluar el desempeño; en relación con la cultura organizacional es:	x			
Competitividad	Emprender acciones correctivas	21)El nivel de emprender acciones correctivas; en relación con la cultura organizacional es:	x				
	Participación de mercado	22)El nivel de participación de mercado; en relación con la cultura organizacional es:	x				
	Posicionamiento de mercado	23)El nivel de posicionamiento de mercado; en relación con la cultura organizacional es:	x				
		Nivel de diferenciación del producto	24)El nivel de diferenciación del producto; en relación con la cultura organizacional es:	x			
Firma del experto			Fecha: 14 / 06 /2022				

Anexo 4. Confiabilidad

La prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach es un procedimiento que mide la fiabilidad interna del instrumento, esta prueba se realizo mediante una prueba piloto a 20 comercios del distrito de Chorrillos, luego de efectuar la prueba se obtuvo como resultado:

Para la variable cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.710	9

Para la variable gestion estrategica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.710	15

Según la prueba piloto en la variable cultura organizacional se obtuvo 0.710 y para la variable gestion estrategica se obtuvo 0.710 deduciendo como resultado que nuestro instrumento fue **bueno**, como se observa en la siguiente tabla de Alfa de Cronbach:

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Anexo 5. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022.	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE I Cultura organizacional	-Identidad -Relaciones -Ambiente social	Tipo: Básica.
	¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022?	Determinar la relación de la cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos – 2022.	Existirá alta relación de la cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos – 2022.			Diseño: No experimental, Transversal descriptivo correlacional
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS			Población Comerciantes del distrito de Chorrillos 2022.
	Específico N° 1	Específico N° 1	Específico N° 1			
	¿Cuál es el nivel de cultura organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022?	Medir el nivel de la cultura Organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022	El nivel de la cultura Organizacional del comercio independiente en el distrito de Chorrillos es alto.			
	Específico N° 2	Específico N° 2	Específico N° 2	VARIABLE II Gestión estratégica	Muestra 40 propietarios, administradores o gerentes de comercios en el distrito de Chorrillos	
	¿Cuál es el nivel de la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022?	Medir el nivel de la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022	El nivel de la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos es alto.			
	Específico N° 3	Específico N° 3	Específico N° 3			
	¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la planeación en la gestión estratégica 2022?	Medir el nivel de relación de la cultura organizacional y la planeación en la gestión estratégica 2022	El nivel de relación de la cultura organizacional y la planeación en la gestión estratégica es bajo.			

	Específico N° 4	Específico N° 4	Específico N° 4			
	¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica 2022?	Medir el nivel de la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica 2022	El nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la organización en la gestión estratégica 2022, es bajo.			
	Específico N° 5	Específico N° 5	Específico N° 5			
	¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica 2022?	Medir el nivel de la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica, 2022	El nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la dirección en la gestión estratégica 2022, es bajo			
	Específico N° 6	Específico N° 6	Específico N° 6			
	¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el control en la gestión estratégica 2022?	Medir el nivel de la cultura organizacional y el control en la gestión estratégica, 2022	El nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el control en la gestión estratégica 2022, es bajo.			
	Específico N° 7	Específico N° 7	Específico N° 7			
	¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica 2022?	Medir el nivel de la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica, 2022	El nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la competitividad en la gestión estratégica 2022, es alto			
	Específico N° 8	Específico N° 8	Específico N° 8			
	¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación entre cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente?	Contrastar la hipótesis de relación entre cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente	Al contrastar la hipótesis de cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente, se establecerá su relación.			
					-Planeación -Organización -Dirección -Control -Competitividad	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Encuesta Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación:</p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Estadística inferencial</p>

Anexo 6. Evidencias

11/07/2022







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y la gestión estratégica del comercio independiente en el distrito de Chorrillos - 2022", cuyo autor es FLORES PORTOCARRERO MARLENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES DNI: 18140172 ORCID: 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 18- 10-2022 11:56:09

Código documento Trilce: TRI - 0434296