



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi
Joel” E.I.R.L en el distrito de Sechura, 2020

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

AUTORA:

Anton Cherre, Yessenia Del Rosario (orcid.org/0009-0008-1812-5131)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (orcid.org/0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Nuestro Padre Dios, por ser mi fortaleza y siempre estás ahí y sé que nunca me abandonarás.

A mis padres, porque son el sostén de mi vida, porque gracias a ellos estoy cumpliendo mis sueños y a mis hermanas, hermano e hija, por ser un apoyo moral a lo largo de mi carrera y mi hija por ser un impulso para terminar mi carrera profesional y darme fuerza para lograr mi meta.

Agradecimiento

A Dios que me dio el tesoro más grande, mi familia, a mi padre Ernesto y a mi madre Susana, quienes con su esfuerzo y sacrificio de gran parte de su vida pudieron educarme. También a mis hermanas, hermano, mis queridas hijas Aylin y Alison, y a mi querido esposo Luis Gonzaga por ser un apoyo emocional para poder culminar mis estudios profesionales, y poder ser el orgullo de ellos, y por confiar en mí.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	8
3.2. Variables, operacionalización	8
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimiento.....	10
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos.....	11
IV. RESULTADOS.....	12
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1	Cultura empresarial y desarrollo empresarial	12
Tabla 2	Correlación de la cultura empresarial con el desarrollo empresarial.....	13
Tabla 3	Artefactos y la perspectiva cliente.....	13
Tabla 4	Correlación de los artefactos y la perspectiva cliente	14
Tabla 5	Supuestos culturales y la perspectiva de innovación y aprendizaje.....	14
Tabla 6	Correlación de los supuestos culturales y la perspectiva de innovación y aprendizaje	15
Tabla 7	Valores y perspectiva cliente	16
Tabla 8	Correlación de los valores y perspectiva cliente.....	17
Tabla 10	Correlación de los artefactos y perspectiva de procesos internos.....	18
Tabla 11	Supuestos culturales y perspectiva de procesos internos	18
Tabla 12	Correlación de los supuestos culturales y perspectiva de procesos internos.....	19
Tabla 13	Supuestos culturales y perspectiva cliente	19
Tabla 14	Correlación de los supuestos culturales y perspectiva cliente.....	20
Tabla 15	Dimensiones de la cultura empresarial.....	20
Tabla 16	Indicadores financieros de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.....	21

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera la cultura empresarial influye en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el sector ferretero en el Distrito de Sechura, 2020. El tipo de estudio de la investigación fue no experimental – correlacional causal y según la temporalidad fue transversal, puesto que no se manipularon los resultados de la investigación. La población de estudio fue a los colaboradores y clientes de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L, para ello se utilizaron técnicas de recolección de datos como la encuesta a los colaboradores y clientes que recurren a adquirir algún producto que ofrece la empresa, la cual se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio a los clientes y un muestreo no probabilístico a los colaboradores. Esta investigación concluyó que la cultura empresarial de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. se encuentra establecido en sus tres niveles, puesto que está por debajo del promedio, por lo tanto influye negativamente en el desarrollo empresarial, para medir este desarrollo se utilizó la evaluación del Balance Scorecad, lo que perjudica a la empresa al no permitirles desarrollar sus potencialidades y habilidades por lo que se tiene que ofrecer los implementos necesarios para sus trabajos, estos resultados fueron corroborados por el estadístico de Pearson cuyo resultado arrojó que si existe correlación entre las variables propuestas ($r = ,560$, $p= ,018$).

Palabras clave: Cultura empresarial, desarrollo empresarial, perspectiva, niveles.

Abstract

The general objective of this research was to determine how the business culture influences the development of the company "Mi Joel" EIRL in the hardware sector in the Sechura District, 2020. The type of study of the research was non-experimental - causal correlational and, according to temporality, was transversal, since the results of the research were not manipulated. The study population was the collaborators and clients of the company "Mi Joel" EIRL, for which data collection techniques were used, such as the survey of collaborators and clients who resort to acquiring a product offered by the company. Used a random probabilistic sampling to the clients and a non-probabilistic sampling to the collaborators. This investigation concluded that the business culture of the company "Mi Joel" E.I.R.L. is established in its three levels, since it is below average, therefore negatively influences business development, to measure this development was used the balance scorecard evaluation, which harms the company by not allowing them to develop their potential and skills for what the necessary implements have to be offered for their work, these results were corroborated by the Pearson statistic whose result showed that there is a correlation between the proposed variables ($r = ,560$, $p = ,018$).

Keywords: Business culture, business development, perspective, levels.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas a nivel mundial se han dedicado en los últimos años a brindar capacitación al personal, implementar soluciones para los problemas que surgen en el proceso y establecer la mejora continua. Para lograrlo, han adoptado una estrategia que prioriza el abordaje interno de las organizaciones en la consecución de los objetivos. La mayoría de las empresas han adoptado esta estrategia conocida como cultura empresarial para mejorar aspectos importantes que incluyen la calidad de vida de los colaboradores (Garmendia, 1991).

En Perú, hay 1,713,272 empresas en promedio de las que más del 99% son mypes. Las empresas pequeñas, con ventas de S/. 6,205,000 soles, incluyen ferreterías, restaurantes, peluquerías, pollerías y veterinarias (INEI, 2017). Sin embargo, algunas de estas empresas han considerado la cultura empresarial como algo paternalista y menos participativo, lo que debería ser lo contrario (Kofman, 2015).

Después de implementar la cultura empresarial, se ha descubierto que hace posible el crecimiento y el mejoramiento de la gestión organizacional. Para lograr esto, es fundamental que el personal y la alta dirección participe de forma activa en la mejora constante a lo largo de la evolución de la empresa. (Gallego, 2012).

El desarrollo empresarial, por otro lado, viene a ser la evolución en la cual los empresarios trabajan para mejorar sus capacitaciones, destrezas y habilidades, ayudando a las organizaciones a destacar en los mercados y alcanzar mejores niveles de ingresos.

La empresa "Mi Joel" E.I.R.L. es una de las más conocidas del distrito. Inició sus operaciones el 1 de junio de 2010 y está dirigida por Vite Álvarez Shindi Dillet, el gerente. La empresa ofrece productos ferreteros y acabados en general, siendo una empresa de tipo familiar. Algunos trabajadores describen que las relaciones entre ellos y los dueños no son las más adecuadas, lo que les impide desarrollar mejor la atención al cliente y las relaciones internas. Como resultado, muchos de ellos optan por trabajar un tiempo antes de buscar una oportunidad en otra empresa.

Se formuló el problema general: ¿De qué manera influye la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. del sector ferretero en el Distrito de Sechura, 2020?; Mientras que los problemas específicos: ¿Cuál es la influencia que existe entre los artefactos y el desarrollo de la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.?; ¿Cuál es la influencia que existe entre los supuestos culturales en la perspectiva de innovación y aprendizaje de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.?; ¿Cuál es la influencia que existe entre los valores y la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.?; ¿Cuál es la influencia de los artefactos en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.?; ¿Cuál es la influencia de los supuestos culturales en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa?; ¿Cuál es la influencia que existe entre los supuestos culturales y la perspectiva cliente en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.?; ¿De qué forma influye la cultura empresarial en la perspectiva financiera de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.?

De acuerdo a Bernal, (2014), el estudio se encuentra justificado en lo práctico porque a través de su ejecución se ha pretendido contribuir a la resolución de determinados problemas, para lo cual se llevaron a cabo los análisis y descripciones de los entornos empresariales, a fin de alcanzar la solución de los problemas presentados. Asimismo, se logró identificar las influencias existentes sobre la cultura empresarial de “Mi Joel” E.I.R.L.

Esta investigación es importante porque la cultura empresarial es el principal factor que permite el desarrollo de las empresas para poder mejorar el nivel de vida de los integrantes de estas empresas, y se logró solucionar los problemas que se presenten, además de conocer la situación interna de los colaboradores y el gerente, y la interacción que tienen ellos en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Siendo el objetivo general: Determinar de qué manera la cultura empresarial influye en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. en el sector ferretero en el Distrito de Sechura, 2020. Mientras que los objetivos específicos: Identificar la influencia de los artefactos en la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; Identificar la influencia de los supuestos culturales en la perspectiva de innovación y aprendizaje de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; Identificar la influencia que existe

entre los valores y la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; Identificar de qué forma influyen los artefactos en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; Identificar de qué forma los supuestos culturales influyen en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; Identificar la influencia que existe entre los supuestos culturales y la perspectiva cliente en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; Identificar de qué forma influye la cultura empresarial en la perspectiva financiera de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

En cuanto a la hipótesis general: La cultura empresarial influye significativamente en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. en el sector ferretero en el Distrito de Sechura, 2020. Mientras las hipótesis específicas: H1: Los artefactos influyen en la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; H2: Los supuestos culturales influyen en la perspectiva de innovación y aprendizaje de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; H3: Los valores influyen en la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; H4: Los artefactos influyen en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; H5: Los supuestos culturales influyen en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; H6: Los supuestos culturales influyen en la perspectiva cliente en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; H7: La cultura empresarial influye en la perspectiva financiera de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

II. MARCO TEÓRICO

Robayo & Murillo, (2012), en su estudio sobre la influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de organizaciones estatales colombianas, cuya finalidad fue la descripción de los lineamientos de gobierno establecidos para dirigir las distintas culturas empresariales dentro de cada entidad estatal, identificando aciertos y dificultades en estas organizaciones. Se concluyó que dichos lineamientos pretenden estandarizar determinados elementos en las culturas organizaciones. En tal sentido el gobierno buscó dar garantía al cumplimiento y reducción del traumatismo presente en la administración estatal.

Jiménez (2012) en su estudio sobre la cultura de las empresas enfocadas en los clientes. Hacia con la finalidad determinar la manera en que las empresas pueden crear sus propias identidades al interior de distintos sectores económicos, desarrollando estrategias corporativas orientadas a los clientes. Se concluyó que la cultura de las empresas puso el poder de atracción, con lo cual cobra un auténtico sentido la organización, donde casi todos los elementos conformantes disponen de principios y valores, orientados a el cambio y el dinamismo organizacional.

Falcones (2014) en su investigación referida hacia cultura organizacional de los trabajadores de cadena de suministros en Guayaquil, empresa Nestlé. El fin fue establecer los tipos de Cultura organizacional que predominaban en estas unidades de negocios de la compañía Nestlé. Se logró concluir que la forma de Cultura prevaleciente existente es la de personas autocráticas donde los individuos poseen un elevado nivel de empoderamiento en cada función y son altamente capacitados lo que les facilita ser autónomos al tomar sus decisiones.

Rodríguez & Orna, (2014) En el estudio relacionado al análisis de culturas empresariales hacia perspectiva psicológica organizacional en pequeñas y medianas empresas de Quito. La finalidad fue el estudio de las culturas empresariales desde la perspectiva de la psicología organizacional. Se pudo concluir que las culturas empresariales son instrumentos que sirven para impulsar determinados niveles de bienestar y desarrollo de las personas.

Como antecedentes nacionales, se tiene a Reymer, (2006) Hoy en su estudio sobre las culturas organizacionales de empresas peruanas familiares hola y posibles alternativas para evitar que se conviertan en obstáculos al desarrollo estratégico. La finalidad fue determinar qué factores se convierten en limitantes del crecimiento sostenible hoy de las empresas. Se pudo concluir que los factores no obligatoriamente devienen de la cultura de la familia, no obstante, podrían generar conflictos entre grupos familiares hola distintas áreas funcionales.

Bailón, (2016) en su estudio sobre las características de la financiación y entrenamiento en microempresas comerciales del sector ferretero en San Juan de Lurigancho, cuyo fin fue determinar las características de ambos factores en el sector en mención. Concluyó que gran parte de dichos emprendedores se encuentran por encima de los 40 años y posee en formación universitaria completa o incompleta. Estas mypes se mantienen en el mercado con un promedio de 10 años de antigüedad y posee hasta 5 trabajadores, asimismo son receptoras de financiamiento por medio de diferentes sistemas, donde solo una pequeña proporción experimentó dificultades para el acceso a los sistemas financieros debido a encontrarse en situación negativa en las centrales de riesgo.

Álvarez (2017) en su investigación sobre hondura empresarial en agroindustrias de La Libertad, Ica y Arequipa. Su finalidad fue hola la descripción de las características de las distintas culturas organizacionales en el sector mencionado. Se logró concluir que hay consenso entre trabajadores de las diversas áreas de dichas organizaciones, sin embargo, persisten las brechas respecto a algunos aspectos culturales, lo que significa una serie de amenazas para la motivación laboral.

En los antecedentes locales, destaca Castillo, (2010) en su estudio sobre servicio de desarrollo en empresas y su influencia en el desempeño de las microempresas de Piura. Con la finalidad de determinar el efecto del empleo de dichos servicios sobre el desarrollo de las microempresas. Se pudo concluir que se requiere aumentar los niveles de rentabilidad, siendo ello la principal razón por la que hoy dichas organizaciones utilizan diversas formas de servicios de desarrollo empresariales, que les ayudan a permanecer en el mercado.

Boulangger, (2015) hoy en su investigación sobre el control interno tributos y resultados de la gestión empresarial ni sector de materiales de construcción de Piura. Con el fin de establecer la caracterización de dichas variables y su incidencia en el resultado de la gestión empresarial de las organizaciones analizadas. Se concluyó que el control interno incide de manera positiva en el resultado de la gestión, pues previene la pérdida de recursos y las empresas conocen respecto a la temática tributaria hola y sus procedimientos.

Razuri (2015) en su investigación sobre las características de financiamiento en mypes comerciales de Piura. Con la finalidad de lograr una descripción y determinación de las principales características respecto a dicho financiamiento. Se logró concluir que estas empresas en su mayor proporción si mantiene un posicionamiento dentro del mercado, Así mismo más del 80% de ellas tienen ya un tiempo mayor a 3 años en el sector. Por lo que se puede considerar que son empresas en estado de madurez, mientras que los sistemas financieros utilizados por ellas son de acceso relativamente fácil y manejan distintas tasas de interés y productos con el fin de tomar las decisiones más adecuadas.

Respecto a las teorías que fundamentan esta investigación, en cuanto a la cultura empresarial, esta es también denominada cultura administrativa o corporativa. Viene a hacer la manera en que se logra identificar el ser de las empresas, siendo así un conjunto de símbolos y signos relacionados al sentimiento pensamiento y actuación compartidos por los individuos de cada organización. También incluyen el conjunto de hábitos, costumbres, creencias y valores característicos de un colectivo de personas. Esta cultura se va moldeando progresivamente, donde la alta dirección juega un papel fundamental en ello, ya que el cambio y la transformación cultural demanda de tiempo y debe ser constantemente monitoreada y evaluada (Chirinos, 2017).

Dicha cultura es fuertemente influida por el líder de la organización, y contribuye a la resolución de cualquier problema básico dentro de ella, logrando adaptarse al medio que le rodea. Así mismo, está centrada en los pensamientos comportamientos y sentimientos de cada trabajador, siendo un modelo en el que se involucran cada uno de ellos (Schein, 2015).

Esta cultura va evolucionando con cada nueva experiencia. Ya que es propiedad de unidades sociales definidas entre ellas, como áreas funcionales o departamentos. Se va formando a través de la compartición de experiencias significativas e importantes actividades en los procesos de solución de dificultades internas y externas. (Schein, 2015). Así mismo logra transmitir diferentes sentidos de identidad, viabilizando la consolidación de compromisos con la organización tendientes a la estabilidad social, por lo tanto se constituyen en una herramienta fundamental para cualquier organización (Robbins, 2004).

En cuanto al desarrollo empresarial, Se trata de un proceso a través del cual la alta dirección y los colaboradores deben fortalecer o adquirir habilidades y destrezas a efecto de coadyuvar a la gestión eficiente de los recursos empresariales. Logrando la integración económica comercial y productiva de la empresa (Julien, 2004). Asimismo, posibilita la formación y constitución de nuevas unidades empresariales o su consolidación y expansión en el mercado. Por lo tanto, las empresas tienen la responsabilidad de guiar y apoyar el desarrollo interno para lograr sus objetivos (Aldana, 2017).

Lograr el desarrollo demanda de la creatividad de las personas, así como su iniciativa y energía para la construcción empresarial, ya que en la actualidad se requiere el monitoreo constante del mercado dónde la empresa desarrolla sus actividades (Sánchez, 2010). Por lo tanto, el desarrollo de las empresas se constituye en procesos sobre los cuales los directivos laboran fortaleciendo las destrezas y capacidades del personal, lo cual incluye el inicio de la idea de negocio, desarrollo y consolidación en el mercado (Sánchez, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio fue cuantitativo, habiendo empleado un instrumento de dicha naturaleza, como es el cuestionario, a colaboradores y clientes, así como una ficha para analizar documentación empresarial. De acuerdo a Bernal (2014), se trató de un estudio correlacional causal dado que el fin fue la demostración del nivel de relacionamiento entre las variables abordadas y el efecto de una sobre la otra, vale decir, de la cultura empresarial sobre el desarrollo de la organización. En tanto, el diseño fue no experimental, ya que se inhibió de manipular variables, finalmente fue transversal dado que se recogieron datos en un solo plazo de tiempo.

3.2. Variables, operacionalización

V.I. Cultura empresarial

Se trata de un modelo con el cual todos los miembros de la organización tienen que involucrarse, y yo empieza con el auténtico compromiso respecto a los cambios de conductas que se deben dar desde la alta dirección (Schein, 2015).

V.D. Desarrollo empresarial

Es el proceso o estrategia por medio de la cual la alta dirección consolida el fortalecimiento de competencias, lo cual debe incluir la incubación de ideas de negocios, su desarrollo y posteriormente conversión en unidades empresariales exitosas (Sánchez, 2010).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

a) Colaboradores

Se conformó hoy a través de 35 empleados como en los cuales hola consideraron los niveles gerenciales de supervisión y ventas de segmento ferretero

sechurano. Se les aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia (Bernal, 2014).

b) Clientes

Individuos que manifiestan una conducta recurrente al adquirir los bienes. En este caso se consideraron a las personas residentes en Sechura las cuales son personas que son recurrentes en la adquisición de sus productos. Se consideró a habitantes de Sechura, quienes de acuerdo con el INEI son un total de 42,974 individuos habitantes (Instituto de Estadística e Informática, 2017).

Muestra

a) Colaboradores

Fue conformada por los treinta y cinco trabajadores de “Mi Joel” E.I.R.L, para lo cual, asimismo, se les aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia (Bernal, 2014).

b) Clientes

En función a pobladores de Sechura, a quienes se le aplicó un muestreo probabilístico. Para el cálculo de la muestra se emplea la fórmula para poblaciones finitas, obteniendo como resultado 145 personas.

Unidad de análisis

- Personal de la empresa
- Clientes

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

La cual hizo posible el recojo de data cuantitativa, destinada a la obtención de respuestas, recopilando datos estadísticos respecto a sucesos, hechos y opiniones en el contexto de la investigación.

Análisis de documentos

Se basó en la revisión documental dentro del acervo empresarial, a efecto de lograr la complementación de la data recabada con el cuestionario, logrando alcanzar los objetivos de la investigación.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario

Se utilizó para el registro y medición de los diversos indicadores. Se diseñó en base a interrogantes estructuradas, empleadas con la finalidad de recolectar datos estadísticos respecto a hechos y opiniones propias del estudio.

Fichas de análisis

A través de este se pudo recabar data interna de la empresa necesaria para el mejor reconocimiento de ciertos indicadores.

3.5. Procedimiento

Para la aplicación del cuestionario a trabajadores y de la ficha de análisis se solicitó la autorización del gerente de la empresa, con quien además se coordinaron los horarios más adecuados para recoger la data correspondiente. En el caso del cuestionario, este se aplicó en el momento de ingreso de los trabajadores a la empresa. Mientras que en el caso de la ficha de análisis se consideró el horario de tarde a fin de no causar interferencia en la jornada laboral.

3.6. Método de análisis de datos

Para lograr el efectivo análisis de la data se empleó el Excel y el SPSS v. 24, con lo cual se pudo graficar a través de tablas los correspondientes resultados del cuestionario aplicado, con lo cual se hizo posible la posterior interpretación de los mismos. De otra parte, el análisis de los datos recogidos con la ficha fue a través de resúmenes y mapas mentales que ayudaron a entender con mayor precisión y alcance los datos.

3.7. Aspectos éticos

Se aplicaron principios y valores establecidos en el código de ética institucional, donde resalta el respeto a la dignidad de las personas, asimismo la honestidad en el proceso de recogida de datos, así como en la interpretación de los mismos. De otra parte, se respetó la confidencialidad de la identidad de cada participante y la propiedad intelectual de los autores citados en la investigación, los cuales fueron debidamente referenciados de acuerdo a la norma Apa séptima edición.

IV. RESULTADOS

Objetivo general. Determinar de qué manera la cultura empresarial influye en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el sector ferretero en el Distrito de Sechura, 2020

Tabla 1

Cultura empresarial y desarrollo empresarial

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Cultura empresarial		
Artefactos	2.49	0.71
Valores	3.30	0.82
Supuestos culturales	2.59	0.73
Desarrollo empresarial		
Perspectiva cliente	3.24	0.68
Perspectiva de innovación y aprendizaje	2.01	0.72
Perspectiva de procesos internos	2.47	0.65

Nota. Cuestionario aplicado

Los artefactos y supuestos culturales están por debajo del promedio, con 2.49 y 2.59 respectivamente, lo que significa que es desfavorable para la empresa, puesto que la distribución de las oficinas no son las adecuadas, además de la relación que existe entre colaboradores no permite que haya una buena cultura empresarial. Por otro lado, influye en el desarrollo empresarial, donde las perspectivas de procesos internos y de innovación y aprendizaje están por debajo del promedio de 3, con 2.47 y 2.01 respectivamente, lo que significa que los recursos tecnológicos no ayudan al desarrollo de su trabajo, y no están distribuidos según su área, no se brinda la capacitación adecuada en cuanto a información de los productos y de trabajo de forma coordinada.

Contrastación de hipótesis

H_0 : La cultura empresarial influye significativamente en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. en el sector ferretero en el Distrito de Sechura, 2020.

Tabla 2

Correlación de la cultura empresarial con el desarrollo empresarial

	Pearson	Desarrollo empresarial
Cultura empresarial	Correlación de Pearson	0.560
	Sig,	0.018
	N	35

Nota. Cuestionario aplicado

Si existe correlación alta con un nivel de significancia de 0.018, que implica la alta confiabilidad entre las variables, por ello, la hipótesis H_0 se acepta.

Objetivo específico 1. Identificar la influencia de los artefactos en la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 3

Artefactos y la perspectiva cliente

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Artefactos	2.49	0.71
Perspectiva del cliente	3.24	0.69

Nota. Cuestionario aplicado

Las oficinas no son las adecuadas para realizar sus tareas, lo cual no genera un ambiente de trabajo adecuado, puesto que están por debajo del promedio, además no cuenta con los implementos adecuados para el desarrollo de su trabajo, lo que genera un bajo desarrollo de esta dimensión, lo cual influye en la perspectiva cliente, como se observa la empresa resuelve los reclamos o quejas en un periodo por encima del promedio pero no favorece a la empresa, pues los clientes tiene que estar satisfechos para realizar una nueva compra, pues si no se resuelven en el momento los problemas, los clientes se sentirán insatisfechos. Los colaboradores brindan la información sobre los productos lo que favorece a la empresa, porque se encuentra por encima del promedio, con un 3.69, lo que ayudaría a un buen

desarrollo de la perspectiva cliente, y por ende habrá un desarrollo empresarial adecuado.

Contrastación de hipótesis

H_1 : Los artefactos influyen en la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel”

E.I.R.L.

Tabla 4

Correlación de los artefactos y la perspectiva cliente

	Pearson	Perspectiva cliente
Artefactos	Correlación de Pearson	-0.100
	Sig.	0.568
	N	35

Nota. Cuestionario aplicado

El resultado de Pearson (-0.100) muestra la inexistencia de correlación entre las dimensiones, por ello, la hipótesis H_1 es rechazada.

Objetivo específico 02. Identificar la influencia de los supuestos culturales en la perspectiva de innovación y aprendizaje de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 5

Supuestos culturales y la perspectiva de innovación y aprendizaje

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Supuestos culturales	2.59	0.73
Perspectiva de innovación y aprendizaje	2.01	0.72

Nota. Cuestionario aplicado

La relación interpersonal entre los colaboradores no les permite tener un mejor desarrollo, porque está por debajo del promedio con 2, esto se debe a los contratos sin establecer, por lo tanto los colaboradores solo trabajan por temporadas, pues en esta empresa para tener un puesto asegurado se debe pertenecer a la familia, lo que está perjudicando el desarrollo de la perspectiva de

innovación y aprendizaje, en esta empresa no se ofrecen capacitaciones en el momento indicado, lo que no facilita al colaborador a dar información del producto a los clientes en el momento indicado, pero lo que favorece a la empresa son las capacitaciones que se ofrecen si brindan conocimientos y enriquecen a los colaboradores esto se demuestra con el 4.22 que se encuentra por encima del promedio.

Contrastación de hipótesis

H_2 : Los supuestos culturales influyen en la perspectiva de innovación y aprendizaje de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 6

Correlación de los supuestos culturales y la perspectiva de innovación y aprendizaje

	Pearson	Perspectiva de innovación y aprendizaje
Supuestos culturales	Correlación de Pearson	0.007
	Sig.	0.966
	N	35

Nota. Cuestionario aplicado

De acuerdo con el índice de correlación de Pearson (,007) no existe correlación entre las dimensiones valores y perspectiva de innovación y aprendizaje por tanto la hipótesis H_2 se rechaza.

Objetivo específico 03. Identificar la influencia que existe entre los valores y la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 7

Valores y perspectiva cliente

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Valores	3.30	0.82
Perspectiva cliente	3.24	0.68

Nota. Cuestionario aplicado

Los valores que posee la empresa no ayudan en una buena atención, como se demuestra en el 1.51, lo que es desfavorable para la empresa, pues, según la apreciación de los colaboradores, existe meritocracia y lazos familiares para pertenecer a esta empresa, como se demuestra en el 2.2 que no se distribuyen de manera equitativa los trabajos, pues a los colaboradores particulares son sobrecargados en sus labores, mientras que los colaboradores con lazos familiares reciben el mismo sueldo pero sin un trabajo de acuerdo a su sueldo. Los colaboradores tratan de atender a los clientes con la serenidad adecuada, pues los colaboradores no tienen un buen trato, por lo tanto, no ayuda a un desarrollo empresarial adecuado.

Contrastación de hipótesis

H_3 : Los valores influyen en la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 8

Correlación de los valores y perspectiva cliente

	Pearson	Perspectiva cliente
Valores	Correlación de Pearson	0.008
	Sig.	0.963
	N	35

Nota. Cuestionario aplicado

El índice de Pearson (0,008) prueba la inexistencia de correlación entre las dimensiones valores y perspectiva de innovación y aprendizaje, por ello, la hipótesis H_2 es rechazada.

Objetivo específico 4. Identificar de qué forma influyen los artefactos en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 9

Artefactos y perspectiva de procesos internos

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Artefactos	2.49	0.71
Perspectiva de procesos internos	2.47	0.65

Nota. Cuestionario aplicado

El gerente no resuelve los problemas directamente, porque delega sus funciones a sus colaboradores, y muchos de ellos no tienen experiencia en problemas que se presentan, lo que es desfavorable a la empresa como se ve reflejado en el 2.71, que está por debajo del promedio, lo que favorece la empresa son los reconocimientos que se realizan a los colaboradores, como es el trabajador del mes, por consiguiente hay una influencia sobre el desarrollo de los de procesos internos, pues los colaboradores aprenden poco de las experiencias, así lo demuestra el 1.86, lo que es desfavorable para enriquecer conocimientos de los sucesos que se presentan, pues no tienen contrato definido y renuncian al presentarse algún problema sin brindan ninguna solución.

Contrastación de hipótesis

H_4 : Los artefactos influyen en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 10

Correlación de los artefactos y perspectiva de procesos internos

	Pearson	Perspectiva de procesos internos
Artefactos	Correlación de Pearson	0.362
	Sig.	0.033
	N	35

Nota. Cuestionario aplicado

Según el índice de correlación de Pearson (0,362) se comprueba la falta de correlación entre las dimensiones valores y perspectiva cliente, siendo por ello rechazada la hipótesis H_4 .

Objetivo específico 5. Identificar de qué forma los supuestos culturales influyen en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel”

Tabla 11

Supuestos culturales y perspectiva de procesos internos

Dimensiones	Media	Desviación Estándar
Supuestos culturales	2.59	0.73
Perspectiva de procesos internos	2.47	0.65

Nota. Cuestionario aplicado

La relación entre colaboradores es desfavorable para la empresa, así lo demuestra con la media de 2, pues no existe buena relación, porque solo trabajan por temporada los colaboradores, por lo tanto, no desarrollan la perspectiva de procesos internos que es de 1.86, lo que es desfavorable para la empresa, en este caso se observa bajo nivel de liderazgo y falta de compromiso de cada colaborador.

Contrastación de hipótesis

H_5 : Los supuestos culturales influyen en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla N° 12

Correlación de los supuestos culturales y perspectiva de procesos internos

	Pearson	Perspectiva de procesos internos
Supuestos culturales	Correlación de Pearson	-0.096
	Sig.	0.583
	N	35

Nota. Cuestionario aplicado

A través de la correlación de Pearson (-0,096) se verifica la falta de correlación entre los supuestos culturales y la perspectiva de procesos internos, en base a ello es rechazada la hipótesis H_5 .

Objetivo específico 6. Identificar la influencia que existe entre los supuestos culturales y la perspectiva cliente en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 13

Supuestos culturales y perspectiva cliente

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Supuestos culturales	2.59	0.73
Perspectiva cliente	3.24	0.69

Nota. Cuestionario aplicado

La relación entre colaboradores no es la adecuada, pues se encuentran por debajo del promedio con 2, lo que significa que es desfavorable para la empresa, influyendo en el desarrollo de la perspectiva cliente, mientras no exista buena relación entre colaboradores, la atención a los clientes no será la correcta.

Contrastación de hipótesis

H_6 : Los supuestos culturales influyen en la perspectiva cliente en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 14

Correlación de los supuestos culturales y perspectiva cliente

	Pearson	Perspectiva cliente
Supuestos culturales	Correlación de Pearson	-0.120
	Sig.	0.493
	N	35

Nota. Cuestionario aplicado

A través del coeficiente de Pearson (-0,120) se comprueba la falta de correlación entre los supuestos culturales y la perspectiva cliente, por tal razón es rechazada la hipótesis H_6 .

Objetivo específico 7. Identificar de qué forma influye la cultura empresarial en la perspectiva financiera de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.

Tabla 15

Dimensiones de la cultura empresarial

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Artefactos	2.49	0.71
Valores	3.30	0.82
Supuestos culturales	2.59	0.73

Nota. Cuestionario aplicado

Los artefactos están por debajo del promedio con 2.49, lo que significa que el espacio físico, lenguaje y rituales no se desarrollan de manera adecuada, por otro lado, los valores están desarrollados en un nivel promedio de 3.30, se ha desarrollado la honestidad, pero la justicia está por debajo del promedio. Además, los supuestos culturales están por debajo con 2.59, por debajo del promedio porque es desfavorable, estas dimensiones desfavorecen a la empresa y por lo tanto la perspectiva financiera no se desarrolla de manera adecuada.

Perspectiva financiera de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L

Tabla 16

Indicadores financieros de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L

Indicadores Financieros (Ratios)	2017	2018	2019	2018 – 2017		2019-2018	
				Variación relativa	Variación porcentual	Variación relativa	Variación porcentual
Liquidez general (S/.)	1.03	3.43	0.67	2.40	2.34	-2.76	-0.81
Ratios de gestión							
Rotación de caja y bancos (días)	10	19	21	8.47	0.85	2.42	0.13
Rotación de activos totales (Nº de veces)	1.85	1.87	1.32	0.03	0.01	-0.55	-0.30
Ratio de endeudamiento (%)	52.84	11.91	57.21	-40.93	-0.77	45.29	3.80
Ratio de rentabilidad							
Rendimiento sobre el PAT (%)	15.97	13.51	4.93	-2.47	-0.15	-8.57	-0.63
Rendimiento sobre la inversión (%)	7.53	11.90	2.11	4.36	0.58	-9.78	-0.82
Margen de utilidad bruta (%)	17.54	22.92	18.44	5.37	0.41	-4.47	-0.20
Capital de trabajo (S/.)	13366	174810	172107	161444	12.08	-346917	-1.98

Nota. Ficha de análisis documentario.

En el año 2017, el índice de liquidez general por sol que tenga de deuda corriente es de S/ 1.03 para pagar S/ 3.43 para el año 2018 y para el año 2019 tenía S/0.67, lo que significa que el año 2019, no tiene liquidez para cubrir sus deudas financieras y a terceros.

El indicador de gestión para el 2017 refiere que se demora diez en hacer efectivas las cobranzas, para el año 2015 ese tiempo es de diecinueve días y para el año 2016 de veintiún días para hacerse efectivo el cobro, lo cual implica que se extiende el tiempo para mover la caja y bancos.

La rotación de activos totales que la empresa está otorgando entre sus clientes es 1.86 veces el valor de la inversión efectuada en el año 2017, 1.87 veces para el año 2018 y que hacia el año 2019 fue de 1.32 veces.

El índice de endeudamiento; en el año 2017 el 52.84 % de los activos totales son financiados por los acreedores y para liquidarse los activos totales al precio de

libros contables quedaría un saldo de 47.16 % de su valor, luego del pago de las obligaciones vigentes, el 11.91 % de los activos totales son financiados por los acreedores para el año 2018 y para el año 2019 fue de 57.21 %.

En cuanto a la rentabilidad; el rendimiento sobre el patrimonio para el 2017 fue de 15.97 %, para 2015 de 13.51% y para el 2019 de 4.93%. En cuanto al rendimiento sobre la inversión en el 2017 fue de 7.53%, para el siguiente año fue de 11.90%, y en el 2019 de 2.11%. Respecto al margen neto de utilidad para el año 2017 por sol vendido se obtuvo una utilidad del 17.54%, en el 2018 fue de 22.92 % y el 2019 fue de 18.44%, por ello, se afirma que la situación está en mejoría ya que el margen bruto de utilidad disminuyó, ya que el movimiento se genera de acuerdo a la variación de la actividad pesquera. El capital de trabajo en el 2017 fue de S/13,366 para dar respuesta a su obligación con acreedores, mientras que en el 2018 fue de S/174, 810 y el 2019 fue de S/-172,107.

V. DISCUSIÓN

Para lograr los objetivos de la investigación sí implementaron dos instrumentos, En ese sentido El cuestionario logró recoger la data respecto a la cultura empresarial en cuanto a supuestos culturales valores y artefactos de la organización, asimismo del desarrollo empresarial en función a las perspectivas de aprendizaje, innovación, procesos internos y aspectos financieros aplicado a trabajadores. De otra parte, se aplicó un cuestionario a clientes para recoger la data respecto al desarrollo empresarial en cuanto a la perspectiva de estos y finalmente una ficha de análisis documentario para determinar la situación del estado financiero.

En cuanto a la determinación de qué forma la cultura empresarial incide en el desarrollo de la organización, los resultados indican que la cultura empresarial artefactos y supuestos culturales se encuentran por abajo del promedio, lo que representa un factor no favorable para la organización, sin embargo los valores son practicados en un 3.30, que los ubica arriba del promedio, lo cual es favorable para el desarrollo empresarial, Así mismo la empresa se encuentra en un nivel de desarrollo medio, lo que implica que y es necesario mejorar, la data es corroborada por el resultado de Pearson el cual determinó que hay una correlación positiva y alta de 0,560 donde la gerencia mantiene buenas relaciones con los trabajadores y les ofrece equipos de protección, ambientes agradables y confortables para realizar su trabajo

Al respecto, Robayo & Murillo (2012) manifiestan lo importante que viene a ser la cultura de la empresa como generadora de cambios sostenidos y con ello el desarrollo de la organización, asimismo la necesidad de intervención en las entidades públicas por parte del Gobierno de Colombia quien ha generado lineamientos para que estas instituciones desarrollen culturas organizacionales de lo cual hoy son deficitarias. En este sentido refleja determinada concordancia con el resultado de la investigación llevada a cabo, por lo cual se puede indicar que si las culturas empresariales son definidas adecuadamente, podrá existir un mayor desarrollo organizacional y por ende las empresas podrán experimentar crecimientos financieros. De acuerdo a Schein (2015) las culturas organizacionales

deben ser propiedad de las unidades sociales definidas e independientes y efecto de que se establezcan soluciones a las problemáticas presentadas a nivel interno, pero también externo.

El objetivo 1 fue orientado a la identificación de la influencia de los artefactos sobre las perspectivas de los clientes. Los resultados han demostrado que los artefactos no se encuentran adecuadamente definidos ya que la implementación de oficinas no es la adecuada con un 1.54 que se encuentra abajo del promedio, siendo, por tanto, desfavorable y originando afectación a las perspectivas de los clientes, además sí demuestra la falta de correlación entre estos aspectos. Esto contrasta con el estudio de Falcones, (2014) el cuál indica que los artefactos de Nestlé son adecuados, por lo que los trabajadores consideran que es un muy buen lugar para laborar y lo hacen de manera eficiente. Cuando se relacionan los resultados del estudio con la teoría bordada, de acuerdo a Schein (2015) refiere que los artefactos vienen a ubicarse en el ámbito más superficial que hace posible la observancia de conducta de los trabajadores, lo que se relaciona con el tiempo en que permanece cada trabajador para su aprendizaje respecto a los productos o servicios que ofrece la organización, desarrollando el proceso interno.

Para el objetivo dos, el que se orientó a la identificación de la incidencia de los supuestos culturales en la perspectiva de innovación y aprendizaje, los resultados indican que esos puestos se encuentran debajo de los promedios con 2, y esto afecta hoy el mejor desarrollo de dicha perspectiva ya que no se posee el recurso tecnológico adecuado para llevar a cabo actividades, evidenciando la falta de correlación entre los dos aspectos analizados. Por su parte, Falcones, (2014) refiere que el 88% de supuestos culturales se califican como adecuados, lo cual favorece porque se constituye en oportunidad para desarrollar a la organización con una dinámica participación de los trabajadores y una transparente gestión de la empresa.

En tanto el tercer objetivo relacionado a determinar la incidencia de los valores sobre las perspectivas de los clientes, los resultados indican que dichos valores no ayudan a la mejor atención siendo su calificativo de 1.51, donde la perspectiva de los clientes se ubica en un nivel medio demostrándose la falta de correlación entre los elementos analizados. Al respecto, Falcones, (2014) argumenta que el 86% de los trabajadores afirman y los valores contribuyen a

desarrollar las perspectivas de los clientes, fomentando el respeto y adecuado tratamiento. De acuerdo a Schein (2015) dichos valores se constituyen en la base para las culturas empresariales sólidas, permitiendo que estas sigan reconocidas en los ámbitos en los que se desenvuelven y constituyéndose en elementos referenciales para las conductas de los colaboradores.

Respecto al objetivo cuatro orientado a la identificación de la influencia de los artefactos en la perspectiva de los procesos internos de la organización, los resultados indican que el gerente no logra resolver la problemática directamente con un 2.71, esto genera perjuicios al desarrollo de las perspectivas de procesos internos ya que los trabajadores no logran aprender de las experiencias como lo muestra el 1.86 y no presentando correlación entre los dos aspectos analizados. Según Rodríguez & Orna (2014) el 86% de los artefactos se encuentran determinados en la organización, generando impulsos para crear una cultura organizacional eficiente, por lo cual logra concluir que los artefactos inciden en desarrollar las perspectivas de procesos internos y se constituyen en la identidad de cada trabajador. Al realizar la comparación de resultados, ello se contradice con lo encontrado en la empresa Mi Joel, la cual no posee artefactos definidos adecuadamente. De acuerdo a Schein, (2015) dichos artefactos se constituyen en el grado más superficial que hace posible la observancia y conducta de los trabajadores, donde es importante el período que permanecen para su aprendizaje respecto a los productos o servicios ofrecidos por la organización, desarrollando una fuerte perspectiva de proceso interno.

En cuanto al quinto objetivo relacionado a la identificación de la influencia de los supuestos culturales en el desarrollo de las perspectivas del proceso interno, los resultados señalan que la relación entre trabajadores no es favorable para la organización, lo cual se ha demostrado con el resultado de la media que fue de 2, y podría deberse a que solo se labora por temporadas, con lo que no se logra desarrollar perspectivas de procesos internos, siendo ello favorable para la organización y observándose escaso liderazgo así como carencia de compromiso por cada trabajador. No existiendo, por tanto, correlación entre los factores evaluados. Falcones (2014) argumenta que cerca del 88% de los supuestos culturales sí son adecuados lo que favorece a la empresa porque se constituyen oportunidades de generar desarrollo con una muy buena orientación al resultado y

una dinámica participación de los trabajadores en el contexto de una organización transparente. Al comparar los resultados, se puede afirmar que son contradictorios con los encontrados en empresa “Mi Joel” E.I.R.L la cual no expone supuestos culturales adecuadamente establecidos en tanto la empresa Nestlé los posee de manera sólida y efectiva para el adecuado desarrollo de sus procesos internos. Según Sánchez (2010) esta perspectiva es fuertemente influenciada por la relación existente entre trabajadores y líderes dentro de la organización.

El sexto objetivo relacionado a la identificación de la influencia de los supuestos culturales sobre la perspectiva de los clientes, indican que la relación entre trabajadores no es la óptima, con un promedio de 2, lo cual implica lo desfavorable que es para la organización, y su influencia en el desarrollo de las perspectivas cliente. En tanto se carezca de buena relación entre trabajadores, la atención al cliente no podrá ser la mejor, asimismo se evidenció la falta de correlación entre los elementos analizados. Jiménez (2012) refiere que las actividades tanto de colectivos formales como informales dentro de la organización son importantes para generar las energías y dinámicas en la misma, así como los cambios, por ello, es necesario mejorar el nivel de competencias cognitivas en los trabajadores respecto a la empresa y sus productos, generando una colaboración mutua. Al contrastar estos resultados son contradictorios con los de la investigación realizada, además, de acuerdo a Sánchez (2010) dicha perspectiva es la más crucial ya que por medio de ella se logra el desarrollo organizacional, factor de principal interés que contribuye a la generación de ingresos. Es por ello necesario que se brinde la información suficiente sobre ofertas, productos, etc. a los clientes habituales, lo cual incidirá en la satisfacción de estos.

Respecto al séptimo objetivo abocado a la identificación de la influencia y la cultura empresarial en las perspectivas financieras de la organización, los resultados de dicha cultura se encuentran por debajo del promedio, lo cual no hace posible que pueda generarse el desarrollo adecuado de esta perspectiva, ya que el diseño del ambiente, oficinas y vestuarios no es el mejor, por lo tanto, los trabajadores no experimentan un buen rendimiento y ello influye en el desarrollo financiero. Robayo & Murillo (2012) argumentan respecto lo importante que viene a ser la cultura empresarial como generadora de los cambios sostenidos y con ello el desarrollo de la organización así como lo necesario que implica la intervención del

gobierno estatal en las entidades públicas que muestran déficits respecto a ello; en este contexto los resultados de ambos estudios son concordantes, haciendo posible visualizar la carencia de culturas empresariales que dificultan el beneficio en función oportunidades presentadas en el entorno. Robbins (2004) argumenta que cuando se transmite el sentido de identidad se facilita el desarrollo de actividades y el permanente desarrollo artefactos, supuestos culturales y valores que incidirán en el desarrollo de la perspectiva financiera de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que si existe correlación estadística ($r=,560$, $p=,018$) entre cultura y desarrollo empresariales, por lo tanto, los colaboradores de la empresa no poseen una óptima cultura empresarial, siendo ello una influencia negativa en el desarrollo empresarial, originando perjuicios a la organización puesto que no le permite desarrollar su potencial habilidad.
2. Se identificó que no existe correlación ($r=-,100$, $p= 568$) entre artefactos y perspectiva cliente, a pesar de que las dimensiones no tienen correlación, artefactos no es adecuada, por lo que influye negativamente en la perspectiva cliente.
3. Se identificó que no existe correlación ($r=,007$, $p= 966$) entre los supuestos culturales y la perspectiva de innovación y aprendizaje, a pesar de ello, los supuestos culturales no están desarrollados, porque solo existe buena relación entre gerente y colaborador, pero no entre colaboradores, lo que influyo negativamente en el desarrollo de la perspectiva de innovación y aprendizaje.
4. Se identificó que no existe correlación ($r=,008$, $p= 963$) entre los valores y la perspectiva cliente, a pesar de ello, los valores no son practicados correctamente, porque están por debajo del promedio, lo que influyen negativamente en la perspectiva cliente, pues no existe una buena atención en las quejas o reclamos que se presentan.
5. Se identificó que no existe correlación ($r=,362$, $p=,033$) entre los artefactos y la perspectiva de procesos internos, sin embargo, los artefactos no están definidos correctamente, por lo tanto, influyen negativamente en la perspectiva de procesos internos, al no tener interacción entre colaboradores, puesto que solo trabajan por temporadas.
6. Se determinó que no existe correlación ($r=,279$, $p= 105$) entre los valores y la perspectiva de innovación y aprendizaje, a pesar de ello, los valores no son

practicados correctamente, porque están por debajo del promedio, lo que influyo negativamente en el desarrollo de la perspectiva cliente, pues no se sienten satisfechos con la atención de los colaboradores.

7. Se identificó que no existe correlación ($r=-,120$, $p= 493$) entre los supuestos culturales y perspectiva cliente, a pesar de ello, los supuestos culturales no están definidos correctamente, puesto que la relación entre colaboradores no es la adecuada, por lo tanto, influye negativamente en el desarrollo de la perspectiva cliente.

8. Se identificó que la cultura empresarial, definida en sus tres niveles, permite un desarrollo empresarial correcto, pero la empresa no ha establecido estos tres niveles, por lo tanto, el desarrollo de la perspectiva financiera no es la adecuada, pues en el índice de capital de trabajo disminuyó en el año 2016.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar cursos y talleres sobre la definición de la cultura empresarial, como el uso de las oficinas según su área y según desarrollar sus potencialidades y habilidades.
2. Ofrecer el vestuario y los implementos de seguridad adecuados, y brindar una capacitación para el uso de los implementos de seguridad, además de una constante evaluación en su desempeño.
3. Realizar un programa de capacitación al personal para desarrollar sus habilidades dentro de la empresa, y ejecutar una medición de puesto de trabajo para así determinar su nivel de desempeño.
4. Realizar una campaña internamente para dar a conocer los valores que han sido planteados y así practicarlos cuando se realicen las actividades diariamente.
5. Realizar una reunión para los colaboradores en el que se defina y propongan soluciones para las diferencias que posee cada colaborador y conocer sus inquietudes sobre los problemas que se presenten en la empresa.
6. Desarrollar programas orientados a mejorar los artefactos y los supuestos culturales, para mantener buena relación entre colaboradores, así mejorará el desarrollo de la perspectiva financiera.

REFERENCIAS

- Aldana, A. (2017). *Definición de desarrollo empresarial*. Obtenido de http://www.ehowenespanol.com/definicion-desarrollo-empresarial-hechos_542368/
- Álvarez, M. (2017). *Cultura empresarial en una Muestra del sector Agroindustrial en Arequipa, Ica y La Libertad*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8433>
- Bailón, J. (2016). *Caracterización del financiamiento y la capacitación de las MYPES del sector comercio – rubro ferreterías de la av. Gran Chimú en la urbanización Zarate, distrito de San Juan de Lurigancho, Provincia y departamento de Lima, periodo 2014 – 2015*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/565/BAILON_ASPAJO_JENNYFER_TATIANA_FINANCIAMIENTO_CAPACITACION_MYPE_FERRETERIAS.pdf?sequence=1
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Boulangger, E. (2015). *El control interno, los tributos y su incidencia en los resultados de gestión de las empresas del sector comercio rubro venta de materiales de construcción de la ciudad de Piura, periodo 2014*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/646>
- Castillo, M. (2010). *Los servicios de desarrollo empresarial y sus efectos sobre el desempeño económico – empresarial de las MYPES usuarias en el distrito de Piura – 2010*. Obtenido de https://joseordinolaboyer.files.wordpress.com/2011/11/castillo_morante_rev_job.pdf
- Chirinos, C. (2017). *Importancia de la cultura empresarial*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/importancia-la-cultura-empresarial/>
- Esquivel, C., & Avendaño, R. (2011). *Desarrollo Empresarial Integral*. México: Gobierno Federal.

- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Gallego, L. (2012). *La empresa familiar: concepto y delimitación jurídica*. Argentina: Universidad de Córdoba.
- Garmendia. (1991). *Cultura/Imagen de la Empresa y Desarrollo de la Organización*. Madrid: Instituto Universitario de Recursos Humanos.
- Instituto de Estadística e Informática. (2017). *Empresas en el Perú*. Obtenido de <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-el-996-empresas-el-pais-son-micro-pequenas-y-medianas-546824.aspx>
- Jiménez, C. E. (2012). *Cultura empresarial con enfoque en el cliente*. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/9865>
- Julien, F. (2004). *¿Qué es el desarrollo empresarial?* Obtenido de https://es.overblog.com/Que_es_el_desarrollo_empresarial-1228321767-art173750.html
- Kofman, F. (2015). *La cultura empresarial en el Perú es paternalista*. Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/ejecutivo-linkedin-cultura-empresarial-peru-muy-paternalista-vez-participativa-2147016>
- Nangui, N. (2014). *Desarrollo Empresarial*. Negocios.
- Razuri, L. (2015). *Caracterización del financiamiento de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro ferreterías en la ciudad de Sullana*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1028/FINANCIAMIENTO_FERRETERIAS_MYPE_RAZURI_JIMENEZ_LINO_XAVIER.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Reymer, P. (2006). *Estudio de la cultura organizacional de una empresa familiar peruana y las posibles soluciones para evitar que este sea un obstáculo al crecimiento estratégico*. Obtenido de

<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/620783/10/Tesis+Vs-280706.pdf>

Robayo, C., & Murillo, J. E. (2012). *La influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de las entidades públicas en Colombia*. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/9868/2/RobayoAcostaCarolina2012.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Estados Unidos: Pearson Ediciones.

Rodriguez, M., & Orna, C. (2014). *Análisis de la cultura empresarial desde el enfoque de la psicología organizacional en las MYPES comerciales del distrito Metropolitano de Quito*. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7317/6/UPS-QT06023.pdf>

Sánchez, F. (2010). *El Balance Scorecard como herramienta de gestión en las organizaciones del siglo XXI*. Ecuador: Universidad de San Buenaventura. Obtenido de <http://www.dinero.com/pais/articulo/indicadores-gestion-para-empresas-familiares/47080>

Schein, E. (2015). *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico*. España: Plaza y Janés.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
cultura empresarial	Se trata de un modelo con el cual todos los miembros de la organización tienen que involucrarse, y yo empiezo con el auténtico compromiso respecto a los cambios de conductas que se deben dar desde la alta dirección (Schein, 2015).	Se utilizaron como instrumentos el cuestionario y la ficha de análisis de documentos a fin de medir los artefactos, supuestos culturales y valores en la empresa.	Artefactos	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio físico - Lenguaje - Rituales 	Ordinal
			Supuestos culturales	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con el gerente - Relación entre colaboradores 	
			Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Honestidad - Responsabilidad ante el trabajo - Justicia 	
VD. Desarrollo de la empresa	Es el proceso o estrategia por medio de la cual la alta dirección consolida el fortalecimiento de competencias, lo cual debe incluir la incubación de ideas de negocios, su desarrollo y posteriormente conversión en unidades empresariales exitosas (Sánchez, 2010).	Se utilizaron como instrumentos el cuestionario y la ficha de análisis de documentos a fin de medir las perspectivas cliente, financiera, innovación y aprendizaje así como de clientes internos	Perspectiva cliente	<ul style="list-style-type: none"> - Atención (acción) - Satisfacción 	Ordinal
			Perspectiva financiera	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de liquidez general - Ratios de gestión - Estructura de endeudamiento - Ratios de rentabilidad - Capital de trabajo 	
			Perspectiva innovación y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos tecnológicos - Capacitaciones 	
			Perspectiva de clientes internos	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje de los colaboradores - Tiempos de entrega 	

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	
Influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el distrito de Sechura, 2020	<input type="checkbox"/> ¿De qué manera influye la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. del sector ferretero en el Distrito de Sechura, 2020?	<input type="checkbox"/> La cultura empresarial influye significativamente en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. en el sector ferretero en el Distrito de Sechura, 2020	<input type="checkbox"/> Determinar de qué manera la cultura empresarial influye en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el sector ferretero en el Distrito de Sechura, 2020	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional causal.
	PROBLEMA ESPECÍFICOS ¿Cuál es la influencia que existe entre los artefactos y el desarrollo de la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.? ¿Cuál es la influencia que existe entre los supuestos culturales en la perspectiva de innovación y aprendizaje de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.? ¿Cuál es la influencia que existe entre los valores y la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.? ¿Cuál es la influencia de los artefactos en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.? ¿Cuál es la influencia de los supuestos culturales en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa? ¿Cuál es la influencia que existe entre los supuestos culturales y la perspectiva cliente en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.? ¿De qué forma influye la cultura empresarial en la perspectiva financiera de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.?	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS H1: Los artefactos influyen en la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. H2: Los supuestos culturales influyen en la perspectiva de innovación y aprendizaje de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. H3: Los valores influyen en la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. H4: Los artefactos influyen en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. H5: Los supuestos culturales influyen en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. H6: Los supuestos culturales influyen en la perspectiva cliente en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. H7: La cultura empresarial influye en la perspectiva financiera de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la influencia de los artefactos en la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. Identificar la influencia de los supuestos culturales en la perspectiva de innovación y aprendizaje de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; Identificar la influencia que existe entre los valores y la perspectiva cliente de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. Identificar de qué forma influyen los artefactos en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.; Identificar de qué forma los supuestos culturales influyen en el desarrollo de la perspectiva de procesos internos en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. Identificar la influencia que existe entre los supuestos culturales y la perspectiva cliente en la empresa “Mi Joel” E.I.R.L. Identificar de qué forma influye la cultura empresarial en la perspectiva financiera de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L.	
				TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Encuesta, cuestionario. Análisis de documentos, fichas de análisis
				MÉTODO DE ANÁLISIS Análisis de tipo correlacional causal, mediante tablas de frecuencia y porcentaje en función a las respuestas obtenidas

ANEXO 3 INSTRUMENTOS



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 2A: Cuestionario aplicado a los clientes del Distrito de Sechura.

N° de cuestionario: _____

Sr. Reciba mi cordial saludo, su colaboración es esencial para esta investigación, por lo que se le agradece responder todo el cuestionario de carácter confidencial. Este cuestionario está destinado a recoger información necesaria que servirá para medir la influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa "Mi Joel" E.I.R.L. Agradeciendo su colaboración. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) su respuesta:

DESARROLLO EMPRESARIAL

VALORACIÓN

ÍTEMES

1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	A VECES	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

DIMENSIÓN: PERSPECTIVA CLIENTE

- | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 1. La atención que le brindan los colaboradores es la correcta. | | | | | |
| 2. La empresa responde con rapidez las quejas o reclamos. | | | | | |
| 3. Los productos satisfacen sus necesidades. | | | | | |
| 4. Los colaboradores brindan información sobre los productos antes de adquirirlo. | | | | | |

DIMENSIÓN: PERSPECTIVA DE PROCESOS INTERNOS

- | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 5. Los conocimientos del colaborador mejoran la atención. | | | | | |
| 6. El aprendizaje del colaborador se resalta cuando atiende a los clientes. | | | | | |
| 7. Los tiempos de entrega de los productos al cliente son los adecuados. | | | | | |
| 8. Los productos se entregan en buenas condiciones. | | | | | |

DATOS GENERALES

Edad: _____ Sueldo: _____ Grado de instrucción: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 2B: Cuestionario aplicado a colaboradores

N° de cuestionario: _____

Sr. Reciba mi cordial saludo, su colaboración es esencial para esta investigación, por lo que se le agradece responder todo el cuestionario de carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recoger información necesaria que servirá para medir la influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa "Mi Joel" E.I.R.L. Agradeciendo su colaboración.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) su respuesta:

CULTURA EMPRESARIAL					
ÍTEMS	VALORACIÓN				
	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
DIMENSIÓN: ARTEFACTOS					
1. Las oficinas son adecuadas para la realización de las tareas encomendadas.					
2. El diseño de las oficinas permite generar un ambiente de trabajo adecuado.					
3. El vestuario del personal es el adecuado para el desarrollo de su trabajo.					
4. El gerente de la empresa es el que resuelve directamente los problemas que afectan al negocio.					
5. Los rituales permiten un buen desarrollo de los colaboradores.					
6. Los reconocimientos o premiaciones se realizan en el momento adecuado.					
DIMENSIÓN: VALORES					
7. La honestidad ayuda a tener un ambiente en el trabajo.					
8. Los valores que posee la empresa ayudan a una buena atención.					
9. Los valores de la empresa permiten un mayor reconocimiento y recomendación a los demás.					
10. Los colaboradores son responsables en su área establecida.					
11. El gerente fomenta un trabajo de manera equitativa.					

12. El gerente mantiene comunicación permanente con los colaboradores.					
13. El gerente comparte las decisiones importantes con el personal para tomar decisiones importantes.					
14. El gerente incentiva a los colaboradores según su participación en las labores de la empresa.					
DIMENSIÓN: SUPUESTOS CULTURALES					
15. La relación entre el gerente y el colaborador ayuda a resolver los inconvenientes que se presentan.					
16. La relación entre el gerente y los colaboradores permite mejorar el ambiente.					
17. La relación entre los colaboradores permite un mayor rendimiento laboral.					
18. La relación interpersonal entre los colaboradores permite tener un mejor desarrollo en la empresa.					
DESARROLLO EMPRESARIAL					
DIMENSIÓN: PERSPECTIVA INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE					
19. Los recursos tecnológicos (computadora, televisor, impresora) ayudan en el desarrollo de su trabajo.					
20. Los recursos tecnológicos están distribuidos según el área de trabajo.					
21. Las capacitaciones se realizan en el momento adecuado.					
22. Las capacitaciones ayudan a enriquecer los conocimientos.					
DIMENSIÓN: PERSPECTIVA DE PROCESOS INTERNOS					
23. Los colaboradores aprenden de las experiencias que se presentan en la empresa.					
24. La interacción entre colaboradores ayuda a un mejor aprendizaje.					
25. Los tiempos de entrega de los productos al cliente son los adecuados.					
26. Los productos se entregan en buenas condiciones.					
<u>DATOS GENERALES</u>					
Edad: _____ Sueldo: _____ Grado de instrucción: _____					



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 3: Ficha de análisis de la empresa

Empresa: _____

Se analizarán los tres últimos años (2017,2018,2019) para medir la perspectiva financiera.

PERSPECTIVA FINANCIERA

ÍNDICES FINANCIEROS	FÓRMULA
Liquidez de la empresa	$\text{Liquidez} = \frac{\text{Activo corriente}}{\text{Pasivo corriente}} \times 100$
Ratios de gestión	
Rotación de caja y bancos	$\text{Rot. caja y bancos} = \frac{\text{Caja y bancos} \times 360}{\text{Ventas}}$
Rotación de activos totales	$\text{Rot. activos totales} = \frac{\text{Ventas} \times 360}{\text{Activos totales}}$
Estructura de endeudamiento	$\text{Endeudamiento} = \frac{\text{Activo}}{\text{Pasivo}} \times 100$
Ratio de rentabilidad	
Rendimiento sobre el patrimonio	$\text{Rendimiento sobre el patrimonio} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio neto}} \times 100$
Rendimiento sobre la inversión	$\text{Rendimiento sobre la inversión} = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Activo}} \times 100$
Utilidad de las ventas	$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Utilidad antes de intereses e impuestos}}{\text{Ventas}} \times 100$
Margen de utilidad bruta	$\text{Margen U.B} = \frac{\text{Ventas} - \text{costo}}{\text{Ventas}} \times 100$
Capital de trabajo	$\text{Capital de trabajo} = \text{Activo corriente} - \text{Pasivo corriente}$

ANEXO 4 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección en Empresas, N° ANR A 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

Influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el distrito de Sechura, 2020

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de enero del dos mil veinte.

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fwcastillop@ucvirtual.edu.pe

“Influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el distrito de Sechura, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	84				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	84				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	84				

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nélide Rodríguez de Peña con DNI N° 02872139, Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

Influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el distrito de Sechura, 2020

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de enero del dos mil veinte.



Dra. : Nélide Rodríguez de Peña
 DNI : 02872139
 Especialidad : Administración
 E-mail : nrodriguez@ucv.edu.pe

“Influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el distrito de Sechura, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	84				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	84				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	84				

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Angulo Corcuera Carlos con DNI N° 06437510, Magister en MBA Administración en Negocios, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

Influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el distrito de Sechura, 2020

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de enero del dos mil veinte.



Dr. : Angulo Corcuera Carlos Antonio
 DNI : 06437510
 Especialidad : Administración
 E-mail : anguloca@ucvvirtual.edu.pe

“Influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el distrito de Sechura, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	84				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	84				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	84				




Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Freddy William Castillo Palacios, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Sede Piura), asesor del Trabajo de Investigación titulado: “Influencia de la cultura empresarial en el desarrollo de la empresa “Mi Joel” E.I.R.L en el distrito de Sechura, 2020”, de la autora Antón Cherre, Yessenia Del Rosario, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% 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, el trabajo de investigación 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.

Piura, 18 de Enero del 2020.

Freddy William Castillo Palacios	
DNI: 02842237	 Dr. Freddy W. Castillo Palacios FAC. UNIC DE CULG. IN-543
ORCID: 0000-0001-5815-6559	