

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

“Los Valores de la Cultura Organizacional de McDonald’s en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Ciencias de la Comunicación

AUTORAS:

La Cruz Alvarado, Flor de María (ORCID: [0000-0001-9175-4091](https://orcid.org/0000-0001-9175-4091))

La Cruz Alvarado, María Lucero (ORCID: [0000-0001-5537-7962](https://orcid.org/0000-0001-5537-7962))

ASESOR:

Mg. Argote Moreau, Javier Ernesto (ORCID: [0000-0002-5950-7848](https://orcid.org/0000-0002-5950-7848))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Procesos Comunicacionales en la Sociedad Contemporánea

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros padres, los cuales nos brindaron todo su apoyo en el proceso de esta investigación.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor Javier Argote, por darnos la confianza y seguridad durante el proceso de esta investigación. De igual manera a nuestra familia y compañeros que nos apoyaron en todo momento.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimientos	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	73
VI. CONCLUSIÓN	77
VII. RECOMENDACIÓN	80
REFERENCIAS	82
ANEXOS	89

Índice de tablas

Tabla N. ° 1

Validadores

Tabla N. ° 2

Matriz de Consistencia

Tabla N. ° 3

Matriz de operalización

Tabla N. ° 4

Instrumento de recolección de datos – Ficha de Observación

Tabla N. ° 5

C. V. de Aiken – Ficha de Observación

RESUMEN

Este trabajo de investigación busca identificar La Cultura Organizacional de McDonald's en los diarios de circulación. El objetivo general de este trabajo investigativo es Analizar las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019 y el supuesto general es los valores de la cultura organizacional de McDonald's se presentan en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, al mostrar principios éticos y profesionales en el accionar de los miembros de la organización. La cultura organizacional es muy importante ya que está conformada por los valores y creencias los cuales cada miembro comparte y difunden. En la investigación se utilizó la teoría de la Cultura Organizacional la que sostiene que la cultura no es algo que ya está establecido dentro de una empresa u organización si no algo que la organización representa, se va construyendo a través de procesos organizacionales dentro de la ella. El diseño de la misma es hermenéutico. Los valores de la cultura organizacional de McDonald's se presentan en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, al mostrar principios éticos y profesionales en el accionar de los miembros de la organización el enfoque es cualitativo y de tipo aplicada. El escenario de estudio son las notas informativas de los diarios de circulación nacional. La técnica es la observación y el instrumento es la ficha de observación. En relación con el supuesto general la presente investigación concluye que los valores de la cultura organizacional están presentes de forma explícita y se evidencian en el comportamiento de la empresa. Sin embargo, se observó que, a pesar de estar presentes en las notas, los valores no son practicados por la empresa. Ya que se hace mención a la poca participación de la empresa para esclarecer el caso. Con ello se comprueba el supuesto general planteado que en su letra señala los valores de la cultura organizacional de McDonald's se presentan en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, al mostrar principios éticos y profesionales en el accionar de los miembros de la organización.

Palabras Clave:

Cultura organizacional, valores, ámbitos, creencias.

ABSTRACT

This research work seeks to identify McDonald's Organizational Culture in circulation newspapers. The general objective of this investigative work is to analyze the informative notes of the newspapers of national circulation of December 2019 and the general assumption is the values of the organizational culture of McDonald's are presented in the informative notes of the newspapers of national circulation, by showing principles Ethical and professional in the actions of the members of the organization. Organizational culture is very important as it is confirmed by the values and beliefs that each member shares and disseminates. In the research, the theory of Organizational Culture was used, which maintains that culture is not something that is already established within a company or organization, but rather something that the organization represents, it is built through organizational processes within it. Its design is hermeneutical. The values of the organizational culture of McDonald's are presented in the informative notes of the newspapers of national circulation, by showing ethical and professional principles in the actions of the members of the organization, the qualitative approach and the type applied. The study scenario is the informative notes of the national newspapers. The technique is the observation and the instrument is the observation card. In relation to the general assumption, this research concludes that the values of the organizational culture are explicitly present and are evidenced in the behavior of the company. However, it was observed that despite being present in the notes, the values are not practiced by the company. Since mention is made of the little participation of the company to clarify the case. With this, the general assumption raised is verified that in its letter indicates the values of McDonald's organizational culture are presented in the informative notes of national newspapers, by showing ethical and professional principles in the actions of the members of the organization.

Keywords:

Organizational culture, values, areas, beliefs.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la Cultura Organizacional es fundamental para toda empresa, esta complementada por los valores y creencias que se difunden entre sus miembros y las prácticas que se distribuyen dentro de ella, convirtiéndose en parte circunstancial para el crecimiento estratégico de una compañía.

Por lo tanto, los valores son parte importante para el desarrollo de una cultura organizacional ya que crea vínculos valorando más el trabajo en equipo y guiando el comportamiento de sus miembros. Es así como estos valores permiten a la organización resaltar una línea en lo que se cree, desea y satisface, así mismo permite darle forma a la personalidad y conducta del sujeto y de la empresa.

Una de las empresas cuya cultura organizacional es proporcionar una experiencia extraordinaria resaltando los valores que enmarcan una buena empresa es McDonald's, esta empresa abarca un gran territorio en el rubro de comida rápida en el mundo, superando a su competencia. Brindando a sus clientes una experiencia familiar y feliz.

Sin embargo, a nivel mundial se ha visto envuelta en diferentes incidentes en los cuales dejan mucho que hablar sobre sus valores orientados en la Cultura Organizacional que la empresa destaca, por ejemplo, el caso de McDonald's en el conflicto de la OTAN. La empresa se vio envuelta en un problema, en donde su cultura tuvo que cambiar radicalmente. El país donde se encontraban establecimientos de la empresa era atacado constantemente porque representaban un símbolo estadounidense, que en ese momento era visto como el enemigo. Es ahí donde entra a detallar el cambio, ya que, para poder sobrellevar la situación, la empresa modificó sus símbolos representativos de su cultura, dejando de lado creencias y valores propios.

Sucesos similares han trascendido por muchos años en diferentes partes del mundo donde Los Valores de la Cultura Organizacional de McDonald's se ha visto comprometida en varios casos y Perú no ha sido la excepción.

Esta empresa de comida rápida ha tenido incidentes repetitivos, donde la inadecuada manipulación de productos, la limpieza y mal trato hacia sus trabajadores, están en la mira por la población peruana. A finales del año 2019

ocurrió un accidente el cual hizo que la empresa estuviera dentro de los medios, expuesta de una forma negativa, tras la muerte de dos jóvenes en unos de sus establecimientos.

Frente a esos problemas, los diarios de circulación nacional han dado prioridad máxima a estos sucesos, brindando información sobre los múltiples casos que involucran el manejo de la empresa, licencias de funcionamiento, detallando partes de responsabilidad social que la empresa describe en sus valores organizacionales.

Basándonos en la variable de estudio y la realidad presentada, se tuvo en cuenta formular el siguiente problema general: ¿Cómo se presentan los valores de la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019?; Así como resolver la interrogativa de los siguientes problemas específicos ¿Cómo se presenta la honestidad en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019? , ¿Cómo se presenta la responsabilidad de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019? , ¿Cómo se presenta el respeto de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019? y ¿Cómo se presenta la solidaridad de la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019?.

Es así como esta investigación se enfocará en analizar los valores de la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019, ya que, debido a casos recurrentes en la organización, los medios escritos han puesto en la mira a esta empresa. A su vez esta investigación aportará información a futuros trabajos sobre el tema a tratar en el siguiente estudio y servirá como material de apoyo para próximas investigaciones. De igual manera podrán recolectar información detallada sobre los Valores de la Cultura Organizacional y ámbitos dentro de una empresa que podrán ser aplicadas en todo tipo de análisis, considerando así enriquecer investigaciones con el tema determinado.

En cuanto a los objetivos, esta investigación plantea como objetivo principal analizar los valores de la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019. Y como objetivos específicos, analizar la honestidad de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019. Analizar la responsabilidad de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019. Analizar el respeto de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019 y analizar la solidaridad de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019.

Por lo expuesto, esta investigación plantea como supuesto general Los valores de la cultura organizacional de McDonald's se presentan en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, al mostrar principios éticos y profesionales en el accionar de los miembros de la organización. A su vez se plantean los siguientes supuestos específicos, la honestidad se presenta en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, mediante actitudes de buena fe, que conllevan a una conducta honrada de la organización. El respeto se presenta en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, teniendo en cuenta la consideración y valoración especial por las personas de la organización. La responsabilidad se presenta en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, como el compromiso de la organización hacia sus miembros, teniendo en cuenta la ética y la moral, por último, la solidaridad está presente en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, mostrando que la organización contribuye a la mejora de sus miembros, siempre brindando apoyo a los que lo necesitan.

II. MARCO TEÓRICO

Para fortalecer esta investigación se tomó como antecedentes estudios anteriores que ayuden de manera referencial, los cuales nos pueden guiar en la investigación con fundamentos anteriores.

Por ello, Revilla, E. (2013) en su estudio *"Los Valores Organizacionales: El caso de un instituto Pedagógico Público de Lima"*, el cual tuvo como objetivo principal, comprender los valores explícitos en los documentos institucionales y los implícitos en la percepción de los actores del Instituto en estudio. La investigación fue cualitativa, de tipo empírica, tuvo un nivel descriptivo. En la investigación se concluye que los valores hallados en el Instituto han sido permanentes e influyentes, los cuales disponen una identidad marcada en la empresa. Se descubrieron valores religiosos, cívicos y organizacionales. Este trabajo nos servirá como apoyo ya que mencionan la importancia de los valores organizaciones tal como el respeto, la solidaridad y la responsabilidad, los cuales forman parte de los valores que estamos analizando en las notas informativas dentro de la cultura organizacional de la empresa, de manera que este estudio refuerza nuestra investigación, para lograr desarrollar nuestros objetivos.

Galarza, C. (2016) que tiene como título *"Valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídicas y de Planificación del Ministerio del Trabajo"* Tuvo como objetivo principal determinar los valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación interdepartamental, esta se desarrolló en el Ministerio del Trabajo, el estudio tuvo un enfoque cualitativo, y usaron como herramienta el focus group a un grupo de colaboradores, se encontró que la mayoría afirman la validez de los valores dentro de la organización, siendo la responsabilidad el valor más importante dentro del área de trabajo, y el respeto el valor más influyente al momento de la coordinación interdepartamental; el valor institucional que menos se practica en la empresa es la efectividad ya que los procesos son molestos y falta la facilidad en los trámites dentro de la empresa que afecta en la entrega de servicios a la población.

Menacho, J. en su tesis (2006) " *Estudio exploratorio sobre los valores organizacionales de una organización no gubernamental de desarrollo internacional*" que tiene como objetivo, describir los valores de la organización estableciendo la relación entre los niveles formal/empresarial, organizacional y cultura laboral, la investigación tuvo un estudio exploratorio de carácter cualitativo, esta investigación tiene como conclusión referente a los valores organizacionales que, los integrantes de la ONG perciben los valores como comportamientos y conductas negativas o nocivas para el desempeño. Un grupo de más de 80% se siente insatisfecho con el ambiente en que labora, lo cual influye en la productividad, caracterizándose por un fuerte predominio de áreas y grupos cerrados que hace que se pierda la visión de conjunto como organización.

De igual manera Soares, T., Toifo, S., y Steinbach, I., (2018), en su artículo "Valores organizacionales declarados y practicados en la Universidad Federal de Santa Catarina" tiene como objetivo describir la percepción de los empleados docentes y técnico-administrativos en relación a los valores organizacionales declarados y practicados en la Universidad Federal de Santa Catarina. El método que utilizaron fue mixto, la perspectiva descriptiva y el estudio de caso, con la aplicación de un cuestionario en línea para la recolección (214 respuestas) y el uso de estadística descriptiva y análisis de contenido. Como conclusión se encontró que los valores más practicados en la Universidad estudiada son los relacionados con la docencia (internacionalizado; académico y de calidad; culto; activo), que tiene relación con los estudiantes, son los más practicados dentro de la Universidad.

De igual manera Araiza, A., Bocanegra, A., Navas, D., Pardo, I. & Ruiz, A. (s.f) " *Implementación de los Valores Organizacionales en una Empresa del Sector Textil en Colombia*" Este estudio tuvo como objetivo analizar la implementación de valores organizacionales dentro de la cultura organizacional de una empresa del sector textil en Colombia. El diseño metodológico fue cualitativo con carácter hermenéutico interpretativo, respaldado por una metodología de análisis de contenido, utilizado como técnica de recolección de información una entrevista

semiestructurada, la cual fue aplicada a una muestra no aleatoria de tres participantes. Este estudio concluye que los valores que se promueven en la organización requieren ser explicados, transmitidos y estudiados, para que los trabajadores de la organización los conozcan y se conviertan en parte de la cultura organizacional.

Para reforzar esta investigación y comprender el estilo de vida organizacional más allá de un concepto simple, Pacanowsky M., O'Donnell N. (1982, 1983) establecieron la teoría de la cultura organizacional.

Donde estos autores sostienen que la cultura no es algo que ya está establecido dentro de una empresa u organización si no algo que la organización representa, se va construyendo a través de procesos organizacionales dentro de la ella.

Teniendo en cuenta que lo importante de la vida dentro de la organización la encontramos en todo aquello que llamamos cultura, comprendida como símbolos, acciones, rutinas, conversaciones a través de la intercomunicación que los empleados y directivos sostienen entre sí. Estas acciones que se generan entre todos los miembros logran contribuir a la cultura organizacional de una compañía.

West y Turner (2005, p.69) plantean tres supuestos que orientan la Teoría de la Cultura Organizacional:

- ✓ Los integrantes de la organización sostienen un mismo concepto compartido de la realidad de la organización, eso conduce a una clara comprensión de los valores de la compañía.
- ✓ El uso y una buena interpretación de símbolos es primordial para la cultura de una empresa.
- ✓ Las culturas van cambiando de una a otra organización y la forma de interpretar las acciones enmarcadas en esas culturas son diferentes.

Esta teoría es importante porque respalda la investigación ya que nos ayuda a comprender la importancia de un buen manejo de la cultura en la empresa, explicándonos las interacciones y su importancia dentro de ella, para crear vínculos entre los miembros de la empresa. Así mismo nos da una idea más

amplia de la cultura organizacional basada en valores que se ven reflejados en las acciones de la empresa y en sus trabajadores.

Entrando al marco conceptual y para entender a profundidad a que nos referimos con Valores de la Cultura Organizacional, partimos desde la definición de Cultura, es así como, la Real Academia Española (2019) define: Cultura, como un cúmulo de conocimientos que ayuda a una persona a desarrollar su juicio crítico. De igual manera se considera que es un modo de vida, costumbres y conocimientos de un grupo social. A su vez Lerma, F. (citando a antropólogo Vignini L. Grattonelli) afirma que “la cultura es toda la acción consciente y deliberada de la persona como individuo racional y como parte de una sociedad, y el conjunto de las manifestaciones concretas que derivan de aquella actividad” (p. 27). También Vieira, E. y Macedo, V. (2014) citando a Hall (1997), Nuestras acciones significan, acciones interpretadas y las acciones de los demás se unen, formando nuestra cultura. (p.17)

Por otro lado, a través de diferentes autores se definirá que es una organización, es así como Muñoz, R. Nevado, D. (citando a Hodge, Antony y Gales 2003) Afirman que: "una empresa puede definirse como dos o más personas que contribuyen dentro de unos límites que se definen para lograr una meta en común" (p. 20). Igualmente, Fernández, M., Sánchez, J. (citando a Weber 1922) “La organización es un grupo colectivo, que se asemeja a la sociedad, está puede estar cerrada o limitada mediante normas e instrucciones de admisión de terceras personas”. De acuerdo con Fernández, M., Sánchez, J. (citando a Poter, Lawler & Hackman 1975) afirman que: “las organizaciones están compuestas de individuos, quienes apuntan a lograr los mismos objetivos, por medio de funciones que se distinguen y estén coordinadas siendo dirigidas con un cierto proceso”. Para García, C. (citando a Smircich, 1983) “Las organizaciones son comprendidas y examinadas sin ser prioridad la parte económica o material, si no se valen de sus aspectos expresivos y simbólicos.” (p.166) Del mismo modo Cújar A., Ramos D., Hernández H. y López. J. (citando a Pettigrew 1979) se refieren como “el sistema de significados que operan dentro de un determinado tiempo, estos son aceptados por un grupo” (p.351)

Con lo anteriormente expuesto pasaremos a definir, Cultura organizacional. Según Thrarp, B. (2009) The culture of an organization significantly influences its decisions and actions. The prevailing ideas, values, attitudes and beliefs in a company guide the way its employees think, feel and act, often autonomously. (pág. 2). Para Ritter. (2008) “La cultura organizacional es el modo en que elaboran los participantes de una organización y se originan por creencias y valores compartidos” (p. 41). De igual manera Schein, E. (1988) define a la Cultura Organizacional como, una muestra de suposiciones simples, desarrolladas por un conjunto de personas la cual se aplica al ir resolviendo problemas externos o de integración interna, los cuales son de gran dominio, para considerarse aceptadas por nuevos integrantes de la empresa (p. 26).

Al igual que todo lo mencionado anteriormente Los valores de la cultura organizacional es un asunto importante para que una organización mantenga este régimen de unión y pueden sobresalir como equipo.

Es así como para Marco F., Anibal H.y Leonel J. (2016) los valores son principios éticos y morales que estipulan la forma correcta de comportarse dentro y fuera de la organización (p.100). Según Edgar Schein (1988) los valores se conforman por creencias, las cuales son aceptadas por los que conforman la organización. Estos pronostican el comportamiento de los colaboradores, aunque a veces pueden resultar contradictorias.

Siguiendo con el avance de esta investigación, se definirán conceptualmente las subcategorías para su mejor entendimiento. Es así como Kohlberg (2007) define Respeto a aceptar las opiniones de los demás sin renunciar a la opinión propia. Para respetar se debe ser tolerante hacia los demás. Así mismo Páez, M. define a la solidaridad como un valor humano, la oportunidad que tienen las personas de ayudar a otros (2013). A su vez, se define a el valor de la Honestidad según Méndez, A. (2017) como hacer lo correcto, sin aprovecharse de la confianza de los demás. Según Romero, E. y Pérez, C. (2012) Responsabilidad es aceptar las consecuencias de nuestras decisiones, respondiendo asertivamente a nuestros actos.

En las organizaciones encontramos distintos ámbitos, esta investigación estará enfocada en tres, los cuales ayudarán a cumplir con el objetivo de este estudio.

Tomaremos en cuenta el ámbito Social, según Villafañe, J. (2013) da una respuesta competente a las demandas de la sociedad, a través de su oferta comercial, complaciendo las necesidades de la sociedad y favoreciendo a los empleados con innovación ayudándolos en su desarrollo personal y profesional. Al igual que el ámbito Organizacional, según Villafañe, J. (2013) reconoce la calidad laboral de la empresa hacia sus trabajadores, identificando los valores éticos y profesionales que llevan a una conducta grupal, aportando a la identificación y alineamiento con el plan empresarial. Por último, tendremos, el ámbito Laboral, según Villafañe, J. (2013) una organización ofrece trabajo con las medidas de calidad, es decir, ofrece a los empleados condiciones laborales por encima de los estándares habituales y una adecuada dirección de personas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo y el diseño de investigación del presente trabajo es aplicada. Gómez, M. (2006) define al diseño de investigación como “La estrategia que se va a utilizar para obtener la información que se desee” (p.85). Del mismo modo el mismo autor define el diseño no experimental como “el estudio que se realiza sin emplear la variable” (p.102), esto se puede interpretar como la observación de fenómenos, que se desarrollan en su contexto natural, para ser analizado.

El enfoque de la investigación es cualitativo, según Gómez, M. (2006) son “reseñas detalladas de situaciones, eventos, individuos, conductas observadas y sus manifestaciones” (p.62). Es decir, se explora y describe, luego se genera una posición teórica. La investigación será de nivel hermenéutico, según Packer, M. (2010) este nivel involucra un esfuerzo de detallar y aprender fenómenos humanos significativos de manera cuidadosa y detallada (p.3). Aquí se presenta el punto de vista del investigador, más no de terceros.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categoría:

- Valores de la Cultura Organizacional

Subcategorías:

- Honestidad
- Respeto
- Responsabilidad
- Solidaridad

Indicadores:

- Ámbito social
- Ámbito Organizacional
- Ámbito Laboral

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio de esta investigación es la empresa McDonald's, una de las franquicias más grandes de comida rápida en el mundo. En el Perú cuenta con diversos establecimientos en todo Lima y sus alrededores, para empezar según el contexto social y económico, en el país existe un alto índice de desempleo y los restaurantes de comida rápida se convirtieron en una gran fuente de trabajo, brindando su apoyo a la sociedad generando puestos para jóvenes estudiantes, ofreciéndoles sostenibilidad. No obstante, en el contexto económico; la empresa bajó la demanda de sus productos, debido a diversos casos de irregularidades en sus establecimientos, como fue el accidente que ocurrió a finales del año 2019 el cual hizo que la empresa cerrara sus locales. De igual manera en el contexto cultural, incidentes reiterativos en la empresa McDonald's, han demostrado que el servicio al cliente y el trato a sus trabajadores, no cumplen con el régimen que ellos plantean entre los valores de su cultura organizacional.

3.4. Participantes

Los participantes que serán parte de esta investigación son, las notas informativas de los diferentes diarios de circulación nacional, las cuales informan a detalle un acontecimiento de interés común. Asimismo, la empresa McDonald's, que fue fundada el 15 de abril del 1955 en San Bernardino, California en Estados Unidos. McDonald's abrió las puertas a su primer restaurante en el Perú, el 18 de octubre de 1996, es una empresa líder de comida rápida en el mundo y tiene más de 20 locales operando en el país. Por otro lado, McDonald's cuenta con una asociación llamada "La Casa de Ronald McDonald", la cual se enfoca en crear, ayudar y dar soporte a programas que mejoren directamente la salud y bienestar de los niños. Esta organización, es reconocida por brindar a sus clientes una agradable experiencia en cada uno de sus establecimientos y a su vez brindar trabajos a jóvenes para ayudarlos.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizará como técnica la observación, por otro lado, utilizaremos la ficha de observación como instrumento principal de recolección de datos, esta nos ayudará a llevar un registro estructurado. Esta ficha está organizada en ítems en base a las categorías y subcategorías de la matriz de operacionalización, esta se aplicará en las notas informativas de los diarios de circulación nacional. El instrumento alcanzó un nivel de validación del 100%.

3.6. Procedimientos

La investigación tendrá el siguiente recorrido metodológico.

Primero seleccionamos las notas informativas de los diferentes diarios de circulación nacional que hablan sobre el caso a estudiar, las cuales corresponden a un periodo de diciembre del 2019. Luego, las noticias son seleccionadas y ubicadas en la ficha de observación que será utilizado como instrumento para analizar las notas informativas. Una vez analizadas las notas, se realiza una descripción de la información, seguido de la interpretación, para después pasar al mapeo. No habrá manipulación de la variable ya que la investigación es de nivel no experimental.

3.7. Rigor científico

La investigación está siendo desarrollada bajo los parámetros de la exigencia de la metodología científica. Uno de los criterios es el nivel de los validadores. Los cuales son profesionales en las Ciencias de la Comunicación, quienes también ejercen la docencia en diferentes universidades del país, adicionalmente cuentan con una formación en posgrado. Cada uno de ellos registró su aprobación o desaprobación de los diferentes criterios del instrumento, obteniendo un porcentaje del 100% de aprobación en la validación por los tres expertos. Para esta investigación contamos con diversos libros y artículos científicos de autores reconocidos tanto nacionales como internacionalmente, todo material ha sido utilizado para construir nuestro marco teórico.

De igual manera utilizamos seis tesis, entre nacionales e internacionales, que son de gran ayuda para reforzar nuestra investigación.

Tabla 1. Validadores

N.º	Experto	Especialidad
1	Pérez Terrones José	Magister en Periodismo
2	Moreno López Wilder Emilio	Magister en Comunicación
3	Ivy Mogollón	Magister en Comunicación

Fuente: Obtenida a través de validación de expertos

3.8. Métodos de análisis

En la presente investigación cualitativa los datos serán recolectados por medio de la ficha de observación, se aplicará la descripción correspondiente a cada subcategoría, esto nos ayudará a contrastar la información con los diarios que analizaremos para obtener mejores resultados en nuestra investigación. Se registró cada dato en función de los indicadores identificando los términos claves, luego se procedió al mapeo en función de su relación, para luego desarrollar el análisis en función de triangulaciones. En la discusión se utilizará la información obtenida por investigaciones que se ha recolectado como antecedentes, así se realizará un mejor desarrollo de la investigación.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación cumple con las exigencias éticas. Todo material de apoyo tanto tesis y artículos están citados y acreditados con el respeto al derecho de autor, siguiendo con las normas APA e investigado correctamente. Se usarán los resultados de dichas investigaciones como apoyo, más no para su reproductibilidad. Este estudio presentará resultados transparentes, obtenidos por la observación de las notas informativas ante el caso estudiado. Toda información obtenida en la investigación será de uso académico. Este estudio no se realizará con fines monetarios.

RESULTADOS

En el presente estudio de investigación se empleó como instrumento, la ficha de observación, de las notas informativas de los diarios de circulación nacional en los días seleccionados a criterio del investigador. Posteriormente se procedió con el análisis de los resultados.

APLICACIÓN: 16/12/19								
VARIABLE	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	DESCRIPCIÓN					
			EL COMERCIO	LA REPÚBLICA	TROME	CORREO	EXPRESO	EL POPULAR
LOS VEST	HONEST	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL	“Lo que queremos hacer ver es que siempre concurrimos con la intención de	“De acuerdo con el testimonio difundido, la escena del crimen habría				

A L O R E S D E L A C U L T U R A	I D A D		<p>salvar vidas, pero lamentablemente las vidas estaban perdidas. Lo extraño, es que no se ha dejado ingresar, motivo por el cual me parece es una de las razones de la clausura", agregó.</p>	<p>sido manipulada. "Llega un fiscal, llega otro, entra el papá de Gabriel y encuentra el piso seco y que la escena era totalmente distinta", mencionó, Johana Inga, madre de Alexandra Porres. "</p>				
		ÁMBITO		Además, denunció que				

<p style="text-align: center;">O R G A N I Z A C I O N A L</p>		<p style="text-align: center;">LABORAL</p>		<p>a otros trabajad ores se les pidió que no brinden ningún tipo de información. “Incluso a uno le dijeron que diga que hubo una explosión de cocina a gas, pero en aquel establecimie nto no trabajan con cocina a</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--

				gas”				
R E S P E T O	ÁMBITO SOCIAL							
	ÁMBITO ORGANIZACIONAL							
	ÁMBITO LABORAL							
S O L I	ÁMBITO SOCIAL	En tanto, la empresa indicó que colaborará con las						

D A R I D A D		investigaciones y dará apoyo a la familia de los jóvenes.					
	ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
	ÁMBITO LABORAL					“Hemos declarado 2 días de duelo, por lo que todos nuestros restaurantes permanecerán	

							cerrados en todo el país sin afectar las condiciones remunerativas de nuestros colaboradores.	
R E S P O N S A	ÁMBITO SOCIAL	McDonald's indicó que "las autoridades se encuentran trabajando activamente en la investigación del caso. A la vez, nos	"La madre de uno de los occisos denunció irregularidades en las investigaciones realizadas					

	B I L I D A D		encontramos brindando toda la colaboración para el pronto esclarecimiento de este suceso”.	por peritos de criminalística.”				
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL		Johana Inga también denunció la forma incorrecta en la que se enteró de la muerte de Alexandra. Ella indicó, desconocer la hora exacta en la	El Ministerio Público indicó que la Policía deberá recoger las declaraciones de los dueños o administradores del local comercial y el testimonio de los trabajadores;		Desde que se produjo este penoso hecho, las autoridades se encuentran trabajando activamente en la investigación del	

				que falleció.	así como realizar la inspección de las instalaciones eléctricas, los niveles de seguridad, precaución y prevención contra accidentes de trabajo, y conocer las condiciones en que se encontraban los occisos en el momento del suceso.		caso. A la vez, nos encontramos brindando toda la colaboración para el pronto esclarecimiento de este suceso”	
--	--	--	--	----------------------	--	--	--	--

		ÁMBITO LABORAL	<p>En un comunicado, le empresa señaló que el cierre de sus restaurantes no afectará las condiciones remunerativas de sus colaboradores.</p>	<p>“Debían atender al público y limpiar el local, actividades que realizaban en condiciones precarias, pues, cuando los hallaron muertos, no vestían los implementos requeridos para la función (botas y guantes).”</p>				
--	--	---------------------------	---	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACIÓN

HONESTIDAD

Las notas describen el hecho como algo confuso e inconcluso por la falta de información y vacíos en las declaraciones hechas por la empresa, ya que se abstienen a declarar sobre lo ocurrido en el local. Las notas informativas describen a las acciones de la empresa como deshonestas.

RESPONSABILIDAD

Se recalca actitudes responsables e irresponsables del cual la empresa tuvo parte, frente a lo ocurrido.
Antecedentes que tiene la empresa

APLICACIÓN: **1712/19**

VARIABLE	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	DESCRIPCIÓN					
			EL COMERCIO	LA REPÚBLICA	TROME	CORREO	EXPRESO	EL POPULAR
LOS VALORES	HONESTIDAD	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL		Elizabeth Carmona, abogada de la familia de Alexandra Porras, aseguró que poseen fotografías y videos que				

E S D E L A C U L T U R A O R G A				<p>muestran que existían cables expuestos en dicho local.</p> <p>Precisó además que interpondrán denuncia contra la municipalidad de Pueblo Libre pues no hizo una supervisión permanente al local.</p>				
		<p>ÁMBITO LABORAL</p>						

N I Z A C I O N A L								
	R E S P E T O	ÁMBITO SOCIAL						
ÁMBITO ORGANIZACIONAL			Y a pesar del tiempo transcurrido, la madre de Alexandra denunció no haber recibido ninguna explicación de parte de McDonald's. La cadena se limitó a					

				comunicar que declarará dos días de duelo y todos sus restaurantes estarán cerrados.				
		ÁMBITO LABORAL						
	S O L I D A R	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZA CIONAL						

	I D A D	ÁMBITO LABORAL						
	R E S P O N S A B I L I D A D	ÁMBITO SOCIAL	“La familia fue informada a las 10:30 a.m., pero no sabemos a qué hora fallecieron los jóvenes ni qué sucedió con las máquinas”, dijo.					
		ÁMBITO ORGANIZA CIONAL		Cáceres también explicó que las empresas deben identificar los peligros que				

				<p>acompaña a las actividades que desarrollan sus trabajadores. Para ello, se debe constituir un comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado por trabajadores y representantes del empleador, a</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--

				fin de garantizar la integridad de ellos.				
		ÁMBITO LABORAL		<p>“ Johana Inga, madre de Alexandra, precisó que su hija trabajó en condiciones laborales inseguras.</p> <p>“Alexandra se quejaba de que la mandaban a hacer de todo, hacían limpieza y no los habían</p>				

				<p>preparado para nada, ni en <u>Defensa Civil</u> porque eso es un trabajo peligroso, con aceite caliente”, aseguró.</p>				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

INTERPRETACIÓN

HONESTIDAD

En las notas se presentan declaraciones de evidencia frente al caso a favor de los trabajadores fallecidos.

RESPECTO

La empresa demuestra la consideración que se tiene por la familia de los fallecidos cerrando los locales de McDonald's por respeto al dolor de sus familiares.

RESPONSABILIDAD

Se describen las infracciones por parte de la empresa. Buscan presentar los abusos basándose en los antecedentes que tiene la empresa

APLICACIÓN: **1912/19**

VARIABLE	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	DESCRIPCIÓN					
			EL COMERCIO	LA REPÚBLICA	TROME	CORREO	EXPRESO	EL POPULAR
LOS VAL	HONESTIDAD	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL		Exactamente, a los trabajadores les dijeron que se vayan a sus casas y que no den información.				

O R E S D E L A C U L T U R A O R	A D			Incluso a uno le dijeron que diga que ha habido una explosión de la cocina a gas				
		ÁMBITO LABORAL			Rompió su silencio y reveló que dio aviso de la falla eléctrica a su jefa días antes de la tragedia, pero no le hicieron caso.			
	R E S	ÁMBITO SOCIAL						

G A N I Z A C I O N A L	P E T O							
		<p style="text-align: center;">ÁMBITO ORGANIZACIONAL</p>						
		<p style="text-align: center;">ÁMBITO LABORAL</p>		<p>"Mis primeras semanas fueron una tortura, jamás me había dolido tanto el cuerpo del cansancio. Hacía de todo: preparaba hamburguesas, atendía</p>				

				<p>caja, atendía AutoMaC, limpiaba, entrenaba personal y hasta animaba cumpleaños. Todo esto por S/ 3,14 la hora", detalló.</p>				
S O L I D A R I D	ÁMBITO SOCIAL							
	ÁMBITO ORGANIZACIONAL	<p>Cabe recordar que Arcos Dorados habí a informado previamente que cerraría</p>						

	A D		<p>todos sus restaurantes en Perú durante dos días por duelo, hasta el miércoles, y que el personal recibiría la remuneración correspondiente por los días dejados de trabajar.</p>					
		ÁMBITO LABORAL						
	R	ÁMBITO SOCIAL						

E S P O N S A B I L I D A D	ÁMBITO ORGANIZACIONAL	<p>Arcos Dorados ha dicho que los 29 locales de la cadena de comida rápida en Perú permanecerán cerrados hasta que culmine una inspección propia sobre lo ocurrido.</p>	<p>Yo le dije a María Esther, el miércoles que pasó, que estaba pasando corriente fuerte ahora y no me hizo caso”, dijo el trabajador de la cadena de comida rápida, McDonald’s.</p>				
	ÁMBITO LABORAL		<p>ambos jóvenes se hallaban sin la indumentaria</p>				

				<p>adecuada para realizar las labores de limpieza en un entorno de peligro, pues las instalaciones del local de Pueblo Libre tenían muchos cables expuestos</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACIÓN

HONESTIDAD

Se presentan declaraciones donde se afirma el engaño por parte de la empresa a contar los sucesos del trágico accidente.

RESPETO

Denuncian los abusos hacia los trabajadores dentro de la empresa.

SOLIDARIDAD

Muestran el apoyo solidario a la familia de los fallecidos y hacia los trabajadores de la empresa.

RESPONSABILIDAD

destacan las obligaciones que la empresa dejó de lado, y no brindó seguridad a sus trabajadores e hicieron caso omiso a los problemas que se presentaban en el local.

APLICACIÓN: **2012/19**

VARIABLE	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	DESCRIPCIÓN					
			EL COMERCIO	LA REPÚBLICA	TROME	CORREO	EXPRESO	EL POPULAR
LOS VAL	HONESTID	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO						

O R E S D E L A C U L T U R A O	A D	LABORAL						
	R E S P E T O	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACI ONAL						
		ÁMBITO LABORAL						
	S O L	ÁMBITO SOCIAL						

R G A N I Z A C I O N A L	I D A R I D A D	ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL						
	R E S P O N S A B I L I	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL		Salarios muy por debajo del mínimo legal. Sueldos mezquinos. Contratos				

	D A D			temporales sin estabilidad. Horas extras no remuneradas. Empleos sin planilla, CTS, seguro de salud, ni otros beneficios obligatorios. Condiciones laborales no adecuadas, peligrosas, mortales. Y la larga lista continúa.				
--	----------------------	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACIÓN
<p>RESPONSABILIDAD</p> <p>En las notas se puede evidenciar que la empresa no cumplía con sus obligaciones.</p>

APLICACIÓN: 2112/19

VARIABLE	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	DESCRIPCIÓN					
			EL COMERCIO	LA REPÚBLICA	TROME	CORREO	EXPRESO	EL POPULAR
L O S V A L O R E	H O N E S T I D A D	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL						
	R							

S D E L A C U L T U R A O R G A N	E S P E T O	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL		Es decir, no respetaban que su horario culmine a una hora; si los jóvenes no terminaban de trapear o baldear la cocina u otros				

I Z A C I O N A L				espacios de la tienda, no podían retirarse. Esto a cambio de un bajo sueldo				
	S O L I D A R I D A D	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL						

	R E S P O N S A B I L I D A D	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL		El documento, al que tuvo acceso La República, también precisa que el sistema eléctrico de este aparato no tiene “protección con interruptor diferencial, solamente muestra protección con sistema	En tanto, el peritaje de Criminalística al local de McDonald’s , donde fallecieron Alexandra Porras Inga y Carlos Campos Zapata , confirmó que hubo una fuga de corriente eléctrica en una máquina expendedora			

				de puesta a tierra deficiente”, lo que causó una fuga de corriente que se descargó sobre los jóvenes.	de gaseosas y otras fallas.			
		ÁMBITO LABORAL						

INTERPRETACIÓN

RESPETO

Describen las actividades fuera del horario laboral que los trabajadores tenían que cumplir obligatoriamente.

RESPONSABILIDAD

Las notas presentan las obligaciones que debió cumplir la organización, para evitar el accidente.

APLICACIÓN: **2312/19**

VARIABLE	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	DESCRIPCIÓN					
			EL COMERCIO	LA REPUBLICA	TROME	CORREO	EXPRESO	EL POPULAR
L O S V A L O R E	H O N E S T I D A D	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL						
	R	ÁMBITO						

S D E L A C U L T U R A O R G A N I Z A C I O N A L	E S P E T O	SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL						
	S O L I D A R I D A D	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL						
	R E	ÁMBITO SOCIAL						Operaciones Arcos Dorados de Perú S.A.C.

<p style="text-align: center;">I Z A C I O N A L</p>	<p style="text-align: center;">S P O N S A B I L I D A D</p>							<p>llegó a una transacción extrajudicial con los padres de Alexandra Porras Inga que murió electrocutada en uno de sus locales de Pueblo Libre el 16 de diciembre del 2019 y les pagaron cerca de los dos millones de soles.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---

		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL		<p>La advertencia llegó tarde: “La dispensadora, siempre pasaba corriente en esa máquina, yo le dije a María Esther, el miércoles que pasó, que estaba pasando corriente fuerte y no me hizo caso”, asegura un empleado del local de <u>McDonald’s</u> donde hace una semana murieron Carlos Gabriel Campos Zapata (19) y Alexandra Antonelli Porras Inga (18), tras recibir una fulminante descarga eléctrica.</p>				

INTERPRETACIÓN
<p>RESPONSABILIDAD</p> <p>En las notas informativas no se muestra el valor de la responsabilidad.</p>

APLICACIÓN: 26/12/19

VARIABLE	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	DESCRIPCIÓN					
			EL COMERCIO	LA REPÚBLICA	TROME	CORREO	EXPRESO	EL POPULAR
LOS VAL	HONESTID	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL						

O R E S D E L A C U L T U R A O R	A D							
	R E S P E T O	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACI ONAL						
		ÁMBITO LABORAL						
	S O L I D A R I D A D	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACI ONAL						
		ÁMBITO LABORAL						

G A N I Z A C I O N A L	R E S P O N S A B I L I D A D	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACI ONAL		Tras la muerte de dos trabajadores dentro de un local de McDonald's, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) inició las investigaciones para determinar la responsabilidad que tiene			La empresa no realizó evaluaciones de riesgo y controles periódicos de las condiciones de trabajo del personal a su cargo», es una de	

				la empresa con lo ocurrido.			las faltas que detectó la Sunafil. Además, la firma tampoco cumplió con supervisar el uso del equipo necesario para realizar actividades de limpieza, ni corrigió	
--	--	--	--	------------------------------------	--	--	--	--

							los desperfectos en la máquina dispensadoras de gaseosas, la misma que ocasionó un cortocircuito.	
		ÁMBITO LABORAL			Además, tras concluir su investigación sobre el fallecimiento de dos trabajadores en un local de McDonald's, la entidad halló seis infracciones			

					<p>muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), “que ocasionaron la muerte de los jóvenes Carlos Gabriel Edgardo Campos Zapata y Alexandra Antonella Porras Inga”.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACIÓN

RESPONSABILIDAD

Las notas informativas destacan la irresponsabilidad de la empresa ya que se menciona el incumplimiento de las normas legales de seguridad que toda empresa debe tener.

APLICACIÓN: 27/12/19								
VARIABLE	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	DESCRIPCIÓN					
			EL COMERCIO	LA REPÚBLICA	TROME	CORREO	EXPRESO	EL POPULAR
LOS VAL	HONESTID	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO						

O R E S D E L A C U L T U R A O	A D	LABORAL						
	R E S P E T O	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACI ONAL						
		ÁMBITO LABORAL						
	S O L	ÁMBITO SOCIAL						

R G A N I Z A C I O N A L	I D A R I D A D	ÁMBITO ORGANIZACIONAL						
		ÁMBITO LABORAL						
	R E S P O N S A B I L I	ÁMBITO SOCIAL						
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL					Adicionalmente, la empresa no cumplió con comunicar, dentro del plazo legal, la muerte de Carlos	

	D A D						<p>Gabriel Campos Zapata y Alexandra Antonella Porras Inga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lo cual constituye infracción grave, según se informó.</p>	
		<p>ÁMBITO LABORAL</p>						

INTERPRETACIÓN

RESPONSABILIDAD

Las notas irresponsabilidad de la organización al no comunicar la muerte de los trabajadores.

DISCUSIÓN

Tras describir, interpretar y analizar los resultados obtenidos y en relación con los objetivos planteados en la investigación, podemos decir lo siguiente. En relación al problema general planteado en la investigación, cómo se presentan los valores de la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019. En este sentido podemos recalcar la importancia de los valores, ya que ayuda a la formación de sus trabajadores y refuerza los objetivos de la organización. Puesto que, según lo señalado en el marco teórico Fernández, M., Sánchez, J. (citando a Poter, Lawler & Hackman (1975), las organizaciones están compuestas por individuos, quienes apuntan a lograr los mismos objetivos.

Siguiendo con lo mencionado, los valores complementan la cultura de toda organización, estableciendo las acciones de los trabajadores. Sin embargo, los valores de la cultura organizacional de la empresa McDonald's, expresados en las notas informativas, se presentan de forma negativa al hablar del caso de los jóvenes fallecidos en el Local de Pueblo Libre.

En los diarios de circulación nacional se mencionan literalmente las acciones negativas tomadas por la organización, las cuales repercuten y ponen en duda su cultura organizacional, pues como menciona en su teoría, Pacanowsky M., O'Donnell N. (1982, 1983) la cultura no es algo que ya está establecido dentro de una empresa u organización si no algo que la organización representa y se va construyendo a través de procesos organizacionales, con lo cual podemos reafirmar lo antes mencionado y discutir la manera en que los valores están presentados en las notas informativas.

Por ejemplo, en las notas informativas analizadas en el mes de diciembre, encontramos que los valores están presentes en las notas, puesto que los diarios resaltan hechos que mencionan a cada valor unos se presentan en forma negativa frente al caso expuesto.

Siguiendo con el primer problema específico que señala cómo se presenta la honestidad en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019, podemos decir que, en las notas informativas analizadas, describen a la organización como deshonestas,

ya que en las declaraciones de McDonald's se encontraron incoherencias contrastadas con las manifestaciones de los trabajadores de McDonald's. Cabe señalar que, según Méndez, A. (2017) define a la honestidad, como hacer lo correcto, sin aprovecharse de la confianza de los demás.

Según lo que se puede observar en las notas informativas, podemos referirnos a McDonald's como una organización que no practica el valor de la honestidad, puesto que al tratar de encubrir lo sucedido en el local de Pueblo libre la empresa se muestra como engañosa, como se precisa en una de las notas analizadas, donde señalan textualmente que *"Además, denunció que a otros trabajadores se les pidió que no brinden ningún tipo de información. "Incluso a uno le dijeron que diga que hubo una explosión de cocina a gas, pero en aquel establecimiento no trabajan con cocina a gas"*. Esta y otras declaraciones se muestran en las notas, haciendo referencia a la falta del valor de la honestidad por parte de la empresa.

Respecto al segundo problema específico que señala cómo se presenta la solidaridad en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019, en los textos redactados vemos reflejado este valor en la acción solidaria que brindo la empresa a la familia de los fallecidos, con el cierre de sus establecimientos como duelo por la muerte de dos de sus trabajadores.

Por otro lado, según lo que informaron los diarios, la empresa mostró consideración por los trabajadores y no se vieron perjudicados con su sueldo por los días no laborados. Cabe resaltar que este valor fue uno de los menos presentes en las notas informativas, por lo cual podemos resaltar que la empresa no practica el valor de la honestidad

Respecto al tercer problema específico que señala cómo se presenta el respeto en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019, frente a lo observado en las notas informativas, podemos asegurar que la organización no respetó a las familias de los fallecidos, esto se manifiesta en las notas. Citando como ejemplo la declaración de uno de los trabajadores de la empresa, *"Mis primeras semanas fueron una tortura, jamás me había dolido tanto el cuerpo del cansancio. Hacía de*

todo: preparaba hamburguesas, atendía caja, atendía Automac, limpiaba, entrenaba personal y hasta animaba cumpleaños. Todo esto por S/ 3,14 la hora".

De tal manera Kohlberg (2007) define respeto como la aceptación de las opiniones de los demás sin renunciar a la opinión propia. Para respetar se debe ser tolerante hacia los demás y en este caso la empresa no respetó las horas laborales de sus empleados, se les pagaba lo mínimo y eran obligados a hacer horas extras de amanecida.

Respecto al cuarto problema específico que señala cómo se presenta la responsabilidad en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019, podemos decir que en las notas informativas se encuentra el valor de la responsabilidad como ajeno a la organización, ya que los diversos puntos tocados en las notas informativas reflejan una falta de responsabilidad por parte de la empresa hacia lo sucedió en su local de Pueblo Libre, debido a las múltiples faltas encontradas en el local como lo señalan en las notas, tanto en los implementos que no fueron utilizados por los empleados, los cuales debían ser verificados por la empresa hasta los incumplimientos mencionados por la SUNAFIL. Nos apoyamos en la tesis de Galarza, C. (2016) la cual en su investigación llegó a la conclusión de que la responsabilidad es el valor más importante dentro del área de trabajo. Siendo la responsabilidad el valor que más se presenta en las notas informativas, es el más cuestionado por los diarios.

IV. CONCLUSIONES

Considerando los resultados expuestos concluimos que los valores de la cultura organizacional están presentes de forma explícita y se evidencian en el comportamiento de la empresa. Sin embargo, se observó que, a pesar de estar presentes en las notas, los valores no son practicados por la empresa. Ya que se hace mención a la poca participación de la empresa para esclarecer el caso. Con ello se comprueba el supuesto general planteado que en su letra señala los valores de la cultura organizacional de McDonald's se presentan en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, al mostrar principios éticos y profesionales en el accionar de los miembros de la organización.

Por otro lado, con respecto al valor de la honestidad, podemos decir que está presente en la mayoría de las notas informativas. Sin embargo, al analizar los diferentes diarios pudimos notar que este valor no es tan practicado por la empresa, tal como se expone en declaraciones de los trabajadores que desmienten la información brindada por la empresa a los medios impresos. Esto nos permite corroborar el primer supuesto específico, la honestidad se presenta en las notas informativas de los diarios de circulación nacional pero no, las actitudes de buena fe, que conllevan a una conducta honrada en la organización.

Así mismo el valor del respeto, se sostiene que está presente en las notas informativas, a pesar que en los diarios se exhibe pocas declaraciones de la empresa manifestándose con el apoyo a la familia de los miembros de la organización. Sin embargo, se presenta en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, teniendo en cuenta la consideración y valoración especial por las personas de la organización.

Por otra parte referente al valor de la responsabilidad, se observó que en las notas ya analizadas, se encuentra presente el valor de la responsabilidad dentro de los escritos por los diferentes diarios de circulación nacional, donde se observa por parte de la empresa una actitud ajena al caso de los jóvenes fallecidos, al igual que los otros valores estudiados se presenta de forma negativa debido a la irresponsabilidad y negación de los actos ocurridos, como vemos en las declaraciones en las notas, la empresa no se comunicó con la familia de los

fallecidos y en primera instancia no apoyó a las autoridades para aclarar los hechos, por ello podemos decir que se la responsabilidad no se presenta en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, ya que no cumplen con el compromiso de la organización hacia sus miembros, teniendo en cuenta la ética y la moral.

En cuanto al valor de la solidaridad, se pudo observar que está presente en las notas analizadas, ya que se observa el apoyo de la empresa hacia sus trabajadores. Por consiguiente, la solidaridad está presente en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, mostrando que la organización contribuye a la mejora de sus miembros, siempre brindando apoyo a los que lo necesitan.

Para concluir podemos decir que los valores más resaltantes en las notas informativas fueron el valor de la responsabilidad y el del respeto, cuyos valores creemos necesarios para todo el desarrollo y crecimiento de una cultura organizacional adecuada.

V. RECOMENDACIONES

Terminada la investigación y por lo mencionado anteriormente, recomendamos a la escuela de ciencias de la comunicación de la Universidad Cesar Vallejo promover el interés por la investigación de los valores de la cultura organizacional, ya que; una cultura construida en valores refuerza los objetivos de toda organización. A su vez, incentivamos a los estudiantes a realizar nuevos trabajos de investigación basados en la ética, contribuyendo así a la creación de nuevos profesionales.

Así mismo, recomendamos a la Universidad Cesar Vallejo ampliar las fuentes de información para que los estudiantes logren tener más accesibilidad a ellas y así facilitar el desarrollo de futuras investigaciones, ya que, observamos escasez de información en la biblioteca virtual de la universidad. Del mismo modo se debe tener en cuenta y no dejar de lado la orientación a los estudiantes en el avance de la investigación.

Por último, recomendamos a los profesionales que se dedican a realizar notas informativas en los diarios nacionales, a dar énfasis a los valores de la cultura organizacional, dando a conocer a los lectores información verídica sobre el comportamiento y las actitudes que toman las empresas frente a un caso en específico.

REFERENCIAS

Araiza, A., Bocanegra, A., Navas, D., Pardo, I. & Ruiz, A. (s.f) " *Implementación de los Valores Organizacionales en una Empresa del Sector Textil en Colombia*" Recuperado de: <file:///C:/Users/Owner/Downloads/00002062.pdf>

Blanco, J. (2015). El modelo de la Cultura Empresarial de Schein. [Mensaje de un Blog] Mensaje de un Blog. Daniel Blanco. Calidad, Estrategia y Liderazgo Recuperado de: <http://dbcalidad.blogspot.com/2015/06/el-modelo-de-la-cultura-empresarial-de.html>

Bravo, N. (1997) Valores humanos: por la senda de una ética cotidiana. (6ta edi.) RLI Editores https://books.google.com.pe/books?id=9-577TnGIPoC&pg=PA65&dq=definicion+de+RESPETO&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj-59-3gMHqAhWRZd8KHsI_CsAQ6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20RESPETO&f=false

Benavides, Zadith. y Rodriguez, Allison (2019) La cultura organizacional como factor clave en el desarrollo del sector hotelero. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/650454/Benavides_RZ.pdf?sequence=1

Caridad, M. Batista, J. María, Castellano, I. (2007) Comunicación revisitada en el contexto de las organizaciones empresariales. Recuperado de: <file:///C:/Users/Owner/Downloads/Dialnet-ComunicacionRevisitadaEnElContextoDeLasOrganizacio-5114837.pdf>

Cújar, A. , Ramos, D. , Hernández, H. y López. J. (2013) Cultura organizacional: evolución de la medición. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314000126?token=0FE>

[9D92BB60840831B09247EB96C183D7D4F814829526FD6F8FB7C74B7
2E2CD03FD949FA4A19F7348617228CA1909DEB](https://www.researchgate.net/publication/312121212)

Diez, P. (2016) Más sobre la interpretación (II). Ideas y creencias, Recuperado de: <file:///C:/Users/Owner/Downloads/08.pdf>

El Blog Ceupe (s.f) Los procedimientos de trabajo.[Mensaje en un blog]. CEUPE. Recuperado de: <https://www.ceupe.com/blog/los-procedimientos-de-trabajo.html>

Enríquez, D. (2017) Sistema de articulación para diversificar el uso y la reinterpretación formal en mobiliario. Recuperado de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7165/1/13112.pdf>

Edgar H. Schein (1988) La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica (1ª ed.). Plaza & James Editores S.A Recuperado de: <file:///C:/Users/Owner/Downloads/Schein-La-Cultura-Empresarial-y-El-Lider.pdf>

Estrategias (2008). Definición ABC. Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/general/estrategia.php>

Fernández, M. , Sánchez, J. (1997) Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evolución Ediciones Diaz de Santos S.A Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA4&dq=Definicion+de+organizacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi-xPKNh8jpAhXAILkGHY2PBMcQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Definicion%20de%20organizacion&f=false

Idea. (2012) Definición. Recuperado de: <https://definicion.de/idea>

Galarza, C. (2016) en su estudio "*Valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo*" Recuperado de: [file:///C:/Users/Owner/Downloads/T2148-MDTH-Galarza-Valores%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Owner/Downloads/T2148-MDTH-Galarza-Valores%20(2).pdf)

García, C. (2005) Una aproximación al concepto de cultura organizacional
Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n1/v5n1a12.pdf>

García, G., Torrijos E. (2003) Vivir Con Valores: Como Fomentar Los Principios En Los Niños. Editorial lectorum. México Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=F1vlcqLROdsC&pg=PA71&dq=definicion+de+honestidad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj9pN6v_8DqAhVETt8KHRuEDtQQ6AEwAHoECAUQAq#v=onepage&q=definicion%20de%20honestidad&f=false

Gómez, M. (2006) Introducción a la metodología de la investigación científica (1ª ed.) Editorial brujas Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA85&dq=tipo+y+dise%C3%B1o+de+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjuzJ7Ai8jpAhV3lbkGHZNjB_YQ6AEIJzAA#v=onepage&q=tipo%20y%20dise%C3%B1o%20de%20investigacion&f=false

Lerma, F. (2006) La cultura y sus procesos - Antropología cultura: guía para su estudio. Laborum. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=eDMjYFETi2EC&pg=PA27&dq=definicion+de+cultura&hl=es->

[419&sa=X&ved=0ahUKEwikqa3U8MfpAhWYIbkGHYWJCcoQ6AEISDAE#v=onepage&q=definicion%20de%20cultura&f=false](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Mendoza-Jackeline.pdf)

Mendoza, J. (2015) Análisis de la Cultura Organizacional en el restaurante Magic, ubicado en la cabecera departamental de Zacapa. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Mendoza-Jackeline.pdf>

Muñoz, O. y Ricardo Monroy, R. (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. Cuadernos de Administración, 26 (47), 259-283. [Fecha de consulta 23 de mayo de 2020]. ISSN: 0120-3592. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20531182011.pdf>

Muñoz, R. Nevado, D. (2007) El desarrollo de las organizaciones del siglo XXI. Especial directivos. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=y_qKctxxK1QC&pg=PA19&dq=definicion+de+organizaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj0t8Ch-sPpAhWALLkGHQrwC-gQ6AEIETAB#v=onepage&q=definicion%20de%20organizaci%C3%B3n&f=false

Neyra, L. (2017) en su tesis "*Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en una institución de Justicia de Puno*" Recuperado de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6338/76.0310.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Packer, M, (2010) La investigación Hermenéutica Estudio Conducta Humana. Recuperado de: <file:///C:/Users/Owner/Downloads/La%20investigacion%20hermeneutica.pdf>
- Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. (2015) Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. [file:///C:/Users/Owner/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Owner/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907%20(1).pdf)
- Revilla, E. (2013) en su estudio "Los Valores Organizacionales. El caso de una instituto Pedagógico Público de Lima" Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4624/REVILLA_FIGUEROA_ENRIQUE_VALORES_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ritter, M. (2008) Cultura Organizacional: gestión y comunicación (1ª ed.). La Crujía Ediciones. Recuperado de: [file:///C:/Users/Owner/Downloads/a900d49d-5b0c-45c8-8916-ffed36591a9c%20\(1\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Owner/Downloads/a900d49d-5b0c-45c8-8916-ffed36591a9c%20(1)%20(1).pdf)
- Thrap, B. (2009) "Defining "Culture" and "Organizational Culture": From Anthropology to the Office" Recuperado de: https://www.kvworkspace.com/files/resources/Defining-Culture-and-Organizationa-Culture_5.pdf
- Ureta, F. (2018). Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de

Crédito del Perú en el año 2018 Recuperado de:
[.https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625160](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625160)

Vargas, J. (2007) La culturocracia organizacional en México, Edición electrónica Recuperado de: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/301/elementos%20simbolicos%20de%20la%20cultura%20organizacional.htm>

Vieira, E. y Macedo, V. (2014) Um olhar sobre a cultura, Educação em Revista Recuperado de:
[file:///C:/Users/Owner/Downloads/v30n3a02%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Owner/Downloads/v30n3a02%20(1).pdf)

Villafañe, J. (2013) La Buena empresa. Edi,Pearson Educación.

Yarce, J. (2004) Valor para vivir los valores: cómo formar a los hijos con un sólido sentido ético. Grupo Editorial Norma. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=kYj5rF_3aHUC&pg=PA264&dq=los+valores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi72-D79cDqAhUCFbkGHR_KDHcQ6AEwA3oECAQQAg#v=onepage&q=los%20valores&f=false

ANEXOS

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVO		SUPUESTO		METODOLOGÍA
	GENERAL	ESPECÍFICO	GENERAL	ESPECÍFICO	GENERAL	ESPECÍFICO	
HERMENÉUTICO	¿Cómo se presentan los valores de la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019?	¿Cómo se presenta la honestidad en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019?	Analizar los valores de la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019	Analizar cómo se presenta la honestidad en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019	Los valores de la cultura organizacional de McDonald's se presentan en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, al mostrar principios éticos y	La honestidad se presenta en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, mediante actitudes de buena fe, que conllevan a una conducta honrada de la organización, de igual manera el respeto se presenta en las notas informativas de los diarios de	ENFOQUE: Cualitativo TIPO: Aplicada DISEÑO: No experimental NIVEL: Hermenéutico

				profesional es en el accionar de los miembros de la organizació n.	circulación nacional, teniendo en cuenta la consideración y valoración especial por las personas de la organización
		¿Cómo se presenta el respeto en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019?		Analizar cómo se presenta el respeto en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019	El respeto se presenta en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, teniendo en cuenta la consideración y valoración especial por las personas de la organización

		<p>¿Cómo se presenta la responsabilidad en la Cultura Organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019?</p>		<p>Analizar cómo se presenta la responsabilidad en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019</p>		<p>La responsabilidad se presenta en las notas informativas de los diarios de circulación nacional, como el compromiso de la organización hacia sus miembros, teniendo en cuenta la ética y la moral.</p>	
		<p>¿Cómo se presenta la solidaridad en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de</p>		<p>Analizar cómo se presenta la solidaridad en la cultura organizacional de McDonald's en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de</p>		<p>La solidaridad está presente en las notas informativas de los diarios de circulación</p>	

		diciembre 2019?		diciembre 2019		nacional, mostrando que la organización contribuye a la mejora de sus miembros, siempre brindando apoyo a los que lo necesitan.	
--	--	-----------------	--	----------------	--	---	--

Anexo 1. Tabla 2. Matriz de consistencia

Anexo 2. Tabla 3. Matriz de Operacionalización

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
LOS VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Según Edgar Schein Los valores están conformados por creencias, las cuales son aceptadas por los miembros de la organización y se ve reflejado en el comportamiento	Los Valores de la Cultura Organizar, son elementos claves para toda organización y contribuyen enormemente a la construcción de la cultura organizacional.	Honestidad Según Méndez, A. (2017) es hacer lo correcto, sin aprovecharse de la confianza de los demás.	<p style="text-align: center;">Ámbito Social</p> <p>Según Villafañe, J. Favorece eficientemente las demandas de la sociedad, satisfaciendo sus necesidades, apoyando a los empleados con innovación en su desarrollo personal y profesional. (2013)</p>
				<p style="text-align: center;">Ámbito Organizacional</p> <p>Según Villafañe, J. (2013) reconoce la calidad laboral de la empresa hacia sus trabajadores, identificando los valores éticos y profesionales que llevan a una conducta grupal, aportando a la identificación y alineamiento con el plan empresarial.</p>

	o de ellos. (1988)			<p style="text-align: center;">Ámbito Laboral</p> <p style="text-align: center;">Según Villafañe, J. Espacio o ambiente donde se realizan diferentes labores. La empresa ofrece un empleo de calidad con condiciones laborales por encima de los estándares habituales. (2013)</p>
			<p style="text-align: center;">Respeto Kohlberg (2007) aceptar las opiniones de los demás sin renunciar a la opinión propia. Para respetar se debe ser tolerante hacia los demás</p>	<p style="text-align: center;">Ámbito Social</p> <p style="text-align: center;">Según Villafañe, J. Favorece eficientemente las demandas de la sociedad, satisfaciendo sus necesidades, apoyando a los empleados con innovación en su desarrollo personal y profesional. (2013)</p>
				<p style="text-align: center;">Ámbito Organizacional</p> <p style="text-align: center;">Según Villafañe, J. (2013) reconoce la calidad laboral de la empresa hacia sus trabajadores, identificando los valores éticos y profesionales que llevan a una conducta grupal, aportando a la identificación y alineamiento con el plan empresarial.</p>

				<p style="text-align: center;">Ámbito Laboral</p> <p style="text-align: center;">Según Villafañe, J. Espacio o ambiente donde se realizan diferentes labores. La empresa ofrece un empleo de calidad con condiciones laborales por encima de los estándares habituales. (2013)</p>
			<p style="text-align: center;">Responsabilida d</p> <p style="text-align: center;">Según Romero, E. y Pérez, C. (2012) es aceptar las consecuencias de nuestras decisiones, respondiendo asertivamente a nuestros actos.</p>	<p style="text-align: center;">Ámbito Social</p> <p style="text-align: center;">Según Villafañe, J. Favorece eficientemente las demandas de la sociedad, satisfaciendo sus necesidades, apoyando a los empleados con innovación en su desarrollo personal y profesional. (2013)</p>
				<p style="text-align: center;">Ámbito Organizacional</p> <p style="text-align: center;">Según Villafañe, J. (2013) reconoce la calidad laboral de la empresa hacia sus trabajadores, identificando los valores éticos y profesionales que llevan a una conducta grupal, aportando a la identificación y alineamiento con el plan empresarial.</p>
				<p style="text-align: center;">Ámbito Laboral</p>

				<p>Según Villafañe, J. Espacio o ambiente donde se realizan diferentes labores. La empresa ofrece un empleo de calidad con condiciones laborales por encima de los estándares habituales. (2013)</p>
			<p>Solidaridad Según Páez, M. (2013) La solidaridad es un valor humano, se define como la oportunidad que tienen las personas de ayudar a otros.</p>	<p>Ámbito Social Según Villafañe, J. Favorece eficientemente las demandas de la sociedad, satisfaciendo sus necesidades, apoyando a los empleados con innovación en su desarrollo personal y profesional. (2013)</p>
				<p>Ámbito Organizacional Según Villafañe, J. (2013) reconoce la calidad laboral de la empresa hacia sus trabajadores, identificando los valores éticos y profesionales que llevan a una conducta grupal, aportando a la identificación y alineamiento con el plan empresarial.</p>

				<p style="text-align: center;">Ámbito Laboral</p> <p style="text-align: center;">Según Villafañe, J. Espacio o ambiente donde se realizan diferentes labores. La empresa ofrece un empleo de calidad con condiciones laborales por encima de los estándares habituales.</p> <p style="text-align: center;">(2013)</p>
--	--	--	--	---

Anexo 3. Tabla 4. Ficha de observación

DIMENSIONES	INDICADORES	IDENTIFICACIONES		DESCRIPCIÓN
		SI	NO	DIARIO
Honestidad Según Méndez, A. (2017) es hacer lo correcto, sin aprovecharse de la confianza de los demás.	Ámbito Social Según Villafañe, J. Favorece eficientemente las demandas de la sociedad, satisfaciendo sus necesidades, apoyando a los empleados con innovación en su desarrollo personal y profesional. (2013)			
	Ámbito Organizacional Según Villafañe, J. Es un grupo social compuesto por la administración, tareas y personas, para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder realizar su objetivo en común (2013)			
	Ámbito Laboral Según Villafañe, J. Espacio o ambiente donde se realizan diferentes labores. La empresa ofrece un empleo de calidad con condiciones laborales por encima de los estándares habituales. (2013)			

<p>Respeto</p> <p>Kohlberg (2007)</p> <p>aceptar las opiniones de los demás sin renunciar a la opinión propia. Para respetar se debe ser tolerante hacia los demás</p>	<p>Ámbito Social</p> <p>Según Villafañe, J. Favorece eficientemente las demandas de la sociedad, satisfaciendo sus necesidades, apoyando a los empleados con innovación en su desarrollo personal y profesional. (2013)</p>			
	<p>Ámbito Organizacional</p> <p>Según Villafañe, J. Es un grupo social compuesto por la administración, tareas y personas, para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder realizar su objetivo en común (2013)</p>			
	<p>Ámbito Laboral</p> <p>Según Villafañe, J. Espacio o ambiente donde se realizan diferentes labores. La empresa ofrece un empleo de calidad con condiciones laborales por encima de los estándares habituales. (2013)</p>			
<p>Solidaridad</p> <p>Según Páez, M. (2013)</p> <p>La solidaridad es un valor humano, se define como la oportunidad que tienen</p>	<p>Ámbito Social</p> <p>Según Villafañe, J. Favorece eficientemente las demandas de la sociedad, satisfaciendo sus necesidades, apoyando a los empleados con innovación en su desarrollo personal y profesional. (2013)</p>			
	<p>Ámbito Organizacional</p> <p>Según Villafañe, J. Es un grupo social compuesto por la administración, tareas y</p>			

<p>las personas de ayudar a otros.</p>	<p>personas, para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder realizar su objetivo en común (2013)</p>			
	<p style="text-align: center;">Ámbito Laboral</p> <p>Según Villafañe, J. Espacio o ambiente donde se realizan diferentes labores. La empresa ofrece un empleo de calidad con condiciones laborales por encima de los estándares habituales. (2013)</p>			
<p>Responsabilidad</p> <p>Según Romero, E. y Pérez, C. (2012) es aceptar las consecuencias de nuestras decisiones, respondiendo asertivamente a nuestros actos</p>	<p style="text-align: center;">Ámbito Social</p> <p>Según Villafañe, J. Favorece eficientemente las demandas de la sociedad, satisfaciendo sus necesidades, apoyando a los empleados con innovación en su desarrollo personal y profesional. (2013).</p>			
	<p style="text-align: center;">Ámbito Organizacional</p> <p>Según Villafañe, J. Es un grupo social compuesto por la administración, tareas y personas, para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder realizar su objetivo en común (2013)</p>			
	<p style="text-align: center;">Ámbito Laboral</p> <p>Según Villafañe, J. Espacio o ambiente donde se realizan diferentes labores. La empresa ofrece un empleo de calidad con condiciones laborales por encima de los estándares habituales. (2013)</p>			

Anexo 4. Validación de expertos – Ficha de Observación

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: MORENO LOPEZ WILDER EMILIO

Título y/o Grado: Magister

Ph. D..... ()	Doctor..... ()	Magister.... (X)	Licenciado..... ()	Otros. Especifique
----------------	-----------------	------------------	---------------------	--------------------

Universidad que labora: UNFV - UCV

Fecha: 24 – 06 – 2020

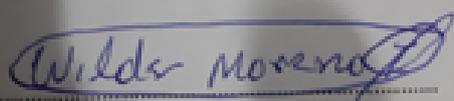
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Los Valores de la Cultura Organizacional de McDonald’s en las notas informativas de los diarios de circulación nacional de diciembre 2019 a marzo 2020”

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre clima organizacional.

ÍTEM	PREGUNTAS	AFECTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL		10		

SUGERENCIAS NOMBRE Y APELLIDOS: WILDER EMILIO MORENO LÓPEZ



MG. WILDER EMILIO, MORENO LÓPEZ

FIRMA

Anexo 5. Validación de expertos – Ficha de Observación

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Pérez Terrones José

Título y/o Grado: Magister en Periodismo

Ba. D..... ()	Doctor..... ()	Magister.... (X)	Licenciado.... ()	Otros. ()
Especifique				

Universidad que labora: UCV

Fecha: 24-08-20

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

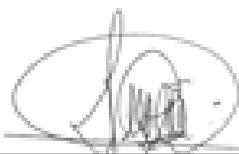
Los Valores de la Cultura Organizacional de McDonald's en las notas Informativas de los diarios de circulación nacional de Diciembre 2019 a Marzo 2020

ITEMS	PREGUNTAS	APROPIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL				

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "X" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

SUGERENCIAS: _____

NOMBRE Y APELLIDOS:



Mg. José Pérez Terrones

Anexo 6. Validación de expertos – Ficha de Observación

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: MOGOLLON CRUZ YVY ELIZABETH

Título y/o Grado: Magister

Ph. D..... ()	Doctor..... ()	Magister.... (X)	Licenciado.... ()	Otros. Especifique)
----------------	-----------------	------------------	--------------------	----------------------

Universidad que labora: Universidad César Vallejo - Universidad Peruana Cayetano Heredia.....

Fecha: 30 de octubre 2020. _

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

EVALUACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA INFLUENCER MACA BUSTAMANTE DE LOS SEGUIDORES DE 25 A 30 AÑOS LIMA 2020

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		Muy bien el indicador Honestidad
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
	TOTAL	10		

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

SUGERENCIAS:.....

NOMBRE Y APELLIDOS:



Anexo 7. Coeficiente V. de Aiken – Ficha de Observación

Tabla 5. Coeficiente V. de Aiken – Ficha de Observación

Preguntas	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	V
ITEM 1	1	1	1	3	100%
ITEM 2	1	1	1	3	100%
ITEM 3	1	1	1	3	100%
ITEM 4	1	1	1	3	100%
ITEM 5	1	1	1	3	100%
ITEM 6	1	1	1	3	100%
ITEM 7	1	1	1	3	100%
ITEM 8	1	1	1	3	100%
ITEM 9	1	1	1	3	100%
ITEM 10	1	1	1	3	100%
				Total	100%