



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura organizacional y Ética laboral de los trabajadores de una
empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Sialer Carrillo, Claudia Yanira (ORCID: 0000-0002-2173-2169)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis padres por los valores inculcados, a mi familia por creer en el logro de mis objetivos y ser un apoyo fundamental en todo momento y a mi hijo que es la luz de mi vida.

Agradecimiento

A mi familia, mis abuelos Rosa y Marcos Tulio (+) a mis padres Eleodora y Jovar, a mis hermanas, Erika, Cynthia y Maried, a mi tía Rosa, a mis primas Mónica y Ángela, a mi cuñado César, a mi esposo David y a mi hijo Raphael, a todos ellos Gracias por su apoyo y aliento para continuar.

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.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1.Tabla cruzada entre la cultura organizacional y el principio de beneficencia.....	18
Tabla 2.Tabla cruzada entre la cultura organizacional y el principio de autonomía.....	19
Tabla 3.Tabla cruzada entre la cultura organizacional y el principio de justicia.....	20
Tabla 4.Tabla cruzada para las variables: cultura organizacional y ética laboral	21

Resumen

La investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre la cultura organizacional y la ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022. El tipo de indagación fue aplicada, con diseño no experimental-correlacional, además por medio de un muestreo por conveniencia, la muestra fue equivalente a 100 colaboradores, quienes dieron respuesta a dos instrumentos de 12 y 19 ítems cada uno con una escala likert, y contaron con los criterios de validez y confiabilidad. Se demostró que el 86,5% de los trabajadores tienen un buen nivel de cultura organizacional y ética laboral. Se concluyó que, existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y ética laboral ($r = 0,689$), también una correlación directa y significativa con el principio de beneficencia ($r = 0,681$), sumando a ello una correlación con el principio de autonomía ($r = 0,558$), y una correlación con el principio de justicia ($r = 0,582$).

Palabras clave: Cultura organizacional, ética laboral, principios éticos.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between organizational culture and work ethics of the workers of a grain importing and distributing company in Lurin-Lima 2022. The type of inquiry was applied, with a non-experimental-relational design, also by means of convenience sampling, the sample was equivalent to 70 employees, who responded to two instruments of 12 and 17 items each with a Likert scale, and met the criteria of validity and reliability. It was shown that 86.5% of the workers have a good level of organizational culture and work ethics. It was concluded that there is a direct and significant correlation between organizational culture and work ethics ($r = 0.689$), also a direct and significant correlation with the principle of beneficence ($r = 0.681$), and a correlation with the principle of autonomy ($r = 0.558$), and a correlation with the principle of justice ($r = 0.582$).

Keywords: Organizational culture; work ethics, ethical principles.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a los constantes cambios del entorno que impacta en la conducta interna de las empresas, los trabajadores muestran comportamientos positivos o negativos, que limitan su productividad y creatividad, en ese sentido, el estudio busca establecer un nuevo rumbo, mediante la creación de una nueva cultura organizacional, cuyos principios y valores éticos prevalezcan sobre sus intereses particulares. En base a ello analizaremos los resultados para eventuales recomendaciones y su importancia dentro de las organizaciones.

Reyes y Moros (2020) en Cuba: Sociopsychological Diagnosis of the Organizational Culture at a Service Company, tuvo como objetivo realizar un diagnóstico en una empresa de servicio, basada en un enfoque cuantitativo, de modelo transeccional-descriptivo, concluyó que la comunicación sigue un declive, centrándose en canales formales y sistemas de poder, considerando a las interacciones interpersonales, el principal objetivo es fomentar una cultura de rendimiento y apoyo, con un enfoque en la colaboración y la construcción de estructuras de colaboración.

Marulanda et al. (2018) en su *The Organizational Culture, a Key Factor for the Transfer of Knowledge in the Coffee Triangle Research Centers of Colombia*, cuyo objetivo fue evidenciar los resultados de una investigación acerca de la cultura organizacional como constituyente fundamental para compartir conocimiento en instituciones de investigación. Recolectaron datos informativos de 24 centros e institutos de investigación, llegando a concluir que la cultura organizacional debe ser fortalecida como parte de un componente crítico en el desarrollo de procedimientos de transferencia de conocimiento de nivel elevado.

Arroyo (2018) en “Los códigos de ética y de conducta en la promoción de la ética organizacional”, cuyo fin fue encargarse de manera correcta la ética organizacional, llegando a considerar diferentes mecanismos que encaminan en el accionar de los trabajadores de una organización para que actúen conforme a los valores corporativos evitando que la reputación de la firma se vea perjudicada, llegando a destacar la importancia de la ética organizacional, tanto para empresas privadas como públicas mejorando la imagen interna y externa de las organizaciones.

León et al. (2019): Toward Sharp descriptions of organizational culture, tuvo como finalidad analizar los datos que provienen de una empresa pública peruana donde se realizaron descripciones acerca de la cultura organizacional, llegando a evaluar el liderazgo y bienestar emocional de los trabajadores donde los resultados evidenciados en el área de recurso humanos, comercial y de operaciones, no son de gran diferencia; concluyendo que la cultura organizacional de la firma está orientada fuertemente en la cooperación.

Rodríguez-Oliva et al. (2017), en “Organizational Culture and Ethical Leadership in an Institution”, cuyo fin fue determinar la cultura organizacional y el liderazgo ético en las instituciones administrativas, llegando a encontrar que la percepción cultural está acorde al liderazgo ético en el proceso interno de la empresa (dirección-trabajadores, sin embargo este no es igual en el proceso externo (trabajadores-clientes), en ese sentido concluyeron que la cultura organizacional debe ser fortalecida en base a la visión de la institución.

Ríos-Manríquez et al. (2015), en “Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial”, cuyo propósito fue estudiar el vínculo entre el comportamiento ético y la calidad laboral respecto al desenvolvimiento empresarial; llegaron a evidenciar que las firmas se exponen de forma ética solo con los grupos de interés o que tienen provechosos resultados empresariales, además fue evidente que las firmas tienen un elevado nivel de calidad laboral en su recurso humano repercutiendo favorablemente en el cumplimiento de funciones laborales. En consecuencia, concluyeron que al igual que la calidad laboral, la conducta ética, condiciona el desempeño laboral.

A nivel local, la firma en estudio es una empresa familiar dedicada al procesamiento y comercialización de menestras, cereales y granos nacionales e importados; contando con proveedores nacionales y extranjeros que avalan la eficacia de los productos y el continuo abastecimiento. Se viene observando una cultura organizacional con algunas deficiencias, teniendo como causas el incumplimiento de directrices, carencia de actividades de integración, además que los trabajadores no tienen definidos sus valores; generando incumplimiento en los roles, bajos niveles de rendimiento, además de comportamientos inapropiados, condicionando la ética laboral de los colaboradores. Debido a lo anteriormente descrito, la indagación abordada permite identificar la correspondencia existente

entre la Cultura Organizacional y la Ética Laboral, brindando alternativas de solución a la empresa.

En base a ello se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima, 2022?, y los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el principio de beneficencia?; b) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el principio de autonomía?; c) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el principio de justicia?

En tanto, la investigación tiene relevancia teórica, porque considera las teorías principales de la cultura organizacional y ética laboral, además de medir y analizar cada una de las variables, generando conocimientos nuevos dentro de la administración empresarial, siendo un precedente de valor. También tiene relevancia práctica, pues los resultados servirán para cambiar la realidad del ámbito laboral, identificando los factores que mejoran la cultura organizacional y la ética laboral. Tiene relevancia metodológica, pues se considera la ejecución del método científico, sumado al acopio de la información que se realizará a través del instrumento, mismo que será válido y confiable, llegando a ser considerado para indagaciones con una problemática semejante.

Respecto a la hipótesis general se tiene que: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022; por ello las hipótesis específicas son: a) La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de beneficencia de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022; b) La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de autonomía de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022; y c) La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de justicia de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Leal y Arias (2021) en: *Ethical leadership to strengthen an Organizational Culture in SMEs*, tuvo como objetivo establecer el efecto del liderazgo ético sobre la cultura organizacional en gerencia de las pymes de Imbadura-Ecuador, sujeto a un enfoque cuantitativo-descriptivo, explicativo y no experimental, siendo 729 empleados a los cuales les emplearon dos cuestionarios. Los hallazgos respecto al liderazgo ético: el 85% consideró que el líder es humilde, empático, asume sus compromisos y respeta los derechos, el 81% señalan que es un tipo bondadoso, respetuoso, también el 83% consideró que posee un pensamiento positivo, y la cultura organizacional: el 75% afirmó que se cuenta con autoridad iniciativa, el 90% menciona que las pymes comparten los valores, el 81% considera que estas tienen la capacidad de comprender a los clientes, el 78% participan en la dirección estratégica. Se afirmó la presencia de una alta y directa correlación entre los constructos.

Albán y Torres (2019) en: *Trabajo colaborativo y su incidencia en la transformación de la cultura organizacional de grandes empresas del sector alimentos y bebidas de Santiago de Cali*, cuyo fin fue reconocer el condicionamiento del trabajo colaborativo y cultura organizacional en cuatro firmas, teniendo un enfoque mixto, de tipo analítico-descriptivo; el cuestionario constó de 3 secciones (identificación, aspectos de la cultura y trabajo colaborativo) compuestas por preguntas cerradas y abiertas dentro de los hallazgos más relevantes se considera que si bien las 4 empresas analizadas atañen al mismo rubro, la cultura y acciones de colaboración que desarrollan son diferentes. Concluyó que el vínculo entre las variables contribuyó a evidenciar el trabajo colaborativo con repercusión en el cambio de la cultura organizacional.

Quiñonez (2019) en Ecuador en: *“Ética empresarial y su influencia en la responsabilidad social en el personal administrativo de la empresa Alez S.A.”*, señaló como fin identificar la atribución de la ética empresarial y la responsabilidad social en los colaboradores administrativos, basado en un enfoque cuantitativo, empleó un cuestionario a un total de 22 trabajadores, mismos que conformaron la muestra del estudio, evidenciando los siguientes hallazgos: el personal de la empresa expresó tener un alto nivel de conocimiento sobre la ética empresarial, mencionando que estas son los valores, normas y políticas que establece la

empresa. Concluyó que la ética empresarial influye significativamente en la responsabilidad social.

Matos y Raymundo (2020) en: Cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Microfinanciera Credipyme, agencia Huancavelica-2019, tuvo como finalidad caracterizar a la cultura organizacional de los socios internos, consideraron una exploración de tipo básica, descriptiva, de enfoque cuantitativo, empleó la encuesta para el acopio de información a un total de 50 trabajadores. Dentro de los hallazgos encontraron que el 42% son varones jóvenes menores de 25 años, en cuanto a la percepción de la cultura organizacional el 6% consideran desfavorable, mientras que el 84% la consideran favorable, sin embargo el 10%. En cuanto a la dimensión soporte el 92% consideran favorable, asimismo la dimensión estructura, el 86% consideran favorable, además el 82% consideran que las dimensiones responsabilidad y calor humano son favorables, por último las dimensiones recompensa y conflicto, el 80% las considera favorables. En ese sentido, concluyó que las categorías de la cultura organizacional, son fundamentales para que la firma continúe mejorando.

Bravo (2018) en: “Ética laboral y desarrollo profesional en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo”, cuyo propósito fue materializar la correspondencia entre ética laboral y desarrollo profesional, con orientación cuantitativa, de diseño descriptivo y correlacional, empleó un cuestionario a 71 trabajadores. Los hallazgos fueron: la ética y la capacidad laboral no están correlacionadas significativamente, sin embargo, la ética laboral se vincula de forma directa y significativa con la promoción laboral, del mismo modo la ética laboral se relaciona directamente con el adiestramiento laboral, en base a ello concluyó que la ética laboral no está correlacionada con el desarrollo profesional

Benancio (2018) en: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018, tuvo como propósito, definir la correspondencia de la cultura organizacional y desempeño laboral, de nivel relacional, diseño no experimental transversal, por medio de un muestreo no probabilístico, aplicaron los cuestionarios a 52 trabajadores. Evidenció una fuerte y positiva asociación entre el desempeño laboral y la toma de decisiones (0.8), asimismo, el sistema de comunicación y desempeño laboral están relacionadas de manera positiva (0.78), también el sistema de comunicación está relacionado

positivamente con el desempeño laboral (0.86), de igual manera el sistema normativo se asocia positivamente con el desempeño laboral (0,75). Por ello concluyó que las variables están relacionadas positivamente, además de ser una relación fuerte (0.96).

Sal y Rosas (2021), en: “Nivel de conocimiento del Código de Ética en los trabajadores de una entidad pública, Lima 2021” cuyo objetivo fue medir el nivel de conocimiento del código de ética de los funcionarios. Fue un estudio cuantitativo, de nivel básico descriptivo, la muestra fue constituida por 28 personas. Los hallazgos sobre la ética, el 92.9% de los trabajadores tienen un elevado grado de sabiduría, por ello el nivel de conocimiento es considerado como alto. En resumen, existe un alto nivel de conocimiento en los colaboradores de la entidad, en ese sentido, es casi imposible la existencia de casos ilícitos.

Urbiola (2019) en: Cultura organizacional y calidad total en las Mypes importadoras de tela del emporio comercial Gamarra, La Victoria, 2019; tuvo como fin identificar si la cultura organizacional se relaciona con la calidad total en las Mypes, siendo una pesquisa aplicada, descriptiva-correlacional, no experimental de corte transversal, para la recolección de información empleó un cuestionario en 137 colaboradores. La evidencia mostró que la innovación y toma de riesgo está afín positivamente con la calidad total de las Mypes ($r=0.925$), también la orientación a resultados se relaciona positivamente con la calidad total con un $r=0.673$. Por último, la estabilidad está asociada positivamente con la calidad total de las Mypes ($r=0.547$). Concluyó en la presencia de correlación positiva y moderada entre las variables estudiadas, con un $r = 0.504$.

Castro y Uriarte (2019) en: Cultura organizacional y clima laboral del área servicio al cliente en la empresa Atento Perú, Ate, 2019, se propuso identificar si la cultura organizacional se vincula con el clima laboral del área servicio al cliente, consideraron una indagación cuantitativa, aplicada, descriptiva, con diseño no experimental-transversal, donde 97 personas dieron respuesta a los instrumentos. Los hallazgos fueron: las dimensiones de la cultura organizacional se vincula positivamente con la el clima laboral, asimismo, la dimensión héroes se vincula con el clima laboral, también los ritos se relacionan positivamente con el clima laboral. En ese sentido quedó evidenciado que, la cultura organizacional y clima laboral se relacionan positivamente ($r=0.525$).

En seguida, se detalla la teoría de la variable Cultura Organizacional

Teoría del comportamiento, acuñada por Abraham Maslow en 1950, desarrollada desde la mirada conductista, considera al hombre desde dos enfoques: ser individual y social, por ello la teoría del comportamiento, señala que el hombre basa su satisfacción en la medida que va cumpliendo sus objetivos (Gómez & Vásquez, 2019). En tanto Díaz-Barrios et al. (2018), menciona que esta teoría se centra en el individuo y su relación entre la productividad y el bienestar social, considerando que las organizaciones son sistemas sociales que dependen de la intersección entre los colaboradores, y por medio de la psicología organizacional, busca analizar el comportamiento de cada miembro de la organización, teniendo la capacidad de influir sobre los sistemas de cooperación.

Respecto a la cultura organizacional, existen diferentes definiciones, por ello se menciona a los siguientes autores:

De acuerdo con Contreras y Gómez (2018), la cultura organizacional es calificada como una primacía competitiva que promueve a las actitudes de los trabajadores, beneficiando su efectividad y rendimiento, de esa manera la cultura organizacional impulsa al rendimiento y productividad, convirtiéndolas en organizaciones de elevado desempeño.

Según Yopan et al. (2020) la cultura organizacional admite que los individuos observen a las organizaciones como dueñas de determinadas peculiaridades individuales, que se mantienen estables en el tiempo, siendo considerada como uno de los mecanismos adaptativos que accede a afrontar diferentes situaciones dentro de la organización, en ese sentido, esta tiene que fijarse ya que puede hacerle frente a cualquier dificultad para la conciliación respecto a las variaciones que acontecen en el entorno.

Por su parte Mendez-Álvarez (2019), la define como un sistema de significados que definen los comportamientos, pensamiento, valores, creencias y normas que comparten los que conforman la empresa, para resolver inconvenientes de ajuste interno y externo. Además, permite que los trabajadores de la organización desarrollen comportamientos que son establecidos dentro del sistema de normas y valores.

En ese sentido Llanos (2018), la considera como una secuencia de creencias que comparten los colaboradores dentro de la empresa, llegando a establecer normas que moldean el comportamiento de los trabajadores.

Importancia de desarrollar una cultura organizacional: Carro-Suárez (2017) señala que es importante porque, permite que cada integrante de una empresa pueda mantener conductas positivas dentro de ella, creando una identidad personal, además una imagen institucional toma relevancia dentro del mercado laboral para el reclutamiento de nuevos talentos, también mejora la productividad del recurso humano en beneficio de la empresa. En otras palabras, la cultura organizacional permite que la empresa defina sus estrategias, estructuras y sistemas obteniendo conductas positivas de manera individual y grupal por parte de sus colaboradores, mejorando el desempeño organizacional.

Características de la cultura organizacional: Silva (2017) cita a Robbin Judge (2009) quien menciona alguna de las características de la cultura organizacional: identidad de sus trabajadores, organiza trabajos en equipo, consideración hacia las personas antes de la toma de decisiones, integra a las demás áreas de trabajo, comunica los resultados obtenidos en la empresa, establece normas y reglas que serán evaluadas a través de la conducta de los colaboradores, fomenta la innovación, y está dispuesto a aceptar cambios en beneficio de la empresa.

Dimensiones de la cultura organizacional: Contreras y Gómez (2018) consideran a la perspectiva de Denison (2001), quien adopta 4 dimensiones que integran la cultura organizacional.

Implicación: indica que los integrantes de la organización están envueltos con su trabajo, y sujetos al sentido de pertenencia, lo que los motiva a participar en las disposiciones que están relacionadas con los objetivos de la organización, los indicadores de esta dimensión son: el empoderamiento, cuando el talento humano de la organización siente que tienen la capacidad e iniciativa de dirigir su propio trabajo, esto es generado por el sentimiento de responsabilidad y pertenencia; trabajo en equipo, es el trabajo en conjunto o la cooperación para lograr un objetivo en común, genera la responsabilidad en el trabajo; desarrollo de capacidades, la organización apuesta en el adelanto de competencias y habilidades.

Consistencia: las organizaciones que manejan la consistencia, manifiestan permanencia y unificación como producto de la visión compartida y una uniformidad

equitativa, los indicadores de esta dimensión son: valores centrales, mantienen claras expectativas e intensifica la identidad; acuerdo, se resuelven los problemas y se logran acuerdos; coordinación e integración, es el compromiso continuo de todas las áreas que forman parte de la firma.

Adaptabilidad: capacidad que tienen las organizaciones para introducir cambios, llegando a incrementar las cuotas del mercado o el aumento en las ventas, se consideran los siguientes indicadores: orientación al cambio, es la interpretación adecuada del entorno y la anticipación a cambios futuros; orientación al cliente, es cuando los clientes se anticipan ante posibles necesidades; aprendizaje organizativo, la compañía infiere signos del entorno y las convierte en oportunidades encaminadas a la innovación llegando a generar conocimiento y desarrollar las capacidades.

Misión: es el propósito respecto a las metas, proporcionando una mirada despejada de cómo será la firma en un largo plazo, los indicadores que forman parte de esta dimensión son: dirección y propósito estratégico, enseña a los trabajadores a cómo pueden contribuir en el perfeccionamiento de la organización; metas y objetivos, brinda a cada colaborador una orientación puntual de sus funciones; visión, permite idealizar como sería la empresa en el futuro, es el factor común entre los valores que tienen los trabajadores y la guía y dirección que mantiene la organización.

A continuación, se describen los enfoques que respaldan a la segunda variable ética laboral:

Según Carvallo y Henriquez (2020) quien precisa que la ética es la búsqueda de un sentido de vida, además la ética aristotélica, fortalece estrategias y aptitudes que deben tener los gerentes en las MiPymes, logrando conseguir elevados niveles de competitividad corporativa. Por otra parte, Echeñique (2018), señala que la ética socrática, consiste en dejarse llevar por la razón, en donde la virtud es el conocimiento y la ignorancia es el mal, el ser ético es encontrar es saber lo que está bien y hacer el bien para encontrar la felicidad.

Dentro de una empresa, la ética se comprende como una disciplina encargada de calificar las acciones y comportamientos de los colaboradores como correctos o incorrectos, es decir estas sirven para regular la conducta de las personas a nivel individual o grupal. (Chacón, 2018)

Respecto a la variable ética laboral, se consideran a los siguientes autores quienes la definen de la siguiente manera:

Según Alcocer y González (2020), la ética laboral es un requerimiento por parte de los trabajadores, ya que implica valores fundamentales, como la responsabilidad, honestidad, constancia, justicia, y otros. Además, la ética laboral es aplicada en cualquier profesión ya que se enfrentan a diversas situaciones que requiere de la toma de decisiones. Dicho de otra manera, son los valores y normas en conjunto que mejoran el progreso de las diligencias en un determinado espacio de labores, estableciendo pautas que determinen qué tan apropiado es o no en el contexto.

Desde la perspectiva de Pertúz (2018), se debe puede considerar como una competencia laboral que forma parte de un eje para el posicionamiento de las organizaciones, en donde el gerente como líder transformacional tiene el deber de considerar los valores y virtudes de sus colaboradores, además de los factores de rentabilidad en beneficio de la empresa, de esta manera la ética es fundamental al momento de asignar los cargos a ocupar dentro de la empresa.

Para Leal y Arias (2021), la ética establece los valores, principios y normas fundamentales de la responsabilidad y el ejercicio de una profesión, misma que está sujeta a una serie de reglas profesionales, mientras que la ética laboral son las normas que presiden el comportamiento de los individuos dentro del lugar de trabajo (empresa u organización).

Según Rodríguez (2015), está conformada por el agregado orgánico de derechos y obligaciones morales, que son derivados de las normas y finalidades de las condiciones básicas de la persona, con el único objetivo de mantener la armonía en la persona y su entorno. Es decir, refiere a un aspecto del individuo con la realidad.

Importancia de la ética laboral: permite afianzar los vínculos entre la compañía y la sociedad actual, logrando el posicionamiento empresarial que es clave para generar ingresos, también permite que los trabajadores dejen de lado sus beneficios personales, trabajando en conjunto por el bien de la empresa, además si a la entidad le va bien, existirá estabilidad laboral. En ese sentido, permite desarrollar un entorno saludable, ya que se fundamenta en los valores entre los miembros de un equipo de trabajo y de los mismos con sus clientes. (Pertúz, 2018)

Características de la ética laboral: La ética laboral permite reflejar los valores de la organización, además toda organización debe contar con un código de ética mismo que contiene las conductas que se esperan de los colaboradores, también se basa en los deberes y derechos de los trabajadores dentro de la empresa. (Toro & Rodríguez, 2017)

Dimensiones de la ética laboral:

En ese contexto Rodríguez (2015) considera a los principios de la ética mismos se son tomados como las dimensiones de ética laboral.

Principio de beneficencia, el profesional tiene la obligación de buscar el bien propio, del cliente y del prójimo, llegando a emplear sus conocimientos en el tiempo, siendo considerados los indicadores siguientes: seguridad, es la confianza en algo o alguien, es decir es la carencia del riesgo; solidaridad, desarrollo de actitudes basado en el servicio, respeto, apoyo por parte de los integrantes de la organización; veracidad, es la correspondencia entre lo que se dice, se piensa y se hace; disciplina cumplimiento de las normas o reglas que conllevan al bienestar y éxito individual o grupal; lealtad, respeto y fidelidad a los principios morales y compromisos; respeto desarrollo de un trato amable y consideración hacia otros.

Principio de autonomía, implica el respeto mutuo, tanto del colaborador con los miembros de la empresa y el colaborador con los clientes, además implica el respeto mutuo y la toma de decisiones no debe estar influenciada por factores externos, los indicadores establecidos son: exigencia, necesidad de que se produzca un suceso; cultura, conductas en conjunto que determinan un aprendizaje; servicio de vocación, ayuda que se brinda a los demás no esperando retribución a cambio; responsabilidad, efectuar eficientemente con los las labores en el tiempo establecido, llegando a responder a las consecuencias.

Principio de justicia, refiere a otorgar a cada individuo lo que le atribuye o lo acordado, también es dar un trato por igual a las personas que forman parte del entorno, los indicadores considerados son: conducta humana, es el reflejo de lo que pensamos, decimos, y hacemos, todo orientado a una acción; principios morales, normas o reglas orientadas a las acciones que se realizadas; integridad, hacer lo correcto para evitar daños personales y grupales; confidencialidad, guardar asuntos personas de otras personas, para evitar relaciones profesionales resquebrajadas.

III. METODOLOGÍA

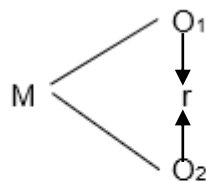
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La indagación fue de tipo aplicada pues se fundamenta por el tipo básica, considerando las teorías que buscan resolver posibles problemas llegando a emplear los saberes previos con el fin último de solucionar en función a los objetivos determinados (Ñaupas et al., 2018). Por ello, la investigación consideró los postulados de las teorías relevantes acerca de la cultura organizacional y ética laboral, contextualizándolas a la realidad observada, asimismo el estudio será de utilidad para futuras investigaciones.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental-transversal, definido por Arias y Covinos (2021) indicando que las variables son analizadas en su contexto natural, donde el investigador no intervendrá haciendo alguna manipulación, sólo se limitará a observar los fenómenos por medio de un análisis. En ese sentido, las variables cultura organizacional y ética laboral fueron medidas sin ser manipuladas, además el acopio de la información se dio en un tiempo específico y lugar determinado. Asimismo, el nivel de indagación fue correlacional, y tuvo como finalidad definir la asociación entre las variables estudiadas (Ñaupas et al., 2018). A continuación, el esquema de investigación:



Donde:

M: muestra

O1: cultura organizacional

O2: ética laboral

r: relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional.

Definición Conceptual: Es calificada como una primacía competitiva que promueve las actitudes de los trabajadores, beneficiando su efectividad y rendimiento (Contreras & Gómez, 2018)

Definición operacional: La variable fue estructurada por 4 dimensiones y cada una contó con 3 indicadores.

Dimensiones:

➤ Implicación

Indicadores

- Empoderamiento
- Trabajo en equipo
- Desarrollo de capacidades

➤ Consistencia

Indicadores

- Valores centrales
- Acuerdo
- Coordinación e integración

➤ Adaptabilidad

Indicadores

- Orientación al cambio
- Orientación al cliente
- Aprendizaje Organizativo

➤ Misión

Indicadores

- Dirección y propósito estratégico
- Metas y objetivos
- Visión

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Ética laboral.

Definición Conceptual: Conformada por el conjunto orgánico de derechos y obligaciones morales, derivados de las normas y finalidades de las condiciones básicas de la persona (Rodríguez, 2015).

Definición operacional: La variable estuvo estructurada por los 3 principios de la ética profesional.

Dimensiones:

➤ Principio de beneficencia

Indicadores

- Seguridad
- Solidaridad
- Veracidad
- Disciplina
- Lealtad
- Respeto

➤ Principio de autonomía

Indicadores

- Exigencia
- Cultura
- Servicio de vocación
- Responsabilidad
- Conducta humana

➤ Principio de justicia

Indicadores

- Principios morales
- Integridad
- confidencialidad

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: conceptualizada como el integral de componentes que son delimitados por el investigador (Arias & Covinos, 2021). Partiendo de lo anterior, la población estuvo constituida por un total de 100 colaboradores de la compañía distribuidos 70 en el área operacional, 10 en el área comercial y 20 en el área administrativa. Precizando la siguiente composición:

Criterios de inclusión: Colaboradores a tiempo completo dentro de la empresa. Colaboradores que forman parte de las áreas: operacional, comercial y administrativa. Colaboradores dispuestos a involucrarse en la investigación.

Criterios de exclusión: Colaboradores que por temas de salud no puedan responder al cuestionario. Colaboradores que se encuentran con licencia o permiso cuando se ejecute el estudio.

No se contó con muestra debido a que se utilizó a la población total.

Muestreo: Definido por Arias y Covinos (2021), como una técnica que se emplea para determinar la muestra. En la indagación se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia, mismo que correspondió a considerar los criterios de selección mencionados anteriormente.

Unidad de análisis: Es correspondiente a un trabajador de la compañía importadora y distribuidora de grano.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para el acopio de información se empleó la técnica de la encuesta, misma que es optada en los estudios cuantitativos, pues contribuye a generar información directa y primaria, llevando a formular preguntas para conocer las opiniones relacionadas al tema de estudio (Ñaupas et al., 2018).

Instrumentos: Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios, estos se caracterizaron por contener una serie de interrogantes en base a las dimensiones de las variables en estudio, donde se verificó la formulación del problema, objetivos e hipótesis (Ñaupas et al., 2018).

Validez: El instrumento para la variable cultura organizacional fue un cuestionario elaborado por Denison en el 2001, siendo adaptado y empleado en diferentes estudios. Al respecto y considerando la unidad de análisis del presente estudio, se hizo una adaptación del instrumento, mismo que constó de 12 interrogantes con una escala de valoración ordinal de tipo Likert con alternativas: (1) Totalmente en

desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) indiferente, (4) de acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo. Respecto a la variable ética laboral se empleó un cuestionario el cual constó de 19 interrogantes con una escala de valoración ordinal de tipo Likert, las alternativas fueron las mismas del primer cuestionario.

Asimismo, ambos cuestionarios fueron sometidos a validación por medio del juicio de expertos, este procedimiento contó con la intervención de 3 jueces expertos en la materia quienes revisaron detalladamente ambos instrumentos dando la conformidad a cada ítem formulado, aprobando y autorizando su aplicación.

Confiabilidad: para ambos cuestionarios se realizó el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, encontrando para el cuestionario de cultura organizacional un valor de 0.830, el cual determinó que el cuestionario es confiable; mientras que el cuestionario de ética laboral, se obtuvo un valor de 0.863, el cual determinó que cuestionario es confiable.

Procedimientos

Para la ejecución de la exploración se tuvo en consideración los sucesivos procedimientos: se solicitó y obtuvo la autorización por parte de la empresa para contar con la intervención de los trabajadores del área operacional, comercial y administrativa; se identificó la muestra a evaluar; se especificó la medida de las variables a través de su operacionalización; se conformó los instrumentos del estudio; los instrumentos fueron válidos y confiables; los instrumentos fueron aplicados: cuestionarios; se tabuló y filtró la información obtenida luego de la ejecución de los instrumentos; luego se procesó la información dando respuesta a los propósitos trazados mediante el uso de programas de soporte; se elaboraron las tablas y gráficas estadísticas que fueron presentadas como parte de los resultados finales encontrados en la indagación; además se desarrolló las conclusiones y recomendaciones, además de la materialización completa de la indagación.

3.5. Método de análisis de datos

Para la ejecución de la exploración se utilizó el programa Microsoft Excel como herramienta de procesamiento generando una base de datos que incluyó todas las respuestas acopiadas durante el proceso de recolección. La base de datos fue exportada al programa SPSS versión 25, cuyo sistema permitió el procesamiento, que fue expuesto en tablas y figuras para su análisis, luego se aplicó la prueba de

normalidad correspondiente llegando a especificar el coeficiente de correlación de Spearman, con el cual se determinó la existencia de la relación y se dio respuesta a las hipótesis formuladas, generando las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Aspectos éticos

Se consideró importante la incorporación de los principios éticos en la ejecución del trabajo, siendo el derecho de autor el principio fundamental para la recopilación de información de otros autores, así la inclusión de los datos necesarios establecidos por el estilo Apa, además de cumplir plenamente con los principios de autonomía para que el participante decida si formará parte del estudio, originalidad haciendo uso correcto de la citación, justicia para proteger los intereses del estudio por los fines académicos correspondientes y beneficencia para el buen desarrollo de la investigación, y aceptando toda la responsabilidad si se descubre alguna falta contra el participante (Alvarez, *Ética e investigación*, 2019). Así mismo, considera a la “Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales”. (2020) de la Universidad César Vallejo, además del Reglamento de CONCYTEC y sus directrices para el planteamiento y desarrollo de un estudio.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de los instrumentos.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el principio de beneficencia de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

H₁: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de beneficencia de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

H₀: La cultura organizacional no se relaciona de forma directa y significativa con el principio de beneficencia de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

Tabla 1.

Tabla cruzada entre la cultura organizacional y el principio de beneficencia.

		<u>Principio de beneficencia</u>		Total	Correlaciones
		Regular	Bueno		
Cultura organizacional	Regular	0,3%	8,7 %	9,0 %	Rho de Spearman 0,681 Sig.(bilateral)
	Bueno	2,7%	88,3%	91,0%	
Total		3,0%	91,0%	100,0%	0,000

Nota. Respecto a la tabla 1, se utilizó el Rho de Spearman, con una correlación bilateral de la variable cultura organizacional y la dimensión principio de beneficencia con un $r = 0,681$, indicando que la correlación es positiva considerable, es decir que la variable cultura organizacional influye directa y significativamente en el principio de beneficencia.

Respecto a la prueba de hipótesis 1, se empleó el Rho de Spearman, obteniendo el Sig. Bilateral = $0,000 \leq 0,05$ y considerando el criterio de decisión, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alterna; indicando, que existe correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la cultura organizacional influye directamente en el principio de beneficencia de los trabajadores con un 88,3%.

Considerando el análisis inferencial, los colaboradores de la empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín, deben mejorar la consistencia (cultura organizacional) para intensificar el principio de beneficencia, y con ello los valores que se tiene en cuanto al ambiente laboral que con éstos se conforma.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el principio de autonomía de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

H₁: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de autonomía de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

H₀: La cultura organizacional no se relaciona de forma directa y significativa con el principio de autonomía de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

Tabla 2.

Tabla cruzada entre la cultura organizacional y el principio de autonomía.

		Principio de Autonomía		Total	Correlaciones
		Regular	Bueno		
Cultura organizacional	Regular	0,5%	8,5%	9,0%	Rho de Spearman 0,558 Sig. (bilateral) 0,000
	Bueno	4,5%	86,5%	91,0%	
Total		5,0%	95,0%	100,0 %	

Nota. Respecto a la tabla 2, se utilizó el Rho de Spearman, con una correlación bilateral de la variable cultura organizacional y la dimensión principio de autonomía con un $r = 0,558$, indicando que la correlación es positiva considerable, es decir que la variable cultura organizacional influye directa y significativamente en el principio de autonomía.

Respecto a la prueba de hipótesis 2, se empleó el Rho de Spearman, obteniendo el Sig. Bilateral = $0,000 \leq 0,05$ y considerando el criterio de decisión, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alterna; indicando, que existe correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la cultura organizacional influye directamente en el principio de autonomía de los trabajadores con un 86,5%.

En relación al análisis de la empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín, debería considerar estrategias que mejoren la adaptabilidad (cultura organizacional) con la finalidad de fortalecer el principio de autonomía, donde aspectos como ofrecer servicios y/o productos de calidad sea el objetivo de todos.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el principio de justicia de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

H₁: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de justicia de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

H₀: La cultura organizacional no se relaciona de forma directa y significativa con el principio de justicia de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

Tabla 3.

Tabla cruzada entre la cultura organizacional y el principio de justicia.

		Principio de justicia		Total	Correlaciones
		Regular	Bueno		
Cultura organizacional	Regular	0,5%	8,5%	9,0%	Rho de Spearman 0.582
	Bueno	45%	86,5%	91,0%	
Total		5,0%	95,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota. Respecto a la tabla 3, se utilizó el Rho de Spearman, con una correlación bilateral de la variable cultura organizacional y la dimensión de justicia de beneficencia con un $r = 0,582$, indicando que la correlación es positiva considerable, es decir que la variable cultura organizacional influye directa y significativamente en el principio de justicia.

Respecto a la prueba de hipótesis 3, se empleó el Rho de Spearman, obteniendo el Sig. Bilateral = $0,000 \leq 0,05$ y considerando el criterio de decisión, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alterna; indicando, que existe correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la cultura organizacional influye directamente en el principio de justicia de los trabajadores con un 86,5%. En base al análisis inferencial de la empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín, debería considerar fortalecer la implicación (cultura organizacional) donde el proporcionar de herramientas que fortalezcan individual y colectivamente a los colaboradores, contribuirá con mejorar el principio de justicia dentro de la empresa.

Objetivo General: Determinar la relación entre la cultura organizacional y ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

H₁: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

H₀: La cultura organizacional no se relaciona de forma directa y significativa con la ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

Tabla 4.

Tabla cruzada para las variables: cultura organizacional y ética laboral

		Ética Laboral		Total	Correlaciones
		Regular	Bueno		
Cultura organizacional	Regular	0,5%	8,5%	9,0%	Rho de Spearman 0.689
	Bueno	4,5%	86,5%	91,0%	
Total		5,0%	95,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0.000

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.

Nota. Respecto a la tabla 4, se utilizó el Rho de Spearman, con una correlación bilateral de las variables cultura organizacional y ética laboral con un $r = 0,689$, indicando que la correlación es positiva considerable, es decir que la variable cultura organizacional influye directa y significativamente en la variable ética laboral

Respecto a la prueba de hipótesis general, se empleó el Rho de Spearman, obteniendo el Sig. Bilateral = $0,000 \leq 0,05$ y considerando el criterio de decisión, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alterna; indicando, que existe correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la cultura organizacional influye directamente en ética laboral de los trabajadores con un 86,5%.

Respecto al análisis inferencial, la empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín, debería accionar para solidificar su cultura organizacional, ya que esta aborda aspectos claves y significativos que conllevan a garantizar buenas prácticas profesionales (ética laboral) por parte del recurso humano de la empresa

V. DISCUSIÓN

Se procede a discutir los resultados obtenidos considerando cada objetivo planteado por medio de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la empresa objeto de estudio.

En referencia al objetivo general, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman alcanzando una correlación bilateral entre variables de $r = 0,689$ el cual indica una correlación positiva considerable, induciendo que la cultura organizacional influye directamente en la ética laboral de los trabajadores. Asimismo, para aceptar o rechazar la hipótesis general, se empleó el Rho de Spearman, obteniendo una Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,05$, entonces se aceptó la hipótesis alterna, llegando a rechazar la alterna, esto indica que existe una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la cultura organizacional influye directamente en la ética laboral con un 86,5%. Ello se puede contrastar con el estudio de Leal y Arias (2021), quien se propuso en establecer el efecto del liderazgo ético en la cultura organizacional, donde el 85% de los colaboradores precisaron un buen liderazgo ético, en ese sentido, afirmó que el liderazgo fortifica la cultura organizacional en las Pymes. Por su parte Quiñonez (2019), en su indagación, precisó que es necesario que el personal tenga un adecuado conocimiento sobre la ética empresarial, debido a que esta influye significativamente en la responsabilidad social. Sin embargo, los hallazgos de la exploración de Bravo (2018), difieren con la investigación, pues llegó a la conclusión que la ética laboral no se relaciona con el desarrollo profesional, pero sí evidenció relación respecto a la promoción laboral. Por ello, Carro-Suárez (2017) señala la importancia de la cultura organizacional, la cual permite que la empresa define estrategias, estructuras y sistemas que contribuya a adoptar conductas positivas por parte de los colaboradores que contribuyan a optimizar su desempeño; a la vez Pertúz (2018), precisa que la ética laboral permite desarrollar un entorno laboral saludable, donde priman los valores no sólo los valores internos, sino también con los clientes; asimismo, Chacón (2018), precisó que la ética es comprendida como una disciplina que se encarga de calificar las acciones y conductas de los trabajadores de la empresa, categorizándolas como correctas o incorrectas, es decir, a través de estas normas se pueden regular las conductas de las personas y hacer llevadera una convivencia interna y externa, es por ello que la ética laboral

desde la mirada de Alcocer y González (2020), considera que son la responsabilidad, honestidad, justicia, y otros son valores fundamentales que se aplican en cualquier profesión y que permiten enfrentar situaciones adversas facilitando una apropiada toma de decisiones. En ese sentido, las teorías de los autores dan sustento a los hallazgos evidenciados en la indagación; ya que, una mejor cultura organizacional, mejorará el principio de beneficencia.

En referencia objetivo específico 1, se empleó el estadígrafo de Rho de Spearman alcanzando una correlación bilateral entre variables de $r = 0,681$ el cual indica una correlación positiva considerable, induciendo que la cultura organizacional influye directamente en el principio de beneficencia de los trabajadores. Asimismo, para aceptar o rechazar la hipótesis general, se empleó el Rho de Spearman, obteniendo una Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,05$, entonces se aceptó la hipótesis alterna, llegando a rechazar la alterna, esto indica que existe una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la cultura organizacional influye directamente en el principio de beneficencia, con un 88,3%. Al respecto Contreras y Gómez (2018) menciona que la cultura organizacional promueve a la competitividad, generando actitudes beneficiosas en los trabajadores como es el incremento de su productividad y efectividad, es decir por medio de esta cultura se impulsa el rendimiento de los trabajadores, por su parte, Rodríguez (2015), considera que este principio se centra en buscar no sólo el bienestar de manera individual, sino también el del prójimo, y en caso de las organizaciones o empresas, velar el bienestar de los clientes; en base a ello, el autor consideró medir al principio de beneficencia por medio de la seguridad, solidaridad, veracidad disciplina, lealtad y respeto. En ese sentido, el estudio de Leal y Arias (2021) precisó que el 81% de los empleados son respetuosos, misma característica que forma parte del principio de beneficencia, por su parte Matos y Raymundo (2020), evidenció una adecuada cultura organizacional mejora los principios de beneficencia, sin embargo encontró que en la empresa Microfinanciera existe una cultura organizacional desfavorable.

En tanto, al objetivo específico 2, fue empleado el estadígrafo de Rho de Spearman alcanzando una correlación bilateral entre variables de $r = 0,558$ el cual indica una correlación positiva considerable, induciendo que la cultura organizacional influye directamente en el principio de autonomía de los

trabajadores. Asimismo, para aceptar o rechazar la hipótesis general, se empleó el Rho de Spearman, obteniendo una Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,05$, entonces se aceptó la hipótesis alterna, llegando a rechazar la alterna, esto indica que existe una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la cultura organizacional influye directamente en el principio de autonomía, con un 86,5%. En efecto, Yopan et al. (2020), asevera que la cultura organizacional admite que los individuos observen a las organizaciones como dueñas de determinadas peculiaridades individuales, además esta cultura la atribuye como un mecanismo adaptativo para hacerle frente a las diversas situaciones internas de la organización; es por ello que, Rodríguez (2015), aseveró que este principio se implica el respeto mutuo, es decir, entre los trabajadores de la empresa o este con sus jefes; además, en su estudio midió al principio de autonomía por medio de la exigencia, la cultura, los servicios de vocación, la responsabilidad, y la conducta humana, en ese sentido, el estudio desarrollado por Castro y Uriarte (2019), demostró que cultura organizacional se relaciona de manera positiva con el clima laboral con un Rho de Spearman de 0.525, lo cual indicó que la correlación es moderada; asimismo el estudio de Leal y Arias (2021) quién encontró que el 75% de los empleados tienen un adecuado principio de autonomía.

Finalmente, respecto al objetivo específico 3, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman alcanzando una correlación bilateral entre variables con un $r=0,582$ el cual indica una correlación positiva considerable, induciendo que la cultura organizacional influye directamente en el principio de justicia de los trabajadores. Asimismo, para aceptar o rechazar la hipótesis general, se empleó el Rho de Spearman, obteniendo una Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,05$, entonces se aceptó la hipótesis alterna, llegando a rechazar la alterna, esto indica que existe una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la cultura organizacional influye directamente en el principio de justicia, con un 86,5%. En tal sentido, Mendez-Álvarez (2019), conceptualizan a la cultura organizacional como un sistema de significados que define los comportamientos, pensamientos, valores, creencias y normas de comportamiento los colaboradores que conforman una empresa, con la finalidad de resolver no sólo imprevistos internos, sino también externos; además esto se atribuye a una mejor

organización dentro del sistema de normas y valores reglamentados por los directivos o gerentes empresariales, en tanto Rodríguez (2015), atribuye que este principio de sujeta a brindar un trato igualitario a las personas, por ello midió al principio de justicia a través de los principios morales, de integridad y confidencialidad, asimismo el estudio de Sal y Rosas (2021) sobre el nivel de conocimiento del código de ética, evidenció que el 93% de los colaboradores de una empresa pública tienen un elevado conocimiento de los mismos, de igual manera el estudio de Leal y Arias (2021) tiene relación, pues el 85% de los colaboradores tienen un adecuado principio de justicia, mismo que fortifica la cultura organizacional en las Pymes.

VI. CONCLUSIONES

1. Considerando al objetivo general, se concluye que existe correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y ética laboral con un $r = 0,689$; además, se obtuvo significancia bilateral igual a 0,000, optando por aceptar la hipótesis alterna confirmando que la cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la ética laboral, con un 86.5%.
2. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que existe correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y el principio de beneficencia, con un $r = 0,681$; asimismo, la significancia bilateral obtenida fue igual a 0,000, llegando a aceptar la hipótesis alterna, afirmando que la cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de beneficencia, con un 88,3%.
3. En base al segundo objetivo específico, se concluye que existe correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y el principio de autonomía, con una correlación igual a 0,558; además la significancia bilateral igual a 0,000, por ello se aceptó la hipótesis alterna, aseverando que la cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de autonomía, con un 86.5%.
4. Finalmente, el tercer objetivo específico, se concluyó que existe correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y el principio de justicia, con un $r = 0,582$, evidenciando una significancia bilateral igual a 0,000, razón por la cual se decidió aceptar la hipótesis alterna, afirmando que la cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de justicia, con un 86.5%.

VII. RECOMENDACIONES

En consideración al objetivo general, se evidenció que la cultura organizacional se correlaciona directa y significativamente con la ética laboral, por ello, se recomienda al gerente de la empresa importadora y distribuidora de granos, incorporar nuevas estrategias que impliquen el trabajo en equipo, llegando a desarrollar capacidades de empoderamiento y mejorar la cultura organizacional, reforzando los principios éticos en sus trabajadores considerando el área operacional, comercial y administrativa, de esa manera se aseguran resultados óptimos a favor de la entidad.

Al gerente de la empresa, se le recomienda realizar capacitaciones en valores y principios para fortalecer la convivencia interna, además de coordinar actividades dinámicas o de integración como romper el hielo o teléfono malogrado, conllevando a un ambiente laboral armónico, donde exista la confianza y el apoyo entre los trabajadores, haciendo que estas áreas sean más productivas.

También es recomendable que, el gerente y los trabajadores consideren incorporar actividades de convivencia pacífica que motive a la responsabilidad laboral, adoptando nuevas conductas, en busca de mejorar el principio de autonomía en cada miembro que pertenece a la empresa, de esa manera se creará una mejor cultura organizacional y por ende una identificación de los trabajadores con la empresa.

Para finalizar, se recomienda que los colaboradores coordinen con sus jefes o gerente, incorporar capacitaciones sobre los principios éticos laborales y derechos laborales, con el único fin de mejorar el principio de justicia, contribuyendo a una cultura organizacional óptima.

REFERENCIAS

- Albán, V., & Torres, M. (2019). *Trabajo colaborativo y su incidencia en la transformación de la cultura organizacional de grandes empresas del sector alimentos y bebidas de Santiago de Cali*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/handle/10614/12241>
- Alcocer, M., & González, R. (2020). Profesionalización como responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 12(1), 1146 - 1166. Obtenido de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1697>
- Alvarez, P. (2019). *Ética e investigación*. Facultad de Derecho- Ceide. Cali: Universidad De Santiago de Cali. Recuperado el 2021, de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aK2miZJeH4kJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf+%&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa, Perú: Enfoques consulting EIRL.
- Arroyo, J. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 9(1), 87 - 103. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/2104>
- Benancio, E. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1(1), 1-20. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.zip>
- Bravo, G. (2018). *Ética laboral y el desarrollo profesional en la dirección regional de trabajo y promoción*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/474/T037_70895405_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. la importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios gerenciales*, 33(145), 352 - 365. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232017000400352&script=sci_abstract&tlng=pt
- Carvalho, Y., & Henriquez, N. (2020). Artistoethelic ethics as a competitive management strategy for Msmes in the province of el oro. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(2), 106 - 111. Obtenido de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/273/305>
- Castro, W., & Uriarte, D. (2019). *Cultura organizacional y clima laboral del área servicio al cliente en la empresa Atento Perú, Ate, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Lima: UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62698>

- Chacón, J. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista nacional de administración*, 9(1), 87-103. doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2104>
- Contreras, A., & Gómez, A. (2018). Application of the Denison questionnaires to determine the characteristics of organizational culture. 5(1), 59 - 86. Obtenido de <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204>
- Cuevas, R., & Rodriguez, R. (2017). Social responsibility and professional ethics in public and cooperative management. *Pensamiento & gestión*, 1(42), 6 - 25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64652584002/html/>
- Díaz-Barrios, J., Pereira-Burgos, M., & Suárez-Amaya, W. (2018). Gobernanza: una visión desde la teoría administrativa. *Revista de ciencias humanas y sociales*, 1(86), 326 - 357. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jazmin-Diaz/publication/329828487_Gobernanza_una_vision_desde_la_teor%C3%ADa_administrativa/links/5c1c6ea6458515a4c7edbdce/Gobernanza-una-vision-desde-la-teoria-administrativa.pdf
- Echeñique, J. (2018). Socratic dualism. *Revista de filosofía*, 74, 55 - 72. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-43602018000100055&script=sci_arttext
- Espinoza - Gamboa, E. (2021). Ensayo sobre la importancia de la ética en la labor del contador público en tiempos de pandemia. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 611-625. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.701>
- Espinoza-Gamboa, E. (2021). Essay on the importance of ethics in the work of the public accountant in times of pandemic. *Digital Publisher CEIT*, 6(6), 611 - 625. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/701/861
- Flores, J., Vásquez, M., & Leyva, B. (2021). Cultura organizacional y competitividad de las pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres en Cajeme, México. *Pensamiento & gestión*, 1(49), 74 - 89. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762020000200074&lang=es
- Gómez, M., & Vásquez, E. (2019). Theories of administration. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 1(11), 79 - 83. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/3842/6028>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Leal, M., & Arias, B. (2021). Ethical leadership to strengthen an Organizational Culture in SMEs. *Podium*, 1(40), 21 - 40. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n40/2588-0969-podium-40-21.pdf>

- León, F., Morales, O., Otoya, O., Romero, A., De La Cruz, Á., & Sarrira, F. (2019). Toward sharp descriptions of organizational culture. *Revista de psicología*, 9(3), 59 - 71. Obtenido de <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/705/384>
- Llanos, M. (2018). Organizational culture: conceptual approach and delimitation of variables for your study. *Ecociencia*, 5(2), 1-19. doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.60>
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). The Organizational Culture, a Key Factor for the Transfer of Knowledge in the Coffee Triangle Research Centers of Colombia. *Información tecnológica*, 29(6), 245 - 252. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Matos, E., & Raymundo, L. (2020). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Microfinanciera Credipyme, soluciones agencia Huancavelica-2019*. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica: UNH. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3908>
- Mendez-Álvarez, C. (2019). Components for the Relationship between Organizational Culture and Strategy. *Revista universidad y empresa*, 21(37), 236 - 169. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000200136
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). México DF: Ediciones U.
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Telos*, 20(2), 377 - 388. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/99356889009.pdf>
- Quiñonez, G. (2019). La ética empresarial y su influencia en la responsabilidad social en el personal administrativo de la empresa Ales S.A. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-23. Obtenido de <https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/208/140>
- Reyes, J., & Moros, H. (2020). Sociopsychological Diagnosis of the Organizational Culture at a Service Company. *Revista estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*, 8(1), 1 - 18. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000100005&lng=es&tlng=es.
- Ríos-Manríquez, M., López-Salazar, A., & C, L.-M. (2015). Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. *Revista científica de América Latina*, 3(1), 308 - 320. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4815/481547178026.pdf>
- Rodríguez, J. (2015). *Ética profesional y deontología*. Chimbote, Ancash, Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- Rodríguez-Olivas, M., Hernández-Olivas, J., & Valdez-Rodríguez, B. (2017). Organizational Culture and Leadership Perception in a Higher Education Institution. *Conciencia tecnológica*, 1(53), 1 - 13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94453640006/>
- Sal y Rosas, L. (2021). *El nivel de conocimiento del Código de Ética en los servidores en una entidad pública, Lima 2021*. Universidad César Vallejo. Lima: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68017/Sal%20y%20Rosas_GLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, D. (2017). La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *Innova research journal*, 2(3), 110 - 115. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6057495.pdf>.
- Toro, J., & Rodríguez, M. (2017). Ethics training in organizations: Literature review. *Información tecnológica*, 28(2), 1467 - 180. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642017000200018&script=sci_arttext&tlng=e
- Urbiola, A. (2019). *Cultura organizacional y calidad total en las Mypes importadoras de tela del emporio comercial Gamarra, La Victoria, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Lima: UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55943>
- Valdez-Rodríguez, B., Rodríguez-Olivas, M., & Hernández-Bernadett, J. (2017). Organizational Culture and Leadership Perception in a Higher Education Institution. *Instituto Tecnológico de Aguascalientes*, 1(53). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94453640006/>
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149 - 176. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149#B31
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American Anthropological perspectives. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263 - 289. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

ANEXOS

Anexo n°1: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CULTURA ORGANIZACIONAL	Es calificada como una primacía competitiva que promueve las actitudes de los trabajadores, beneficiando su efectividad y rendimiento (Contreras & Gómez, 2018).	La variable está estructurada por 4 dimensiones y cada una cuenta con 3 indicadores.	Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	Ordinal
			Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	
			Misión	Dirección y propósito estratégico Metas y objetivos Visión	
Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ÉTICA LABORAL	Conformada por el conjunto orgánico de derechos y obligaciones morales, derivados de las normas y finalidades de las condiciones básicas de la persona (Rodríguez, 2015).	La variable está estructurada por los 3 principios de la ética profesional.	Principio de beneficencia	Seguridad Solidaridad Veracidad Disciplina Lealtad Respeto	Ordinal
			Principio de autonomía	Exigencia Cultura Servicio de vocación Responsabilidad	
			Principio de justicia	Conducta humana Principios morales Integridad Confidencialidad	

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	GENERAL			
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima, 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022	<p>H₁: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.</p> <p>H₀: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022.</p>	CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	<p>Empoderamiento</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Desarrollo de capacidades</p>	<p>Enfoque Cuantitativo.</p> <p>Tipo de Investigación Aplicada.</p> <p>Nivel de Investigación Correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación No experimental Transversal.</p> <p>Población 100 trabajadores.</p> <p>Muestra No tuvo muestra.</p> <p>Técnica e instrumento Encuesta Cuestionario.</p> <p>Estadística Descriptiva e inferencial</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	
PE1: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el principio de beneficencia?	OE1: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el principio de beneficencia	HE1: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de beneficencia.		Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	
PE2: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el principio de autonomía?	OE2: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el principio de autonomía.	HE2: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de autonomía		Misión	Dirección y propósito estratégico Metas y objetivos Visión	
PE3: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el principio de justicia?	OE3: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el principio de justicia.	HE3: La cultura organizacional se relaciona de forma directa y significativa con el principio de justicia.	ÉTICA LABORAL	Principio de beneficencia	Seguridad Solidaridad Veracidad Disciplina Lealtad Respeto	
				Principio de autonomía	Exigencia Cultura Servicio de vocación Responsabilidad Conducta humana	
				Principio de justicia	Principios morales Integridad Confidencialidad	

CULTURA ORGANIZACIONAL – CUESTIONARIO

I. PRESENTACIÓN

Buenas tardes Sr, Sra. o Srta., soy estudiante de la Universidad César Vallejo, en esta oportunidad me encuentro realizando un estudio que tiene por objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022. Por ello se le pide su colaboración con el llenado respectivo del instrumento, mismo que me permitirá recabar información valiosa para mi estudio.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, se le presentará un listado de interrogantes, donde deberá marcar con un aspa (X) sólo la opción que se ciñe a su opinión. Además, se le garantiza que la información proporcionada será usada correctamente, asimismo los datos serán anónimos.

III. DATOS GENERALES

Edad: _____ Sexo: F () M () Área en que labora: _____

Las alternativas son:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

CULTURA ORGANIZACIONAL									
DIMENSIÓN IMPLICACIÓN									
Empoderamiento					5	4	3	2	1
1	¿Hay una buena planificación del trabajo, involucrando a todo el equipo?								
Trabajo en equipo					5	4	3	2	1
2	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de esta organización?								
Desarrollo de capacidades					5	4	3	2	1
3	¿Las capacidades de quienes presentan alto potencial (los futuros líderes de la organización) se desarrollan constantemente?								
DIMENSIÓN CONSISTENCIA									
Valores centrales					5	4	3	2	1
4	¿Ignorar los valores esenciales de la organización, podría ocasionar rechazo de sus miembros?								
Acuerdo					5	4	3	2	1
5	¿A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave?								
Coordinación e integración					5	4	3	2	1
6	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización?								
DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD									
Orientación al cambio					5	4	3	2	1
7	¿Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo?								
Orientación al cliente					5	4	3	2	1
8	¿Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes?								
Aprendizaje organizativo					5	4	3	2	1

9	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?					
DIMENSIÓN MISIÓN						
Dirección y propósito		5	4	3	2	1
10	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?					
Metas y objetivos		5	4	3	2	1
11	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?					
Visión		5	4	3	2	1
12	¿Considera que existe una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?					

ÉTICA LABORAL – CUESTIONARIO

IV. PRESENTACIÓN

Buenas tardes Sr, Sra. o Srta., soy estudiante de la Universidad César Vallejo, en esta oportunidad me encuentro realizando un estudio que tiene por objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima 2022. Por ello se le pide su colaboración con el llenado respectivo del instrumento, mismo que me permitirá recabar información valiosa para mi estudio.

V. INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, se le presentará un listado de interrogantes, donde deberá marcar con un aspa (X) sólo la opción que se ciñe a su opinión. Además, se le garantiza que la información proporcionada será usada correctamente, asimismo los datos serán anónimos.

VI. DATOS GENERALES

Edad: _____ Sexo: F () M () Área en que labora: _____

Las alternativas son:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

ÉTICA LABORAL									
DIMENSIÓN: PRINCIPIO DE BENEFICENCIA									
Seguridad					5	4	3	2	1
1	¿Tengo la seguridad que, al denunciar un suceso, la empresa reservará de manera confidencial mi identidad?								
2	¿Considero que los sistemas operativos de la empresa son seguros?								
Solidaridad					5	4	3	2	1
3	¿Considero que dentro de la empresa se aplica frecuentemente el concepto de “hacer el mayor bien posible”?								
Veracidad					5	4	3	2	1
4	¿Ante un acontecimiento fortuito dentro de la empresa, digo la verdad, aunque la consecuencia me perjudique laboralmente?								
5	¿Cuándo mi jefe inmediato me cuestiona, suelo responder con la verdad?								
Disciplina					5	4	3	2	1
6	¿He recibido una o más sanciones por indisciplina respecto a las funciones que realizo?								
Lealtad					5	4	3	2	1
7	¿Cumpló en la totalidad con las asignaciones o tareas que se me encargan dentro de la empresa?								
Respeto					5	4	3	2	1
8	¿Cada vez que atiendo a alguien, suelo prestar la atención y consideración necesaria para cumplir con efectividad lo que solicita?								
9	¿Respeto la opinión de mis compañeros, así estas no estén acordes a las mías?								
DIMENSIÓN: PRINCIPIO DE AUTONOMÍA									
Exigencia					5	4	3	2	1

10	¿Considero que en la empresa son exigentes con el cumplimiento de un control permanente y efectivo?					
Cultura		5	4	3	2	1
11	¿Considero que el sistema integrado de cumplimiento y ética para prevenir posibles fraudes es el ideal?					
Servicio de vocación		5	4	3	2	1
12	¿Considero que el servicio que brinda la empresa es mejor en comparación a la competencia?					
Responsabilidad		5	4	3	2	1
13	¿Cumplo de manera adecuada con el código de ética y conducta establecido en la empresa?					
DIMENSIÓN: PRINCIPIO DE JUSTICIA						
Conducta humana		5	4	3	2	1
14	¿Conozco cuáles son las sanciones que aplica la empresa en caso de incumplir la normativa?					
Principios Morales		5	4	3	2	1
15	¿Considero que cumplo adecuadamente con los principios morales de la empresa?					
Integridad		5	4	3	2	1
16	¿Considero que brindo una información transparente, clara y oportuna a mi jefe inmediato?					
17	¿Si un compañero incumple el código de ética de integridad de la información, haría uso de los canales de denuncia dados por la empresa?					
Confidencialidad		5	4	3	2	1
18	¿Comparto información confidencial con personal que no pertenece a mi área laboral o fuera de la empresa?					
19	¿Suelo extraer información de la empresa para usarlo en beneficio propio?					

¡Gracias!

Anexo nº3: Formatos de validez de contenido

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Cultura Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Implicación							
1	¿Hay una buena planificación del trabajo, involucrando a todo el equipo?	Si		Si		Si		
2	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de esta organización?	Si		Si		Si		
3	¿Las capacidades de quienes presentan alto potencial (los futuros líderes de la organización) se desarrollan constantemente?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Consistencia	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Ignorar los valores esenciales de la organización, podría ocasionar rechazo de sus miembros?	Si		Si		Si		
5	¿A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave?	Si		Si		Si		
6	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo?	Si		Si		Si		
8	¿Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes?	Si		Si		Si		
9	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Misión	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	Si		Si		Si		
11	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que existe una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson **DNI:** 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de marzo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ÉTICA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRINCIPIO DE BENEFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tengo la seguridad que, al denunciar un suceso, la empresa reservará de manera confidencial mi identidad?	Si		Si		Si		
2	¿Considero que los sistemas operativos de la empresa son seguros?	Si		Si		Si		
3	¿Considero que dentro de la empresa se aplica frecuentemente el concepto de "hacer el mayor bien posible"?	Si		Si		Si		
4	¿Ante un acontecimiento fortuito dentro de la empresa, digo la verdad, aunque la consecuencia me perjudique laboralmente?	Si		Si		Si		
5	¿Cuándo mi jefe inmediato me cuestiona, suelo responder con la verdad?	Si		Si		Si		
6	¿He recibido una o más sanciones por indisciplina respecto a las funciones que realizo?	Si		Si		Si		
7	¿Cumplo en la totalidad con las asignaciones o tareas que se me encargan dentro de la empresa?	Si		Si		Si		
8	¿Cada vez que atiendo a alguien, suelo prestar la atención y consideración necesaria para cumplir con efectividad lo que solicita?	Si		Si		Si		
9	¿Respeto la opinión de mis compañeros, así estas no estén acordes a las mías?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: PRINCIPIO DE AUTONOMIA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considero que en la empresa son exigentes con el cumplimiento de un control permanente y efectivo?	Si		Si		Si		
11	¿Considero que el sistema integrado de cumplimiento y ética para prevenir posibles fraudes es el ideal?	Si		Si		Si		
12	¿Considero que el servicio que brinda la empresa es mejor en comparación a la competencia?	Si		Si		Si		
13	¿Cumplo de manera adecuada con el código de ética y conducta establecido en la empresa?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: PRINCIPIO DE JUSTICIA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Conozco cuáles son las sanciones que aplica la empresa en caso de incumplir la normativa?	Si		Si		Si		
15	¿Considero que cumplo adecuadamente con los principios morales de la empresa?	Si		Si		Si		
16	¿Considero que brindo una información transparente, clara y oportuna a mi jefe inmediato?	Si		Si		Si		
17	¿Si un compañero incumple el código de ética de integridad de la información, haría uso de los canales de denuncia dados por la empresa?	Si		Si		Si		
18	¿Comparto información confidencial con personal que no pertenece a mi área laboral o fuera de la empresa?	Si		Si		Si		
19	¿Suelo extraer información de la empresa para usarlo en beneficio propio?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson **DNI:** 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios


1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de marzo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Cultura Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Implicación							
1	¿Hay una buena planificación del trabajo, involucrando a todo el equipo?	Si		Si		Si		
2	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de esta organización?	Si		Si		Si		
3	¿Las capacidades de quienes presentan alto potencial (los futuros líderes de la organización) se desarrollan constantemente?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Consistencia	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Ignorar los valores esenciales de la organización, podría ocasionar rechazo de sus miembros?	Si		Si		Si		
5	¿A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave?	Si		Si		Si		
6	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo?	Si		Si		Si		
8	¿Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes?	Si		Si		Si		
9	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Misión	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	Si		Si		Si		
11	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que existe una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
 Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

2Relevancia: El ítem es

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de marzo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ÉTICA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRINCIPIO DE BENEFICIENCIA							
1	¿Tengo la seguridad que, al denunciar un suceso, la empresa reservará de manera confidencial mi identidad?	Si		Si		Si		
2	¿Considero que los sistemas operativos de la empresa son seguros?	Si		Si		Si		
3	¿Considero que dentro de la empresa se aplica frecuentemente el concepto de "hacer el mayor bien posible"?	Si		Si		Si		
4	¿Ante un acontecimiento fortuito dentro de la empresa, digo la verdad, aunque la consecuencia me perjudique laboralmente?	Si		Si		Si		
5	¿Cuándo mi jefe inmediato me cuestiona, suelo responder con la verdad?	Si		Si		Si		
6	¿He recibido una o más sanciones por indisciplina respecto a las funciones que realizo?	Si		Si		Si		
7	¿Cumplo en la totalidad con las asignaciones o tareas que se me encargan dentro de la empresa?	Si		Si		Si		
8	¿Cada vez que atiendo a alguien, suelo prestar la atención y consideración necesaria para cumplir con efectividad lo que solicita?	Si		Si		Si		
9	¿Respeto la opinión de mis compañeros, así estas no estén acordes a las mías?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: PRINCIPIO DE AUTONOMIA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considero que en la empresa son exigentes con el cumplimiento de un control permanente y efectivo?	Si		Si		Si		
11	¿Considero que el sistema integrado de cumplimiento y ética para prevenir posibles fraudes es el ideal?	Si		Si		Si		
12	¿Considero que el servicio que brinda la empresa es mejor en comparación a la competencia?	Si		Si		Si		
13	¿Cumplo de manera adecuada con el código de ética y conducta establecido en la empresa?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: PRINCIPIO DE JUSTICIA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Conozco cuáles son las sanciones que aplica la empresa en caso de incumplir la normativa?	Si		Si		Si		
15	¿Considero que cumplo adecuadamente con los principios morales de la empresa?	Si		Si		Si		
16	¿Considero que brindo una información transparente, clara y oportuna a mi jefe inmediato?	Si		Si		Si		
17	¿Si un compañero incumple el código de ética de integridad de la información, haría uso de los canales de denuncia dados por la empresa?	Si		Si		Si		
18	¿Comparto información confidencial con personal que no pertenece a mi área laboral o fuera de la empresa?	Si		Si		Si		
19	¿Suelo extraer información de la empresa para usarlo en beneficio propio?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
 Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

2Relevancia: El ítem es

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de marzo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Cultura Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Implicación							
1	¿Hay una buena planificación del trabajo, involucrando a todo el equipo?	Si		Si		Si		
2	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de esta organización?	Si		Si		Si		
3	¿Las capacidades de quienes presentan alto potencial (los futuros líderes de la organización) se desarrollan constantemente?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Consistencia	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Ignorar los valores esenciales de la organización, podría ocasionar rechazo de sus miembros?	Si		Si		Si		
5	¿A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave?	Si		Si		Si		
6	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de esta organización?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo?	Si		Si		Si		
8	¿Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes?	Si		Si		Si		
9	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Misión	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	Si		Si		Si		
11	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que existe una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica DNI: 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación


1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de marzo de 2022.



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLAB Nº 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ÉTICA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRINCIPIO DE BENEFICIENCIA							
1	¿Tengo la seguridad que, al denunciar un suceso, la empresa reservará de manera confidencial mi identidad?	Si		Si		Si		
2	¿Considero que los sistemas operativos de la empresa son seguros?	Si		Si		Si		
3	¿Considero que dentro de la empresa se aplica frecuentemente el concepto de "hacer el mayor bien posible"?	Si		Si		Si		
4	¿Ante un acontecimiento fortuito dentro de la empresa, digo la verdad, aunque la consecuencia me perjudique laboralmente?	Si		Si		Si		
5	¿Cuándo mi jefe inmediato me cuestiona, suelo responder con la verdad?	Si		Si		Si		
6	¿He recibido una o más sanciones por indisciplina respecto a las funciones que realizo?	Si		Si		Si		
7	¿Cumplo en la totalidad con las asignaciones o tareas que se me encargan dentro de la empresa?	Si		Si		Si		
8	¿Cada vez que atiendo a alguien, suelo prestar la atención y consideración necesaria para cumplir con efectividad lo que solicita?	Si		Si		Si		
9	¿Respeto la opinión de mis compañeros, así estas no estén acordes a las mías?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: PRINCIPIO DE AUTONOMIA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considero que en la empresa son exigentes con el cumplimiento de un control permanente y efectivo?	Si		Si		Si		
11	¿Considero que el sistema integrado de cumplimiento y ética para prevenir posibles fraudes es el ideal?	Si		Si		Si		
12	¿Considero que el servicio que brinda la empresa es mejor en comparación a la competencia?	Si		Si		Si		
13	¿Cumplo de manera adecuada con el código de ética y conducta establecido en la empresa?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: PRINCIPIO DE JUSTICIA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Conozco cuáles son las sanciones que aplica la empresa en caso de incumplir la normativa?	Si		Si		Si		
15	¿Considero que cumplo adecuadamente con los principios morales de la empresa?	Si		Si		Si		
16	¿Considero que brindo una información transparente, clara y oportuna a mi jefe inmediato?	Si		Si		Si		
17	¿Si un compañero incumple el código de ética de integridad de la información, haría uso de los canales de denuncia dados por la empresa?	Si		Si		Si		
18	¿Comparto información confidencial con personal que no pertenece a mi área laboral o fuera de la empresa?	Si		Si		Si		
19	¿Suelo extraer información de la empresa para usarlo en beneficio propio?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica DNI: 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación


1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de marzo de 2022.



.....
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLABAP 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

Anexo nº4: Fiabilidad de los instrumentos

Escala: Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	100	100,0

Nota. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad de la variable cultura organizacional:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	12

Escala: Ética laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	100	100,0

Nota. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del instrumento ética laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	19

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,114	100	,003	,947	100	,001
Ética laboral	,096	100	,025	,971	100	,025

a. Corrección de significación de Lilliefors

Estándares de coeficiente de correlación de Spearman.

Valor	Interpretación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,10	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,50 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,9 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Nota: Elaboración propia, obtenido de Hernández-Sampieri & Mendoza (2018)

Anexo 05. Carta de autorización

AUTORIZACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima 21 de enero de 2022

OFICIO N° 001-2022/CLON

Estimada:

Srta. Sialer Carrillo Claudia Yanira

ASUNTO: Autorización para el Desarrollo de trabajo de Investigación y Publicación en el Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez brindarle la autorización para que desarrolle el trabajo de investigación titulado "Cultura organizacional y Ética laboral de los trabajadores de una empresa importadora y distribuidora de granos en Lurín-Lima, 2022" y su publicación en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, de esta manera pueda obtener la información necesaria para su tesis y obtener el título correspondiente.

Sin otro asunto en particular, hago propia la ocasión para reiterarle las consideraciones del caso.

Atentamente,

CORPORACION LON S.A.C.

OSCAR EMILIO PAJARES MÓRI
GERENTE ADMINISTRATIVO FINAN