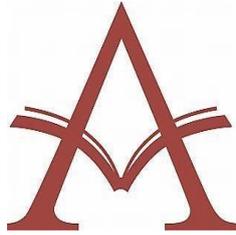


**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**“Relación de la Cultura Organizacional de la Empresa  
GHCOIN S.A.C. en el Clima Laboral del Distrito de La  
Victoria, 2019.”**

PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
GESTIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

BONILLA BORJA, ORFA

ASESOR:

MG. CÉSAR AUGUSTO MILLÁN BAZÁN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Planeamiento Estratégico y Desarrollo Institucional

LIMA - PERÚ

JULIO, 2019

## Resumen

En la actualidad se ha venido implementando la filosofía Lean Startup como parte de su cultura, de sus procesos a cada uno de los colaboradores que efectúan en sus actividades dentro de las organizaciones. Se sabe que en su gran mayoría de las organizaciones constructoras tienen un objetivo que es la de controlar y guiar la cultura al personal obrero de los proyectos, siendo a si este trabajo presente de investigación analiza la identificación de todos los ejemplares de la cultura, actualmente en todos los proyectos relacionados a la construcción se realiza la identificación de todos los tipos de la cultura laboral existentes dentro de la misma organización.

La supervisión dio origen con la investigación que se realizó mediante tesis, libros, entre otros, con nociones sobre el clima laboral y la cultura organizacional, no tiene un concepto alguno de las variables, por lo mismo que se realizó las primeras indagaciones fue plantear descripciones que son válidas iniciando desde la revisión realizada, esto es la unica manera donde la formación organizacional se define como un conjunto de todos las historias, mitos y los valores que de tal manera son compartidos entre los que integran la organización; la percepción que tienen los colaboradores sobre la organización sea denominado como clima.

Estas consecuencias que fueron encontradas se observa que las mypes presentan una cultura emprendedora y las que son más grandes en jerarquía. Siendo de la misma manera el hallazgo, el apoyo de las mypes en mayor jerarquía.

*Palabras claves: Cultura organizacional, Clima laboral.*

## Abstract

Over the last few years, companies have been growing in the Lean Startup philosophy, as part of a culture to be followed by all the staff of the organization. Construction companies, in this way, must seek to guide and control the culture not only at the administrative level, but also among the workers of their projects. In this way, the present research work seeks to identify the types of culture, present in constructive projects and analyze the relationship of it in the working climate of the work.

The inspection began with the review of studies found in books, theses, among others, on both concepts, organizational culture and working climate. Currently, none of the variables are defined, so one of the first steps of the inquiry was to propose a valid description from the revision made. In this way, organizational training was defined as a set of values, myths and stories shared by the members of an organization, and the climate, as the perception that employees hold about it.

The results found show that small businesses typically have a clan-like culture, and large, hierarchical ones. Similarly, it was found that, because of the cohesion and support among their peers, staff feel a more pleasant climate in small companies than in large ones, where control and the institution stand out.

*Keywords: Organizational culture, Working climate.*

## Tabla de Contenidos

Resumen .....	ii
Abstract .....	iii
<b>1. Problema de la Investigación</b>	
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática</b>	
1.2. Planteamiento del Problema .....	2
1.2.1. Problema General .....	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3. Objetivos de la Investigación .....	3
1.3.1. Objetivo General .....	3
1.3.2. Objetivos Específicos .....	3
1.4. Justificación de la Investigación.....	3
<b>2. Marco Teórico</b>	
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1. Internacional.....	5
2.2. Bases Teóricas .....	12
2.2.1. Cultura Organizacional.....	12
2.2.2. Valores institucionales.....	14
2.2.3. Filosofía Institucional.....	15
2.2.4. Identidad institucional .....	16
2.2.5. Clima organizacional.....	17

2.2.6.	Motivación laboral.....	18
2.3.	Definición de términos básicos.....	19
<b>3.</b>	<b>Conclusiones</b>	
<b>4.</b>	<b>Recomendaciones</b>	
<b>5.</b>	<b>Aporte científico del investigador</b>	
<b>6.</b>	<b>Cronograma</b>	
<b>7.</b>	<b>Presupuesto</b>	
<b>8.</b>	<b>Referencias</b>	
<b>9.</b>	<b>Apéndices</b>	
9.1	Matriz de Consistencia	

## **1. Problema de la Investigación**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Este es un mundo globalizado, dedicarnos a la competitividad es primordial para determinar la supervivencia, maduración y éxito de toda empresa. Varios exploradores, desde principios del siglo XIX, se ha visto la evidencia el papel de las herramientas del comportamiento humano que hacen posible que una empresa sea competitiva. Así es como diversas investigaciones concluyen que el clima laboral establece la manera en que una persona observa su rendimiento, su trabajo, su satisfacción, su bienestar entre otros.

Las diligencias que se despliegan cotidianamente en el interior de las instituciones nos obligan a estar continuamente relacionándonos en ambientes donde el equilibrio entre los recursos de los que disponemos, para realizar nuestras funciones y las personas con las que trabajamos sean armoniosos. Es importante, identificar qué factores de la cultura organizacional generan mucho más clima laboral, pues al tenerlos establecidos podemos potencializarlos en beneficio de ambos (empresa y colaboradores).

De acuerdo con (Cubas, 2017), managing partner de Cornerstone, la gran mayoría de organizaciones apuestan por el área de recursos humanos de tal manera que siempre repotencian con el objetivo de hacer retención a los colaboradores que suman al área, siendo uno de sus objetivos la repotenciación hacer la retención a los buenos colaboradores para convertirlos en personal clave. Por lo mismo se hace imperante trabajar en el clima laboral de las compañías.

Para poder desarrollar la presente investigación haremos una revisión sistemática de la información existente y actualizada respecto de nuestro tema, trabajando ambas

variables de manera total o parcialmente, la presentación se hará a partir de dicha información académica de manera internacional y nacional.

Otros autores como (Islam, M. S., Jasimudin, S. M., & Hasam, I., 2015), Se presentó un trabajo de investigación que de tal manera se relacione con la cultura organizacional mediante 3 dimensiones: (a) la columna de la cúpula administrativa, (b) el socorro entre los trabajadores, (c) aprendizaje y desarrollo; esta estructura organizacional cumple con el crecimiento continuo de la organización, ya sea en infraestructura, tecnología y conocimientos.

## **1.2. Planteamiento del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿En qué forma se relacionan la ciencia estructural con el ambiente laboral dentro de la empresa GHCOIN S.A.C. en la jurisdicción de La Victoria, 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación que se da entre los valores de la cultura estructural y el clima laboral en la empresa GHCOIN S.A.C. de la jurisdicción de La Victoria, 2019?
- ¿Cuál es la relación que encontramos entre la filosofía de la sabiduría estructural con el ambiente laboral dentro de la institución empresarial GHCOIN S.A.C. del distrito de La Victoria, 2019?
- ¿Cuál es la relación actual que se da entre la identidad de la saber cultural estructural con el ambiente laboral en la institución empresarial GHCOIN S.A.C. de la jurisdicción La Victoria, 2019?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Establecer la conexión que existe entre Cultura organizacional y el clima laboral en la institución empresarial GHCOIN S.A.C. de la jurisdicción de La Victoria, 2019.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Establecer la relación de los valores entre la sabiduría estructural y el ambiente laboral de la institución empresarial GHCOIN S.A.C. del distrito Victoriano, 2019.
- Establecer la relación de la filosofía entre el saber estructural y el ambiente laboral de la institución empresarial GHCOIN S.A.C. del distrito de La Victoria, 2019.
- Establecer la relación de la identidad entre el saber estructural y el ambiente laboral de la institución empresarial GHCOIN S.A.C. del distrito Victoriano, 2019.

### **1.4. Justificación de la Investigación**

En el presente trabajo, abordaremos herramientas organizacionales como el clima y la cultura, que servirán para realizar la medición de la misión y visión de la institución organizativa, la cual se encuentra dentro de esta esta averiguación.

Por ello, que la interacción del personal con todo el entorno es importante, mediante aquello podremos verificar el tipo de aprendizaje que se maneja dentro de la organización, esto es considerado como una característica fundamental de la cultura organizacional.

Teóricamente, es controvertible ver y conocer varias direcciones de riesgo con referencia a los conceptos de la sabiduría estructural, existiendo varias apreciaciones de la saber estructural siendo una manera personal del funcionamiento al interior de la institución organizativa.

Uno de los verdaderos conocimientos del porque los colaboradores conocerán mas donde laboran es por la cultura organizacional existente dentro de la organización.

Si examinamos las dificultades es menester señalar las causas, siendo una de las más importantes el pésimo ambiente estructural, donde se originan en su totalidad de veces con los mismos colaboradores que laboran dentro de la organización, no sintiéndose reconocidos o satisfechos.

Los colaboradores que permanezcan en la organización es por la unica razón que apremian sus ingresos con sus haberes con el único objetivo de satisfacer sus necesidades o subsistir.

Tuvo una perspectiva social que inicia con el efecto ante toda una población cuando se origina la negatividad o surge de manera positiva ante todo una muestra que tiene interacción con la organización.

En consecuencia a los datos que se puedan obtener sirvan como apoyo a una teoría y como referencia a un trabajo de investigación para todos los alumnos de la administración gestión de empresas con especialidad en relaciones públicas y talento humano.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Internacional**

(Calderon, 2013). Presentó el estudio “La cultura organizacional en la estabilidad laboral”, proyecto hecho para lubricantes la Calzada S.A. Tesis para optar el grado académico de licenciatura en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Siendo su principal meta de instaurar una analogía sólida entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional. Sus hipótesis que han sido utilizadas sirven para profundizar las variables que se han realizado en el estudio considerándolo solo teorías del ambiente estructural de likert y la suposición de todas las conjugaciones condesciendes.

Esta metodología que se implementó coexistió de forma representativa correlacional con un bosquejo no empírico, se aplicó datos estadísticos de similitud de Pearson. Se tuvo una muestra de veintiséis trabajadores de la organización. Entre sus resultados se comprobó el 71% de todos los que fueron encuestados menciona que no existe una comunicación agradable entre los colaboradores y el área gerencial de la misma manera el 69.0% de los que fueron encuestados los resultados dejaron mucho que desear encontrándose insatisfechos con las funciones que se realiza.

Se concluye que una cultura organizacional dentro de una organización es totalmente inestable de tal manera que los colaboradores se sienten totalmente insatisfechos laboralmente. Estos mismos demuestran deficiente desempeño por que como colaborador han encontrado inestables laboralmente.

Esta presente investigación se tomó como un antecedente a toda la jerarquía de la sabiduría estructural y la permanencia de cada uno de los colaboradores, en efectos que se profundice los aspectos que son teóricos explicando y poniendo a relevancia de la comunicación, ambiente laboral, la coordinación para de cierta forma fortificar el clima organizacional dentro de la organización, habiendo elementos que se suman a los horarios planteados en la actual tesis los mismos antecedentes sirven principalmente como base y cotejo con todos las secuelas que existe en la indagación.

(Falcones, G., 2014). Realizo la tesis de licenciatura, “análisis descriptivo del ambiente estructural de los cómplices del área de acción de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador”. Se sabe que esta empresa es multinacional tiene sus herramientas en el país de Suiza, viéndose en la parquedad de un lineamiento en todos los que influyen en la cultura con el trabajo que se realiza identificándose las oportunidades y las fortalezas de la mejora.

Esta investigación, tiene como misión determinar los tipos de cambio de la organización en el dispositivo de profesión Supply Chain de la institución empresarial Nestlé.

Esta autora utiliza en este proyecto una metodología cualitativa en un corto plazo, todo esto se ve reflejado descriptivamente, busca este mismo especificar el detallado de la realidad todo esto es en base a toda la situación que ha sido analizada. Por lo mismo todo este diseño de la investigación que se usa es experimental, puesto que es analizado detalladamente todos los fenómenos en todo su ambiente sin manipulaciones y de manera natural, el mismo que se sabe que

esto se realiza en un corto plazo, el mismo que se realiza las mediciones de todas las percepciones empresariales de la cultura empresarial.

Se utilizan herramientas para las entrevistas y las encuestas, de la misma manera un diseño que ha sido experimental, que han estado todos los colaboradores de la planta Nestlé Guayaquil, el mismo que ha sido elaborada por Falcones Gianella por los años 2013.

Toda esta población fue elegida por diferentes áreas: simbolizan el 20% del total del ejemplar; asistencia al comprador (7), simbolizan el 23.33%; gerencia de compras (6) área de inspección de stock (5), que simbolizan 16.66%; ejecutivo en cartera (3), operaciones DSD (7), que simbolizan el 10%; que figuran el 23.3% del tipo y por último el área de Recursos Humanos (2), que simbolizan el 6.66% de la muestra.

Conjuntamente, todo este ejemplar es considerado 3 niveles de trabajo: quienes la representan el 86.66%, participantes carecedores de historia (26), ejecutivo (1), el agente con noticia inmediata (3), y el que lo representa es el 3.33%.

Toda esta información se utilizará para analizar la muestra mayor que incumbe al personal de todo el nivel que es operativo, incluyendo a las mujeres 60%; y a los varones 40%, para mantener en equilibrio la equidad del género.

Es también mencionado que los colaboradores de la organización declaran un alto compromiso con la organización teniendo varias ocasiones de desarrollo, a través de las circunstancias del crecimiento a través de toda una gestión de manejo de los recursos humanos y una excelencia interpersonal entre los mismos colaboradores

De la misma manera es expresada positivamente y coincidiendo la clarividencia en la ciencia estructural, con 89% a favor de los colaboradores dirigidos a la

distribución, a través de todos los colaboradores se encuentra motivado por el cambio organizacional, porque en la actualidad se tiene motivado a los colaboradores sintiéndose actualizados y alineados de acuerdo con los requerimientos del mercado laboral.

Siendo de esa manera, en un determinado tiempo de compromiso (96) fundamentando que los participantes del mecanismo de la organización en su generalidad (50%), de los participantes se desmotivan por todos los cambios organizaciones por falta de compromiso hacia sus actividades con más de cinco años de funciones que se han considerado como principal requisito para los para los elementos que son culturales i para los méritos transmitir a todos los que son nuevos colaboradores a cumplir los objetivos consiguientemente, se establece en esta situación el esclarecimiento definitorio de cultura organizacional de Schein.

La ensayista define que la sabiduría institucional a reconocido a Nestle, sobreponerse y adaptarse en todo el contexto que la envuelve, de manera que se está integrando todos los procesos personales y las unidades de compromiso que de cierta manera proporcione toda la ejecución de los objetivos las tareas para que la necesidad del personal sea cumplida, en función a una firme monitorización y utilidad.

(Montaña, A., & Torres, G., 2015). Tesis para optar el grado académico de Magíster en la Universidad del Rosario, Argentina. “Determinación de la sabiduría estructural y parámetros de mediación para la ejecución de métodos de canje en 4 instituciones. Asunto división mutualista”. Donde su principal meta está caracterizado internamente la cultura organizacional constituyendo todos los lineamientos de las intervenciones de la optimización de los procesos. Las

propuestas que se empleó en todo el estudio fueron empleadas en estudios de conjetura antigua administrativa por Taylor y Henry Fayol de cierta forma tal todo el estudio estructural. Esta metodología se caracteriza por ser representativa – idónea de un esbozo no empírico, empleando todos los datos estadísticos de la correlación de Pearson. Toda esta población fue utilizada en 45 colaboradores. Entre toda esta información se le aplicó a 26% de colaboradores que mencionan que tiene un bajo rendimiento en la cultura organizacional, con un rendimiento bajo, todo esto está relacionado con los que son colaboradores que tienen deficiencias, las infraestructuras no cumplen con las perspectivas de los colaboradores, existiendo franjas de compromiso que realmente son restringidas y el 65% no se ve acorde porque existen escasas capacitaciones que ofrece las organizaciones. A lo que se visualiza nulo el tipo de la cultura organizacional que representa a la organización, perjudicando todo el desarrollo de las funciones que se realizan dentro de la organización son de 65% teniendo un grado alto de inconformidad con los colaboradores porque existe muy poca capacitación que brinda la propia organización a favor de cada uno de los que lo integran, permitiendo que estos mismos se desarrollen, donde no existe la organización de las actividades, haciendo que se retrase los objetivos trazados, así mismo el reclamo de los mismos colaboradores.

Se sabe que uno de las principales motivaciones son las compensaciones, la infraestructura favoreciendo de cierta forma el ambiente laboral, permitiendo realizar comparaciones desde el nivel

(Quispe E. , 2015). Realizó la Tesis de licenciatura “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas”. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

Una de las bases fundamentales para que las organizaciones tengan éxito es el talento humano, donde se puede observar que todos los colaboradores reconozcan los objetivos que se ha predispuesto y el compromiso que se tiene con la organización. De cierta forma

Este autor menciona que el único propósito de ámbito general es la relación que tiene entre el desempeño laboral y el clima organizacional.

La manera que se ha desarrollado corresponde a un enfoque cuantitativo, lo que está centralizado en todos los aspectos que se observan y son susceptibles a la cuantificación, se utilizó mediante una técnica empírica, que sea analítico que sirve para hacer intentos estadísticos para el estudios de la información de la Municipalidad distrital de Pacucha.

Se realizó un cuestionario de manera cuantitativa de quince añadiduras con calidad de 5 evaluaciones constantes de toda la vida (5), algunas veces (3) regularmente (4) muy pocas períodos (2), y nunca (1). De la misma forma, la recolección de información a través de las principios esenciales, suplentes y terceras.

Este escritor, establece lo siguiente: se determina entre la dimensión de la motivación laboralmente y la fabricación del Municipio Distrital de Pachuca, manifiesta que hay un vínculo directo., de manera positiva muy débil, pues se sabe que la reciprocidad entre el ambiente estructural y el ejercicio profesional es observada una analogía en concordancia moderada y directa

(Esteban, 2013). Este autor realizo, la teoría para el título académico de Doctor en Gestión Educativa en la Universidad Peruana Unión. “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad

Peruana Unión de la ciudad de Lima, Perú, 2013". Siendo su principal objetivo es implantar una comunicación, compromiso cristiano y a la misma manera la satisfacción laboral entre la cultura organizacional entre los docentes. Esta suposición se utiliza cuando se presentan las herramientas de 2 elementos de Herzberg y la teoría de las necesidades de McClelland. Todos los métodos corresponden a la gráfica analógica – no experimental. El mismo que es aplicado todo el coeficiente de la correlación de Pearson, según esta negociación se obtuvo una supuesta muestra de investigación a los 138 docentes. Los resultados que dio fue que el 49.1% de profesores se aprecian totalmente orgullosos trabajando, y el 38% de los profesores considera que existe ámbitos por optimizar para de cierta forma lograr la complacencia profesional.

Este autor concluye que el ambito gerencial restringe la comunicación fácil y a la misma vez la combinación en los mismos profesores, considerándose muy deprimente para que los docentes que se quiere transferir las observaciones y sus inquietudes. Uno de los compendios que han sido estudiados está relacionado con la infraestructura de la universidad con la unica finalidad de brindar las clases de calidad para optimizar el beneficio de la unidad de los docentes pertenecientes a la institución organizativa

El autor propone el antecedente a la referencia poniendo en certidumbre la calidad del saber estructural, para de cierta forma promueva el compromiso laboral existente con la unica finalidad de buscar resultados que permitan comparar con la información con los datos que se encontró en el actual estudio, de tal manera enriquecerá las resoluciones y discusión de las conclusiones.

(Gallo, 2015). Este autor realizó la teoría para obtener el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad César Vallejo “Clima organizacional y desempeño del personal en la Empresa Brandon EIRL, Lima-2014”.

Esta metodología está establecida en todo lo que se tiene que ver con el desempeño del personal y el clima organizacional. Sea utilizado dos teorías fundamentales de Litwin y Stringer para lo que se refiere la teoría de las necesidades aprendidas y el ambiente institucional. Todas estas herramientas han sido utilizadas en Representativa – Situacional de esbozo empírico, aplicándose el cuadro probador de las hipótesis. En este trabajo se obtuvo una muestra de estudio y estuvo integrada por 37 colaboradores, siendo resultados originarios con el 38% de los que fueron preguntados creyendo la no existencia de una correcta declaración, la infraestructura tiene un 51% de deficiencia, sus haberes mensuales no son las correctas al 56%. Siendo de esa manera concluyente que existe igualdad entre el desempeño organizacional y clima laboral.

Este presente trabajo de investigación hace referencia porque hace una descripción detallada a las herramientas del ambiente estructural y como se vería su efecto en la complacencia y ocupación del trabajador.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Cultura Organizacional**

Todo el progreso de la tecnología requiere energías coherentes hacia la eficacia y eficiencia y producto del servicio de una conducta dentro de una organización esta

tenazmente mostrada toda la personalidad conductual que se expresa continuamente, permitiendo una nueva apariencia organizacional con el público.

(Ignacio, 2012), muestra que la cultura organizacional, “tiene que ver en la misión, los objetivos, visión, valores, principios, sentido ético de la organización, incluso el reconocer a los creadores de la misma” (p. 443).

La cultura organizacional, está enfocada con el compromiso de cada colaborador. Las instituciones se conceptúan de manera que perciben al mundo continuamente con todos los que integran la organización. La cultura organizacional es circunstancial para algunos colaboradores que han pertenecido a la organización hacia algún tiempo.

De la misma manera, las organizaciones utilizan las herramientas necesarias para cumplir con todos sus objetivos de una manera integrada, el mismo que esta motiva y orientado, la fuerza de todos los integrantes de la organización, cabe señalar que se ha estructura de manera interna que constituye el equipo ser viviente como un elemento distinguido.

(Zabala, 2015), ante ello indica que la cultura organizacional:

En esta etapa de la enunciación del planeamiento valioso, básicamente consiste en como determinar las pautas integrales de adelanto organización de las políticas organizaciones a corto o largo plazo conjuntamente con los objetivos trazados que conducirán todas las acciones orientados al cumplimiento de un objetivo social que permite a la organización obtener una actitud proactiva (p. 65).

En los últimos años la cultura ha ido cambiada, teniendo en la actualidad demasiada reputación, se sane que desde año atrás las organizaciones ya iniciaron .sus

actividades en su cultura. Aportado una cultura unica por lo mismo que son considerablemente funcionales, por lo que aplican un modelo unificado.

### **2.2.2. Valores institucionales**

El autor menciona que, todos los productos son comportamientos blindadas en el interior de una compañía en la cual convive. Por lo mismo, las organizaciones se representan mediante el desarrollo para el cumplimiento de la organización sobretodo la colocación de la gestión de documentos y la forma estructurada que han sido definidas para la creación de la organización.

(Barrera, 2014), Este autor menciona que los que son los valores que integran una organización son los que rigen e inspiran la existencia de la existencia aquellos que están dirigidos a conseguir la entereza, la eficiencia, el logro de sus objetivos y la transparencia. Teniendo un carácter obligatorio por realizar pactos de conducta, motivo por la cual tienen que ser participados por la totalidad de empleados. (p. 4).

Se sabe que es fracción del temperamento de la organización, este mismo genera que los empleados se sientan reconocidos colaborando mediante el reforzamiento del equipo general humanitario en el interior de sus actividades. Los mismos procedimientos de comunicación ejecutan gestiones donde pueda vivir toda la axiología organizacional.

Si se tiene colaboradores es relevantes con todos los valores organizaciones, para que se logre identificar con la organización para que de esta forma intervenga en los logros y se esfuerce para alcanzar a cumplir con los objetivos eficazmente y con un comportamiento positivo.

(Escobar, G.; Arredondo, J. & Albarrán, M., 2016), Menciona que existen varios tipos de valores:

Cognoscitivos espirituales, Económicos, intelectuales, religiosos, estéticos morales, cívicos, entre otros; formando parte de vuestras vidas y del ser mismo de los valores puestas en la experiencia formando fracción de la vida diaria, siendo el mismo a través de los servicios y su puesta en funcionamiento por medio de nuestro, esfuerzo, decisión y libertad (p. 32).

Siendo menester, que todos los colaboradores se relacionen con sus valores por lo mismo se le sugiere manejar la axiología para que de esa manera puedan alcanzar una mejor memoria siendo cierto cada tiempo para colocar todos los paneles de la organización para que de esa manera siempre esté presente sobre todos a los nuevos colaboradores que recién empiezan integrándose con la organización, sería manejado mediante herramientas para que de esa forma se integren a la organización interesándoles sin ser parte de ella.

Todos los que colaboran a la organización deben de compartir la axiología institucional, porque de cierta forma valoran sus compromisos, inician a complacerse de la obligación que esta ocupa en las funciones como fragmento de una estructura.

### **2.2.3. Filosofía Institucional**

Esta es el razonamiento de su proyección orientado hacia el futuro en el contenido organizacional, reconociendo que en la misión se encuentra en la misma, como así mismo los valores y los objetivos organizacionales.

Todo esto es necesario referir con un interno catalogo donde estos conceptos actuales se encuentren incorporados y de tal manera se logre retocar todos los en los eventos institucionales.

Esta integridad, de la organización teniendo un comportamiento ético y moral, señalando que estos dos últimos son los que encaminan a su filosofía organizacional, teniendo en claro que las organizaciones requieren tener de manera clara su filosofía para que de cierta forma logren todos sus objetivos.

#### **2.2.4. Identidad institucional**

Todas las organizaciones de se exponen a todas las persecuciones internas como externas en la organización, donde se sabe que todos sus herramientas de la misma organización permitiendo que existan una comunicación de muchas formar que permite influir ahí mismo.

(Muñoz, 2016), Este autor manifiesta que su identificación es un “conjunto de cualidades de manera propia de toda la comunicación que se maneja institucionalmente y están asociados comúnmente mediante las instituciones mediante las imágenes visuales” (p. 316).

Por lo mismo es muy importante para poder hacerlo conocer, reconocerlo e identificar, porque es considerado como parte visible de la organización, este mismo permite la pertenencia y todo el seguimiento de orgullo de la organización.

(Corvalán, 2015), Este autor esta conceptualizado mediante los:

Que estos elementos son los objetivos más comunes, tales como las costumbres, por el auto identificación subjetiva de los entrevistados, la historia, la música. Esta

equivalencia es una señal que indica que tenemos la obligación de ser creativo para concebir, es decir, crear a desde el inicio de métodos reconocedores”. (p. 241).

De la misma manera se integra la visión de la organización que permite compartir la misión y los de la organización considerada como parte de la identidad institucional, resaltando todas las habilidades para hacerlos competitivos a cada uno de ellos.

(Universidad de Zulia, 2017) Este autor menciona que: Actualmente el resultado de los valores, búsquedas estrategias observadas, héroes de la organización es la identidad organizacional.

Para nada puede moverse, evolucionar paulatinamente y con la facilidad, teniendo cuenta que no son solo se puede cambiar con la facilidad y evolucionar pausadamente, tomando siempre en cuenta los elementos que se identifican, el concepto globalizado de la señalética, de toda una arquitectura, entre otros (párr. 1).

En tal sentido se deduce que el objetivo es consciente de las conexiones emocionales y la cultura adentro de la organización, dependerá cómo se maneja internamente la organización puesto que ya tiene una dependencia de la alta gerencia.

### **2.2.5. Clima organizacional**

Considerado como el factor principal que este mismo ejecuta: por lo mismo, toda su importancia tiene siempre cada una de las organizaciones ya crea totalmente un

ambiente ya sea negativo o positivo. Al parecer existe un progreso de noción del clima organizacional.

(Sánchez. 2017), muestra que está definida de la motivación individual. Por lo mismo los colaboradores están en un total estado de adecuación. No Alcanzarla creas frustraciones se entiende que no es referido solo para satisfacer las necesidades de seguridad del equipo social de autorrealización y de estima. (p.12).

Es menester, ver que cada colaborador es un individuo que tiene que adaptarse a la organización a la que pertenece ya sea por sus características propias y capacidades que le permite desenvolverse en sus actividades asignadas.

(Quispe, 2015), Este autor manifiesta que existe enfoque organizacional:

Se sabe que cada una de las organizaciones cuenta con características propias, de cierta forma exclusiva y única de manera que no afecten el clima organizacional, repercutiendo al colaborador por ende a la productividad de la organización. (pp. 31 – 32).

#### **2.2.6. Motivación laboral**

Considerado también como parte del liderazgo, de la misma manera el colaborador está comprometido con sus actividades, por ende se espera el cuidado y la calidad en su progreso.

(Ramirez, 2013), señala a la motivación laboral:

Cuando el colaborador ingresa a una etapa de desmotivación y se siente desmotivado, para nada será lo mismo que como cuando empezó el primer día

laboral. Su producción empieza a reducirse disminuyendo su calidad de sus actividades, iniciando a cometer ineficiencias en sus actividades a realizar. (p3).

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Comunicación:** Es un asunto que es inherente que existe entre los seres que son vivos manteniéndose a la vez cuando son encontrados en equipo, mediante el dialogo las personas tienen información de datos que son a su entorno.

**Comportamiento:** Es la manera de actuar correctamente.

**Clima Organizacional:** Son interpretaciones que pueden ser indelebles, los colaboradores tienen mucho respeto a la organización a la que perteneces, influenciándose conductualmente en las personas que integran la institución organizacional.

**Cultura estructural:** Son costumbres, hábitos, creencias, de la misma manera un conjunto de los valores y patrones, que existen aún en la sociedad.

**Desarrollar profesional:** Es el aumento o el crecimiento organizacional de un colaborador, todo esto va consiguiendo mediante una buena rentabilidad aplicando su trabajo técnico.

**Misión:** Llamada también como una idea genérica definida por la organización, todo en función en cumplir sus expectativas.

**Bienestar:** Es un conjunto de todas aquellas cosas que se necesita para satisfacer todas sus necesidades.

**Incentivos:** Llamados también incitaciones que tienen cada sector, persona o equipo de la economía con el único objetivo de mejorar sus actividades.

**Liderazgo:** Es la experiencia de influir las personas que conforman una agrupación con el único objetivo de alcanzar las metas organizacionales.

**Motivación Institucional:** Logra un exitoso desempeño, a través de los valores corporativos y la cultura, por lo mismo es menester creer y estimular a los equipos para dar lo mejor de cada uno de ellos, con el único objetivo de alcanzar con los únicos objetivos de cada colaborador y la organización.

**Productividad:** Se define como rendimiento en término de recursos humanos, se expresa como alguien o algo que es productiva cuando se determina un gran conjunto de los recursos obtenidos de los productos.

**Recompensar:** Este es presentado al colaborador mediante un estímulo motivador con carácter positivo, con el único objetivo de despertar una actividad o ayudar al aprendizaje o fijación de las reacciones deseadas.

**Responsabilidad social:** Es la actividad social que participa una organización en beneficio a como aplica sus recursos humanos, técnicos y financieros en proyectos sociales.

**Salario:** Son los pagos que brinda las organizaciones por actividades realizadas hacia un trabajador puntualmente.

**Satisfacción laboral:** conocido como el efecto de las cualidades de los trabajadores ante su labor dentro del trabajo. También se le conoce como el estado emocional que presentan los colaboradores ante la evaluación dentro del trabajo.

**Trabajo en equipo:** Debe ser fomentada en las organizaciones para poder lograr un objetivo de una manera organizada y rápida. Genera un compromiso entre los integrantes para el éxito en las tareas asignadas a cada integrante.

**Valores:** Son aquellos que se estudian desde cualquier ciencia enfocada al comportamiento, entre ellos están: la sociología, la psicología, la ética, el derecho, entre otros. Se considera la propuesta de los conductos para dar reconocimiento por la comunidad.

**Visión:** Es el objetivo a largo plazo, cumpliendo un plan orientado a tomar las mejores decisiones a través de una estrategia que permita ser competitivo en el mercado.

### **3. Conclusiones**

El estudio de la investigación permite tener la consecuencia sobre el estudio de diversas herramientas que sirvieron para recabar datos, durante el estudio al proceso de investigación que se lleva en el interior de la empresa GHCOIN S.A.C., mediante objeto de estudio, se pudo concluir que, concuerdan con los efectos enseñados por Islam et al. (2015) quienes establecieron que tanto el saber estructural y la distribución estructural connotan elocuentemente sobre la permuta de instrucciones, contrariedad, que estos novísimos estudiosos apreciaron sus derivaciones a través de retrocesos jerárquicos y en esta indagación las consecuencias se han apreciado en función de la más alta credibilidad para modelación de igualdad organizadas.

Así mismo; es imperativo conmemorar que la sabiduría estructural, se precisó como un creador de secundaria disposición con tres extensiones: (a) asistencia, (b) amaestramiento y progreso, y (c) columna de la elevada administración; y que la huella del conocimiento estructural en cada una de estas extensiones es auténtico y revelador, que se puede deducir que las tres extensiones son muy específicas del saber estructural.

#### **4. Recomendaciones**

Entre las principales recomendaciones, los administradores deberían estar involucrados para poder asumir el pleito de la comisión del discernimiento, ya que es una gran prerrogativa profesional y nunca debe dejarse de lado. Es cierto, los resultados no son como es esperado, se debe empezar a codificar que conocimiento propios cuenta la organización de sus propios colaboradores para generar nuevas ideas de soluciones a problemas que puedan presentarse en el tiempo que exista la organización. Es necesario este desarrollo para tener éxito en la mejora de cualquier proceso o habilidad institucional.

Así mismo, puede concluir embarazoso establecer educadamente toda la investigación que se puede establecer en la institución empresarial, no obstante, con ayuda de la última tecnología se puede laborar con programas informáticos que conforman los métodos de elaboración de la comprensión. Siempre debe tener en cuenta, inclusive que las organizaciones consigan facultar a sus obreros en el uso y manejo adecuado de los conocimientos que obtienen.

Para pendientes indagaciones, se encarga responder el piloto para otras divisiones técnicos y comprobar el rol intermediario del cambio de instrucciones con otras inestables, como pueden ser la invención y la culminación triunfante de habilidades empresariales. Se aconseja equivalentemente, envolver otras inconstantes de inspección no solo el volumen estructural; además se pueden encerrar otras inconstantes de inspección como son las entradas anuales y el lapso que las empresas llevan manejando en el ámbito comercial.

## **5. Aporte científico del investigador**

Teniendo en cuenta, que la existencia de una cultura organizacional es afectada por la calidad del clima laboral en el presente de las empresas, específicamente de sus políticas internas, misión, visión y valores que deben estar presentes y practicados dentro de la empresa, para que influyan en el comportamiento y la percepción que tiene los colaboradores en su ambiente laboral.

En la actualidad, muchas empresas desconocen el vínculo de la cultura institucional ya que, es estable y ha sido promulgado por los miembros de la misma.

A través del presente trabajo de investigación la empresa GHCOIN S.A.C. propone lo siguiente:

- Las organizaciones deben incentivar y concientizar a su personal, a enfocarse en los objetivos generales con el fin de lograr las metas en un determinado tiempo.
- A los colaboradores debe proponerse charlas motivacionales, capacitaciones, asesorías mediante un órgano especializado con profesionales altamente capacitados en la planificación estratégica.
- Apoyar en las actividades diarias y el camino que debe seguir hacia un futuro deseado, tanto profesionalmente y en el buen desempeño de la empresa.



## 7. Presupuesto

<b>Partida presupuestal</b>	<b>Código de la actividad en que se requiere</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario (en Soles)</b>	<b>Costo total (en Soles)</b>
Recursos Humanos	01	1	S/ 10.00	S/ 10.00
Bienes y servicio	02	1	S/ 10.00	S/ 10.00
Útiles de escritorio	03	4	S/ 9.00	S/ 36.00
Mobiliario y equipos	04	1	S/ 50.00	S/ 50.00
Pasajes y viáticos	05	5	S/ 5.00	S/ 25.00
Materiales de consulta (libros, revistas, etc.)	06	6	S/ 7.00	S/ 42.00
Servicios a terceros	07	1	S/ 10.00	S/ 10.00
<b>Total</b>				<b>S/ 183.00</b>

## 8. Referencias

- Barrera, E. (24 de Marzo de 2014). Código de un buen gobierno de Politecnico-Colombiano. Colombia. Obtenido de <https://es.slideshare.net/efrenbarrerarestrepo/politecnico-colombiano>
- Calderon, Z. (07 de Mayo de 2013). *La Cultura Organizacional en la Estabilidad Laboral*. Obtenido de Tesis (Licenciatura) Guatemala Universidad Rafael Landivar: Disponible en: <biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- Corvalán, A. N. (2015). *Huella Institucional Sonora*. Buenos Aires: Dunken.
- Cubas. (2017). *Managing Partner de Cornerstone*.
- Escobar, G.; Arredondo, J. & Albarrán, M. (2016). *Etica y Valores*. Mexico: Grupo editorial Patria.
- Esteban, F. (23 de Enero de 2013). *Cultura Organizacional , compromiso cristiano y la satisfaccion laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima Perú, 2013*. Obtenido de Tesis, Doctor en Gestión Educativa: Recuperado de: <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/23/1/tesis%20doctoral.pdf>
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los Colaboradores de la unidad de negocio de supply chain Guayaquil de Nestlé Ecuador*. Guayaquil.
- Gallo, C. (2015). *Clima organizacional y desempeño del personal en la Empresa Brandon EIRL , Lima 2014*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ignacio. (2012). *Cultura Organizacional*.
- Islam, M. S., Jasimudin, S. M., & Hasam, I. (2015). *Cultura organizacional, estructura, infraestructura tecnologica y el intercambio de conocimientos: evidencia empirica de las MNC con sede en Malasia*. Vine.
- Montaña, A., & Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. Obtenido de Tesis (Magíster). Rosario: Universidad del Rosario.: Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10104/1020716876-2015.pdf?sequence=5>
- Muñoz. (2016). *Identidad Institucional*.
- Quispe. (2015). *Factores Organizacionales*.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad*. Obtenido de (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José María.: Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempeño%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, D. M. (11 de Marzo de 2013). *Importancia de la motivación laboral*. Obtenido de Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/importancia-de-la-motivación-laboral/>

Sanchez, M. A. (2017). El Clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de calzado en la Provincia de Tungurahua. Obtenido de (Tesis de licenciatura). Universidad de Ambato, Ambato, Ecuador.: Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25387/1/349%20o.e.pdf>

Universidad de Zulia. (2017). *Identidad Institucional*. Obtenido de Recuperado de: <http://www.dgc.luz.edu.ve/index.php/unidad-de-identidad-institucional.html>

Zabala, H. (2015). Planeación estratégica aplicada a cooperativas y demás formas asociativas y solidarias. Medellin: Universidad cooperativa de Colombia.

## 9. Apéndices

### 9.1 Matriz de Consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES
<p><b><u>Problema General</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el clima laboral en la empresa GHCOIN S.A.C. en el distrito de La Victoria, 2019?</li> </ul>	<p><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p>Determinar la relación entre la Cultura organizacional y el clima laboral en la empresa GHCOIN S.A.C. del distrito de La Victoria, 2019.</p>	<p>Variable Independiente: Cultura Organizacional.</p>
<p><b><u>Problemas Específicos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre los valores de la cultura organizacional con el clima laboral en la empresa GHCOIN S.A.C. del distrito de La Victoria, 2019?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la filosofía de la cultura organizacional con el clima laboral en la empresa GHCOIN S.A.C. del distrito de La Victoria, 2019?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la identidad de la cultura organizacional con el clima laboral en la empresa GHCOIN S.A.C. del distrito de La Victoria, 2019?</li> </ul>	<p><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación de los valores entre la cultura organizacional y el clima laboral de la empresa GHCOIN S.A.C. del distrito de La Victoria, 2019.</li> <li>• Establecer la relación de la filosofía entre la cultura organizacional y el clima laboral de la empresa GHCOIN S.A.C. del distrito de La Victoria, 2019.</li> <li>• Establecer la relación de la identidad entre la cultura organizacional y el clima laboral de la empresa GHCOIN S.A.C. del distrito de La Victoria, 2019.</li> </ul>	<p>Variable Dependiente: Clima Organizacional</p>

*Fuente: Elaboración propia*