UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C, CHICLAYO 2018

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

Autora:

Bach. Vásquez Delgado Joanne Jhosilú

Asesor:

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

Línea de investigación

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2020

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C, CHICLAYO 2018

Aprobación del jurado

Mg. Mendo Otero Ricardo Francisco Antonio

PRESIDENTE

Mg. Chapoñan Ramírez Edgar

SECRETARIO

Mg. Ríos Cubas Martin Alexander

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre, a pesar de que hoy ya no esté físicamente presente siento que está conmigo siempre y aunque nos faltaron por vivir muchas cosas juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como para mí.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera por ser mi fortaleza en momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres Isidoro y Milagros por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

ÍNDICE

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
ÍNDICE v
ÍNDICE DE TABLAS vii
ÍNDICE DE FIGURAS viii
RESUMEN 9
ABSTRACT 10
I. INTRODUCCIÓN 11
1.1 Realidad problemática 11
1.2 Trabajos previos 15
1.3 Teorías relacionadas al tema 23
1.3.1. Teorías científicas 23
1.3.2. Enfoques conceptuales 28
1.4 Formulación del problema 36
1.5 Justificación e importancia del estudio 36
1.6 Hipótesis 37
1.7 Objetivos 37
1.7.1 Objetivo general 37
1.7.2 Objetivos específicos 37
II. MATERIAL Y MÉTODOS 38
2.1. Tipo y diseño de investigación 38
2.1.1. Tipo de investigación 38
2.1.2. Diseño de la investigación 38
2.2. Población y muestra 39
2.2.1. Población 39
2.2.2. Muestra 39
2.3. Variables, Operacionalización 40
2.3.1. Variables 40
2.3.2. Operacionalización de variables 41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 43
2.5. Método de investigación 44
2.6. Aspectos éticos 45
2.7. Criterios de rigor científico 45

III. RESULTADOS 46
3.1. Tablas y Figuras 46
3.2. Discusión 65
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 68
4.1. Conclusiones 68
4.2. Recomendaciones 69
REFERENCIAS 70
ANEXOS 75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra de trabajadores administrativos y operativos de la empresa Abali Contratistas S.A.C, 2018 38
Tabla 2. Definición de las variables de la investigación 39
Tabla 3. Operacionalización variable independiente 40
Tabla 4. Operacionalización variable dependiente 41
Tabla 5. ¿Cuál es su nivel de identificación con la empresa? 45
Tabla 6. ¿Cuál es el nivel de coordinación entre los departamentos de la empresa? 46
Tabla 7. ¿Cuál es el nivel de reglamentación de la empresa? 47
Tabla 8. ¿Cuál es el nivel de fomento de la creatividad e innovación en la empresa? 48
Tabla 9. ¿Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en el rendimiento en la empresa? 49
Tabla 10. Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en la antigüedad en la empresa? 50
Tabla 11. ¿Cuál es el nivel de promoción del conflicto funcional en la empresa? 51
Tabla 12. ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente interno en la empresa? 52
Tabla 13. ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa? 53
Tabla 14. Rentabilidad de los fondos propios 54
Tabla 15. Rentabilidad sobre la inversión 55
Tabla 16. Rentabilidad del activo 56
Tabla 17. Utilidad ventas 57
Tabla 18. Margen de ganancias brutas 58
Tabla 19. Margen neto 59
Tabla 20. Proyección del balance general, teniendo en cuenta la mejora de la cultura organizacional en la empresa 60
Tabla 21. Proyección del estado de resultados, teniendo en cuenta la mejora de la cultura organizacional en la empresa 61
Tabla 22. Análisis de relación de variables 62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Cuál es su nivel de identificación con la empresa? 45
Figura 2. ¿Cuál es el nivel de coordinación entre los departamentos de la empresa? 46
Figura 3. ¿Cuál es el nivel de reglamentación de la empresa? 47
Figura 4. ¿Cuál es el nivel de fomento de la creatividad e innovación en la empresa? 48
Figura 5. ¿Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en el rendimiento en la empresa? 49
Figura 6. Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en la antigüedad en la empresa? 50
Figura 7. ¿Cuál es el nivel de promoción del conflicto funcional en la empresa? 51
Figura 8, ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente interno en la empresa? 52
Figura 9. ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa? 53
Figura 10. Rentabilidad de los fondos propios 54
Figura 11. Rentabilidad sobre la inversión 55
Figura 12. Rentabilidad del activo 56
Figura 13. Utilidad ventas 57
Figura 14. Margen de ganancias brutas 58
Figura 15. Margen neto 59
Figura 16. Coeficiente de correlación de Pearsón 2016-2017. 62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Cultura organizacional y su influencia en la rentabilidad de la empresa Abali Contratistas S.A.C., Chiclayo 2018, tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa.

En cuanto a la metodología aplicada, el método es deductivo investigación cuantitativa de tipo correlacional, descriptivo y básico, con un diseño no experimental y de enfoque transversal. La muestra estuvo constituida por 10 trabajadores administrativos y operativos de la empresa, así como también los datos de estados financieros durante los años del 2016 y 2017. La técnica aplicada en el estudio fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Se concluye, que la cultura organizacional influye directamente en los factores que involucran a la rentabilidad de la empresa Abali Contratista S.A.C., evidenciándose que la empresa deficiencias en cultura organizacional de la empresa afectando el desempeño y la productividad, lo que perjudica los niveles de inversión y recursos.

Palabras claves: cultura, rentabilidad, cultura organizacional.

ABSTRACT

This research work entitled Organizational Culture and its influence on the profitability of the company ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018 had as main objective the influence of organizational culture on the profitability of the company.

The method is deductive quantitative research of correlational, descriptive and basic type, with a non-experimental design and transversal approach. The sample is constituted by 10 administrative and operative workers of the company, as well as the data of the financial statements during the years of 2016 and 2017. The technique applied in the study was the survey and the instrument the questionnaire.

It is concluded that the organizational culture directly influences the factors that involve the profitability of the company Abali Contractor SAC, which show the deficiency of the company in the organizational organization of the company that affects the performance and productivity, which harms the levels of investment and resources.

Keywords: culture, profitability, organizational culture.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional

Aránzazu (2017) señala que:

> La cultura organizacional es importante para los trabajadores de una empresa, ya que sienta las bases de la forma como se harán las cosas interna y externamente; y que generalmente, la cultura organizacional de una empresa proviene de sus miembros fundadores. (párr.2).

Este hecho reveló que existe relación entre la cultura organizacional y las actividades que generan valor económico para una empresa.

Nuñez (2017):

> El sector energético mundial, busco lograr un equilibrio entre rentabilidad y ecosistema; es decir que este sector busco atender la gran demanda de energía que proviene de ciertas partes del mundo, y generar el menor grado de contaminación posible en sus actividades de extracción y conversión de materias primas en energía. (p.1).

Este hecho sugirió que existe una congruencia entre la cultura organizacional de la empresa, y sus deseos de obtener niveles de rentabilidad sustentables.

Aránzazu (2017) destaca que:

> En una empresa, pueden existir dos tipos de cultura organizacional: cultura organizacional fuerte y débil; la cultura fuerte se caracterizó porque todos sus miembros comporten los mismos valores y creencias, y la cultura débil se caracterizó porque sus miembros comparten patrones de comportamientos distintos, y es muy probable que la posible fuga de talentos influya en su desempeño y rentabilidad. (p.6).

Este hecho genero reflexión sobre los posibles efectos de una cultura organizacional débil en el desempeño y rentabilidad de una empresa.

García (2017)enfatiza que:

> El mercado de las criptomonedas se encontró en su momento más rentable, y entre las criptomonedas más rentables se encontraron Neo (antes Antshares), Nem (XEM), Ripple (XRP), Sttelar (XLM), Ethereum (ETH), Dash (XCoin), Tron (TRX), Litecoin (LTC), Cardano (ADA), Monero (XMR), Iota (Miota), Bitcoin (BTC), y Bitcoin Cash (BCH). (p.3).

Este hecho dio a conocer que existe una amplia relación de monedas virtuales con un grado de rentabilidad similar, que son comercializadas en espacios distintos a los tradicionales.

Opción consultores (2016)sostiene que:

Las empresas del sector electrodoméstico y de decoración del hogar de Uruguay, vieron un deterioro en sus condiciones de rentabilidad, debido al aumento de competidores, aumento de costos, disminución de ventas, variaciones en el tipo de cambio, y por la masificación de promociones y descuentos.

Este hecho manifiesto que los bajos niveles de rentabilidad de una empresa provienen de su entorno externo (tipo de cambio y competidores), y de su entorno interno (ventas y costos productivos).

Estudio (2014)postula que:

> De una muestra de 50 empresas chilenas, sus gerentes y ejecutivos opinaron que son muy pocas las empresas a las que les importa la innovación, que el mayor porcentaje de empresas carece de una cultura organizacional creativa e innovadora en sus actividades de valor, y que el mayor porcentaje de empresas se rige por el horario tradicional de trabajo. (p.4).

Este hecho revelo que existe relación entre la cultura organizacional y el grado de creatividad e innovación empresarial, especialmente de aquellas actividades que generan valor.

A nivel nacional

Inversiones en el Perú: Estos son los negocios más rentables (2018) señala que;

> Los rubros con mayor rendimiento para invertir en el Perú, fueron el sector de diseños web, el sector de restaurantes y cafeterías, el sector de hoteles, hostales y albergues, el sector de proyectos inmobiliarios, y el sector de exportación de vestimentas. (p.4).

Este hecho sugirió que los negocios vinculados al sector de servicios, presentaron mayores niveles de rentabilidad, que aquellos vinculados a actividades de transformación de materias primas en productos finales.

Zuni (2016) indica que, en Arequipa, el spa de uñas se convirtió en una inversión muy rentable en el mercado de la belleza y cuidado personal, y esto debido a la alta

demanda que presenta la población local, por la contratación de los servicios de una artista de uñas con experiencia y arte en sus diseños. (p.4).

Este hecho revelo que el mercado de belleza y cuidado personal, se ha convertido en un sector económico muy rentable para aquellas empresas que tengan coherencia entre su forma de pensar y actuar.

Chiarella (2016) revela que:

> Bembos, una de las cadenas de comida rápida más importantes del Perú, obtuvo un crecimiento exponencial en el número de locales, el cual no ha venido acompañado de un crecimiento similar en su nivel de rentabilidad; y lo cual demostró que el crecimiento exponencial en el número de establecimientos, también genera un crecimiento exponencial en el nivel de gastos financieros de la empresa, especialmente si no existe coherencia entre la forma de actuar y pensar. (p.2).

Este hecho manifiesto que el crecimiento empresarial, también estuvo acompañado por el crecimiento en gastos financieros, especialmente si no existe coherencia entre sus valores y actividades grupales.

Gestión (2015)indica que:

> Las claves para promover una adecuada cultura organizacional en una empresa, consistieron en dar a conocer las políticas de la empresa, en elegir la figura de líder que sea capaz de transmitir la iniciativa de cambio, en dar a conocer la estructura orgánica y las funciones de los empleados, y en ubicar a los empleados según su especialización y capacidad. (p.10).

Este hecho sugirió que las practicas que promueven una adecuada cultura organizacional, pueden crear un efecto rebote en el crecimiento de la rentabilidad empresarial.

Aguirre (2014) expresa que “los CEOs de las empresas más relevantes del mundo, destacaron que la cultura organizacional, es una de las tareas más importantes; ya que la cultura organizacional, influye en la motivación de las personas, y en la calidad de su trabajo”. (p.2).

Este hecho destaco la influencia que tiene la cultura organizacional en la motivación laboral, y en la dedición y esfuerzo que se brinda, y por lo tanto en el resultado final que se entrega al cliente.

Aguirre (2014) destaca que:

> La cultura organizacional, es el conjunto de patrones de comportamiento, sentimientos, pensamientos y creencias, que determinan la forma en cómo se hacen las cosas dentro de una empresa; y según su grado de calidad, esta puede influir sobre la productividad y compromiso emocional del empleado. (p.4).

Este hecho sugirió que la cultura organizacional influye de modo directo en la productividad y grado de rentabilidad de una empresa.

A nivel local

En Chiclayo, la empresa Ecosam de Asesoría y Consultoría SAC, es reconocida en el mercado por la calidad de sus servicios, actualmente posee una planilla de colaboradores amplia quienes se muestran comprometidos con el trabajo que realizan, sin embargo, según una entrevista al gerente de la entidad, se han presentado ciertas actitudes negativas entre el personal, producto de un inadecuado cultura organizacional generado, lo que produce que el desempeño disminuya y repercute en la productividad de la empresa, siendo el resultado final una rentabilidad baja. Ante esta situación el gerente, menciona que se están ejecutando diversas acciones estratégicas que logren mejorar la cultura organizacional, con el fin de optimizar la productividad e incrementar los resultados económicos (Neyra, 2017).

Otro caso, de una empresa afines a la entidad objeto de estudio de esta investigación, lo presenta Damián y Delgado (2015), la cual presentaba deficiencias en la gestión del personal, por lo que se vio en la necesidad de identificar los factores que generaban dicha problemática, y se encontró que uno de ellos fue la cultura organizacional, para lo cual se aplicó talleres que afiancen la relación entre los trabajadores y se mejoraron aspectos internos en la empresa, con ello su desempeño mejoró y la rentabilidad se incrementó gracias al aumento de las ventas.

La empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C es una persona jurídica de índole familiar, ubicada en la ciudad de Chiclayo, cuya actividad económica se centró en la provisión de bienes y servicios, y en la ejecución y supervisión de obras eléctricas y civiles en el ambiente regional y nacional; incluyéndose también como rama secundaria, la prestación de servicios de consultoría para la elaboración y actualización de documentos de gestión como el ROF, MOF, TUPA, CAP, PEI, PAP y MAPRO.

Una de las áreas más destacadas en la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, fue su área de gestión financiera o de finanzas, ya que esta área se encarga de la gestión de sus indicadores económicos y financieros, como rentabilidad, liquidez, endeudamiento, rotación de cuentas por cobrar y pagar, y capital de trabajo.

La investigadora que desempeñó funciones como practicante del área de finanzas de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, pudo identificar que la empresa presenta un bajo nivel de rentabilidad en sus 2 últimos ejercicios contables (2017 y 2016).

La investigadora consideró que la probable causa que generó el bajo nivel de rentabilidad en la empresa, fue el bajo nivel de cultura organizacional; y esto debido, a que se pudo percibir que los patrones de comportamiento, creencias y valores distintos entre sus miembros (especialmente entre el directivo), generan una incongruencia entre lo que la empresa realiza, y sus objetivos empresariales futuros.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Meliat (2017) en su tesis "La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: El papel mediador del clima y la reflexibilidad" explicó que desde la década de los 80 la transformación de la cultura organizacional en las empresas, es percibida como una forma de mejorar la gestión en las empresas, y como el paradigma para explicar las diferencias entre la efectividad y rendimiento entre las empresas de Estados Unidos y de Japón. La tesis citada concluyó que las unidades de trabajo expuestas a un alto nivel de cultura organizacional, incrementan el nivel de logro de sus objetivos, y desarrollan comportamientos reflexivos que mejoran las estrategias utilizadas para el logro de objetivos establecidos; y donde la palabra reflexibilidad está vinculada con el rendimiento de las unidades de trabajo.

En este sentido, la tesis citada, corroboró los objetivos de la investigación que se propusieron, porque relacionó la presencia de altos niveles de cultura organizacional, y la mejora del rendimiento de las unidades de trabajo.

Sáenz, Chang, & Villavicencio (2016) en su tesis "El impacto de la cultura organizacional sobre la estrategia competitiva y su influencia en el desempeño exportador de las pymes de Barranquilla, Colombia" explicó que en la teoría, la cultura organizacional

se relaciona con la definición de la estrategia competitiva empresarial de las empresas exportadoras de modo consciente o inconscientemente, de tal manera que estas empresas puedan lograr el incremento en el desempeño de su mercado interno y externo. El artículo citado concluyó que no existe ningún tipo de relación fuerte y significativa entre la cultura organizacional y la estrategia competitiva empresarial de las empresas exportadoras; y que no existe relación entre la estrategia competitiva empresarial y el desempeño exportador de las empresas exportadoras.

Por tal, el estudio es relevante porque corroboró los objetivos de la investigación que se propusieron, ya que se centró en el estudio de las relaciones entre cultura organizacional y rentabilidad bajo la forma del desempeño exportador.

Vivanco (2014) en su tesis "La cultura organizacional y la medición del rendimiento de las micro y pequeñas empresas" explicó que uno de los grandes problemas de las mypes es su desarrollo y permanencia dentro de una economía nacional, y por lo tanto se establece la necesidad de medir su rendimiento, pero desde el punto de vista de que tipo de cultura organizacional está utilizando como forma de gestión. La tesis citada concluyó que el modelo de cultura organizacional que deben adoptar las mypes para medir los rendimientos que forman parte de su gestión, es el modelo de orientación hacia los objetivos; ya que los objetivos representan las metas y el camino que debe seguir una pyme para lograr sus ambiciones de crecimiento y sostenibilidad.

En este sentido, el estudio es relevante porque corroboró los objetivos de la investigación que se propusieron, ya que relaciono la cultura organizacional en su modelo de orientación hacia los objetivos, con el rendimiento que se obtiene de la gestión de una empresa.

Correa & Ramirez (2013)en su tesis "Propuesta para incrementar la rentabilidad de la empresa Smartpro S.A.", cuyo objetivo fue plantear estrategias de gestión para obtener mejores resultados y desempeño laboral. La investigación fue de tipo analítica-descriptiva-comparativa con un diseño no experimental, la cual tuvo como muestra a los estados financieros de la empresa en estudio, a los que se analizó e interpretó para obtener información precisa sobre la situación de la empresa. Concluyó que el crecimiento del sector petrolero beneficiaría a la empresa, asimismo observó que existe una relación positiva entre los ingresos con los costos, al mismo tiempo menciona que los gastos tienen

una tendencia constante lo cual favorece a la gestión de la empresa, pero sugiere buscar estrategia para aumentar la rentabilidad y hacer que la tenía de los gastos sea decreciente.

Por tal, la investigación presenta una propuesta detallada para mejorar la rentabilidad de la empresa, la cual debería ser tomada como ejemplo para otros estudios y para el manejo de otras empresas que buscan obtener mejores resultados.

Paredes (2015), en su estudio *"* La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Vaud Confecciones" explicó que la cultura es un componente de la personalidad, aspecto importante para las organizaciones compuestas de individuos, para alcanzar un máximo desempeño laboral. Se concluyó que la Cultura de la empresa Vaud Confecciones es aceptable pero no la más idónea, que de alguna manera está influenciando en el desempeño de los trabajadores a pesar de que un gran porcentaje está en un nivel medio- alto, para lo cual se recomienda tomar las medidas correctivas pertinentes en los factores más relevantes de la cultura y ajustarlo a la realidad actual de la empresa, orientados a mantener y mejorar el desempeño laboral.

La investigación está relacionada a los objetivos del estudio, y señala que a pesar que los trabajadores se encuentran en niveles de desempeño buenos, es necesario siempre aplicar medidas que vayan acorde a la situación actual de la compañía.

Jiménez (2016) en su tesis titulada "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Empresa Humana S.A." señala que tanto la cultura organizacional como el desempeño labora tienen un lugar muy importante dentro de las organizaciones, ya que en la actualidad es de mucha ayuda que las empresas tengan una cultura organizacional fuerte enfocada al mejoramiento continuo de los procesos, para que el desempeño laboral de cada colaborador aumente. Se concluyó que la Cultura Organizacional estuvo significativamente relacionada con el rendimiento general en la organización, ya que existe una relación directa entre las variables de la Cultura y el Desempeño, pero es importante que dicha relación se respalde, a través de dimensiones culturales como la orientación al trabajo, orientación al cliente y el trabajo en equipo.

La investigación permitió revelar que la motivación y el liderazgo son las variables que influyen directamente para mejorar o aumentar el desempeño laboral de los empleados.

A nivel nacional

Salazar (2018) en su tesis titulada “Influencia de la cultura organizacional para lograr los objetivos empresariales de la empresa Eckerd Perú S.A. del Distrito de Chorrillos – Lima en el 2016” explico que toda empresa sea grande o pequeña tiene una cultura organizacional estructurada, la cual refleja las creencias y valores del recurso humano de la empresa; y a medida que se integren valores que fomenten a los trabajadores a ser leales, comprometidos, y que trabajen equipo, entonces se incrementara el rendimiento y la competitividad de los negocios. La tesis citada concluyó que existe influencia de la cultura organizacional en el logro de objetivos empresariales, mediante el incremento de la productividad, de la reducción de costos, del logro de mayores ventas, y de la propia rentabilidad empresarial.

En este sentido, el estudio es útil porque corroboró los objetivos de la investigación que se propusieron, ya que relaciono la cultura organizacional con la mejora de la rentabilidad de una empresa, a través del incremento en el logro de sus objetivos empresariales.

García (2017) en su tesis titulada “La cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Perú Line Logistics S.A.C ubicada en Breña, 2017” explico que es imprescindible la creación de una adecuada cultura organizacional dentro de las empresas, ya que esta influye en los valores, creencias, comportamientos y grado de compromiso de sus trabajadores, y por lo tanto en el desempeño y rendimiento de la toda la empresa. La tesis citada concluyo que si existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral; y que mientras exista un mejor nivel de cultura organizacional, se presentan un mejor grado de desempeño y rendimiento por parte de los trabajadores de una empresa.

Por lo cual, el estudio es relevante porque corroboró los objetivos de la investigación que se propusieron, ya que relaciono la cultura organizacional con la rentabilidad, a través de la mejora del desempeño del personal de una empresa.

Pecho (2017) en su tesis “La cultura organizacional y su influencia con la productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL del distrito del Callao, año 2017” explicó que la globalización de la cultura organizacional está teniendo variados efectos sobre los hábitos de trabajo, valores, costumbres y expectativas profesionales, y sobre todo en la forma como se gestionan las empresas y sus niveles de rendimiento. La tesis citada

concluyó que la cultura organizacional en sus valores de eficiencia y confianza influye y permite incrementar la productividad y rendimiento de las empresas.

El estudio es útil porque se alinea a los objetivos de la investigación que se propusieron, ya que estableció una relación entre la cultura organizacional y el rendimiento de las empresas, a través de la mejora de sus niveles de productividad.

Ortiz (2017) en su estudio "Cultura organizacional y desempeño del personal de la empresa Movistar - Agencia COMSERTEL SAC, Chimbote - 2016" tuvo como propósito determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño del personal de la Empresa Movistar – Agencia Comsertel SAC en la ciudad de Chimbote, para poder realizar un análisis situacional del desempeño de los trabajadores de la empresa y cuáles son los factores de la cultura organizacional que inciden en ello. Se concluyó que, tras los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación r de Pearson el cual fue 0.518, indicó que la correlación entre las variables es positiva moderada, es decir que existe correlación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal.

Este trabajo de investigación es útil porque va en concordancia con las variables de la investigación, puesto que se buscó determinar la relación entre la cultura organización y el desempeño de sus trabajadores, con el fin de alcanzar las metas trazadas de la empresa.

Sánchez (2017) Perfil de Cultura Organizacional desde la percepción de los trabajadores de la Caja Piura – Huancayo. El objetivo de la presente investigación es identificar las diferencias en la percepción de la cultura organizacional en la Caja Piura. En la investigación se empleó el método científico, el tipo de investigación fue aplicada, el nivel de investigación fue el estudio descriptivo, el diseño de investigación no experimental transaccional. La población fueron los 23 colaboradores de la Caja Piura de Huancayo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de Evaluación de Cultura Organizacional. Los resultados encontrados son: en cuanto a la variable género, para la percepción de la cultura actual en la Caja Piura, si existen diferencias, se puede apreciar que, para las mujeres, prevalece la cultura clan; mientras que la cultura Jerárquica es la que prevalece para el género masculino. En relación a las funciones que desempeñan los colaboradores, no existen diferencias en la percepción de la cultura organizacional. En relación al tiempo que llevan trabajando los

colaboradores en la empresa, si existen diferencias en la percepción de la cultura Organizacional. Se concluye que si existen diferencias en la percepción de los colaboradores sobre la cultura organizacional en las agencias de Huancayo de la Caja Piura.

Esta investigación es de importancia porque agrupa las diversas evaluaciones en cuanto a variables de género, tiempo que lleva trabajando en la empresa y funciones realizadas, dado que sirven para medir de manera más precisa la cultura organizacional.

Apaza (2017), en su tesis "Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Colegio Unión. Lurigancho, 2016", explicó que en el presente estudio tomó en cuenta las dimensiones de cultura del clan (familiar) pues un alto grado de compromiso de las prácticas familiares favorece el rendimiento académico de la fuerza laboral, mientras que la cultura de adhocracia (creatividad) la cual permite inferir en la práctica de innovación y la creatividad del personal puesto que, los docentes asumen el riesgo de sus oportunidades de trabajo que ennoblezcan sus iniciativas personales y del equipo de trabajo. Se concluyó que existe una moderada correlación significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral y que la Cultura Organizacional debe ser trabajado más interrelacionado con el comportamiento del servicio educativo que presta el Colegio Unión, a fin de mejorar el desempeño laboral y productivo de su personal docente.

Este trabajo es de importancia, dado que menciona y toma en cuenta dimensiones como la familia y la creatividad en realización efectiva de trabajo de los empleados, traduciéndose en un mejor desempeño laboral por parte de éstos.

A nivel local

Damián y Delgado (2015) en su tesis "Propuesta de modelo de cultura organizacional basada en la investigación de Kurt Lewin para fortalecer la gestión en la escuela profesional de educación en la FACHSE – UNPRG.2014" explicó que se estableció el modelo de cultura organizacional expuesto por Kurt Lewin, con el fin de mejorar la gestión institucional de valores y comportamientos activos de los docentes y trabajadores administrativos de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Concluyo que la escuela profesional de educación de la FACHSE – UNPRG, presenta un

bajo nivel de cultura organizacional, el cual se manifiesta en comportamientos de desmotivación y bajo trabajo en equipo, tanto en profesores como personal administrativo.

Por tal, el estudio es útil porque corroboró los objetivos de la investigación que se propone, ya que relaciono el uso de un modelo de cultura organizacional con la mejora de los valores, comportamientos activos y rendimientos de los trabajadores de una empresa.

Salazar (2018), en su tesis "Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo" explica que la cultura organizacional y el desempeño laboral son factores claves que determinan la competitividad de una organización en su entorno, teniendo como dimensiones a los artefactos, los valores y los supuestos los cuales componen la cultura organizacional. Concluyó que la investigación determinó la influencia positiva y significativa de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center. Cualquier alteración de ambos, afecta el clima laboral y la satisfacción de los que la conforman.

Por tal, el estudio es útil porque se enfocó en la cultura organizacional y el grado en el que influye en el desempeño laboral de los trabajadores; lo que significa que los empleados se sienten identificados con la organización y mantienen un compromiso con el logro de los objetivos de la organización.

Alarcón y Ruiz (2016) en su tesis "La cultura organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C" explicó que la cultura organizacional se concibe como el conjunto de actitudes, creencias, sentimientos, hábitos y valores existentes en las organizaciones; y que dependiendo del nivel de cultura organizacional se pueden crear relaciones interpersonales positivas o negativas dentro de una empresa. Concluyó que si existe una relación directa entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Alpes Chiclayo S.A.C; y que mientras existe un mejor nivel de cultura organizacional, se presentan un mejor grado de relaciones interpersonales.

La investigación se alinea al presente estudio porque se centró en la cultura organizacional, y su posible influencia sobre las relaciones interpersonales; que constituye uno de los factores que afecta la productividad y rendimiento de una empresa.

Hernández (2016) *en su estudio sobre* La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo explicó que la cultura organizacional juega un papel clave dentro de la organización, puesto que ésta repercute en el comportamiento, la productividad y las expectativas de los trabajadores, mientras que para que el desempeño laboral de los empleados sea productivo y constante, necesitan contar con un ambiente motivador, darles una mayor responsabilidad y recompensar sus logros obtenidos; ofreciéndoles así, un buen clima laboral que se reflejará en la cultura organizacional. Por tal, se concluyó que las variables cultura organizacional y desempeño laboral están estrechamente relacionadas.

La investigación guarda relación con el presente estudio puesto que la cultura y el desempeño laboral constituyen la base de un buen funcionamiento organizacional, de tal manera que ambos factores sirven de referencia acerca de cómo las personas deben conducirse dentro de una organización o institución para que la misma se desempeñe de manera efectiva.

Campos y Malca (2016) en su tesis "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Publica Pedro Abel Labarthe Durand, Chiclayo año 2015" explicó que la cultura organizacional entendida como los patrones de conducta, valores y comportamiento compartidos influye en el rendimiento laboral, creando ambientes cargados de baja motivación y alto conflicto e incongruencia entre compañeros. Concluyó que los factores de la cultura organizacional que influyen en el rendimiento laboral son la cantidad de trabajo, la calidad de trabajo, el grado de conocimiento sobre el puesto de trabajo, el grado de iniciativa y planificación, y la relación con los compañeros de trabajo.

El estudio se orienta a demostrar el vínculo entre la cultura organizacional en sus dimensiones básicas, con el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa, lo que genera un incremento en la productividad y ventas de la empresa, dando como resultado el incremento de la rentabilidad.

Chavesta (2016), en su tesis "Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe" cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores municipales. Se concluye que el desempeño del personal de la

Municipalidad de Ferreñafe, éstos tienen un buen nivel desempeño en el factor discreción, pues manifiestan que a la información sólo deben tener las personas idóneas, también demostraron tener responsabilidad en el cumplimiento de sus horarios de trabajo y los factores que aún falta alcanzar para un buen desempeño es: calidad de trabajo con un 28%, organización con un 13.8%, colaboración e iniciativa.

El estudio intenta demostrar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, donde los trabajadores manifiestan que la información debe ser manejada por las personas adecuadas, las cuales son responsables, es decir que consideran que de acuerdo a su desempeño laboral se les deben asignar mayores responsabilidades.

Jiménez y Lozano (2017), en su estudio sobre "Gestión financiera y la rentabilidad de la empresa San José Inversiones S.R.L, Jaén, 2017", cuyo propósito fue determinar si existe alguna relación entre el manejo de empresa y la rentabilidad de esta. La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental, la cual tuvo una muestra de a los colaboradores de la empresa, a los que se encuestó para determinar el nivel de desarrollo que tiene esta. Los resultados obtenidos fueron que la mayor parte de los colaboradores conoce algún tema de gestión financiera, además también manifiestan que la gestión financiera realizada en la empresa está bien estructurada. En conclusión, el autor señaló que existe una relación positiva entre la gestión financiera y la rentabilidad de la empresa.

Por tal, la investigación demuestra que, para lograr mejorar el nivel de rentabilidad, no solo es necesario corregir deficiencias en los procesos de la empresa, sino también, planificar presupuestos y actividades estratégicas que permitan el control de los recursos, con el fin de garantizar la rentabilidad en el corto y largo plazo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías científicas

1.3.1.1. Teoría del modelo organizacional

Entre los principales modelos científicos de la cultura organizacional, se encuentran los siguientes:

El modelo de cultura organizacional de Ansoff: "Este modelo se centra en la evaluación de la cultura organizacional como parte del proceso de la planificación

estratégica, y la unifica con el enfoque integrado de resolver problemas organizacionales a través de una visión total" (Gómez & Rodríguez, 2015)

El modelo de Ansoff parte de la idea de que las organizaciones no solo tienen resultados y objetivos que desean lograr, sino que también tienen la aspiración de lograrlos a través de ciertos modos de actuación; y entre estos modos se encuentra el clima organizacional, y la cultura organizacional. (Gómez & Rodríguez, 2015)

Gómez y Rodríguez (2015) postulan que el modelo de Ansoff está compuesto por siete atributos:

Valores gerenciales: Se refiere a la forma como opera una empresa acorde a sus características internas.

El foco de la conducta: Se refiere a las cosas que una empresa presta atención, ya sea en el marco de eventos internos o externos.

Gatillador de respuesta organizacional al cambio: Se refiere a los tipos de eventos que deben presentarse para generar respuestas de cambio en las empresas.

Reacción al cambio: Se refiere a la forma en como una empresa reacciona al cambio.

El dominio de alternativas: Se refiere a las alternativas de acción que puede usar una empresa; y estas alternativas dependen de sus posibilidades creativas y experiencias pasadas.

La propensión al riesgo: Se refiere al grado de riesgo que una empresa está dispuesta a tener en sus actividades o inversiones.

Metas de respuesta: Se refiere a los tipos de respuesta que la empresa espera obtener de su mercado; y estas respuestas pueden alejarse o acercarse a su nivel esperado.

En base a los atributos sustentados, Ansoff plantea cuatro tipos de cultura organizacional:

Cultura estable: Este tipo de cultura busca no agitar las cosas (valores gerenciales), y las operaciones repetitivas (foco de respuesta); utiliza las crisis como gatillador de respuestas, es causal en sus fuentes de alternativa, rechaza el riesgo, y busca restaurar el statuo quo como meta. (Gómez & Rodríguez, 2015 p.4)

Cultura reactiva: Este tipo de cultura busca actuar conforme a lo que venga (valores gerenciales), y con eficiencia (foco de respuesta); también utiliza la adaptación como gatillador de respuestas, se basa en experiencias pasadas como fuentes de alternativa, acepta el riesgo familiar, y trata de minimizar los problemas de eficiencia operacional. (Gómez & Rodríguez, 2015)

Cultura anticipadora: Este tipo de cultura busca planear anticipadamente (valores gerenciales), actuar con efectividad (foco de respuesta); también usa la anticipación a problemas como gatillador de respuestas, basa en experiencias pasadas y la anticipación al futuro como fuentes de alternativa, busca riesgo familiar, y trata de mejorar el desempeño pasado. (Gómez & Rodríguez, 2015)

Cultura iniciativa: Este tipo de cultura busca soñar anticipadamente y la efectividad global; también utiliza el cambio novedoso como gatillador de respuestas, utiliza la búsqueda como reacción al cambio, basa en experiencias pasadas y la anticipación al futuro como fuentes de alternativa, busca un nivel de gradualidad entre riesgo y ganancia, y trata de desempeñarse lo mejor posible. (Gómez & Rodríguez, 2015)

El modelo de las 7s de Anthony G. Athos y Richard T. Pascale

"Este modelo está compuesto por 7 elementos: Estrategias, estructura y sistemas (que constituyen los elementos duros; y staff, estilo, habilidades y metas jerarquizadas (que constituyen los elementos suaves)" (Gómez y Rodríguez, 2015 p.5).

Gómez y Rodríguez (2015) postulan que "en este modelo, las preferencias inherentes a las organizaciones son la claridad, la certeza, y la perfección; y que la naturaleza humana de las relaciones involucra ambigüedad, incertidumbre e imperfección" (p.5)

El modelo de Thomas J. Peters y Robert H. Waterman

"Este modelo está se enfoca en los valores, significados, guías, y creencias básicas compartidas, que de algún modo gobiernan la organización, y alrededor de los cuales giran los elementos duros y los elementos suaves propuestos en el modelo de las 7s. (Gómez & Rodríguez, 2015)

Elementos duro:

La estrategia se refiere a los planes organizacionales que se encargan de distribuir los recursos disponibles, y de obtener las metas que se buscan.

La estructura se refiere al organigrama funcional de la empresa.

Los sistemas se refieren a los procedimientos y rutinas existentes en la empresa.

Elementos suaves:

El staff se refiere al conjunto de rasgos que forman parte de los trabajadores de la empresa.

Los Skills se refieren a las habilidades y capacidades que tienen los trabajadores claves de la empresa.

El style se refiere al modo de cómo se usa el poder y la autoridad en la empresa.

Gómez y Rodríguez (2015) dan a conocer que las empresas innovadoras, reúnen las siguientes características:

Son analíticas en la forma en que se toman las decisiones

Escuchan a sus clientes para la idea de sus productos

Fomentan el liderazgo y las innovaciones

Tratan al personal operativo como la fuente de generación de riqueza

Están comprometidos con sus sistemas de valores

Sus formas estructurales son simples y con poco personal

Son descentralizadas en autonomía, y centralizadas en calidad, confiabilidad, acción, y comunicación

El modelo de Terrence A. Deal y Allan A. Kennedy

El modelo de cultura organizacional, citados en Gómez y Rodríguez (2015) está compuesto por los siguientes factores:

El ambiente de negocio y los factores clave de éxito: Determina lo que la organización debe hacer para ser exitosa, frente a sus competidores y según las condiciones de su mercado.

Los valores del líder: Son las creencias formales básicas de la empresa, y definen la conducta de los trabajadores.

Los visionarios o héroes que crean la cultura: Son las personas que significan los valores de la empresa, y representan modelos de comportamiento para sus miembros.

Los ritos y rituales: Son modelos de comportamiento en los que se manifiesta la cultura de la empresa, y entre cada actividad pueden variar

La red cultural: Se refiere a los sistemas de comunicaciones formales e informales disponibles en la empresa, y transmiten los valores corporativos.

Gómez y Rodríguez (2015) señalan que el modelo de Terrence A. Deal y Allan A. Kennedy conceptualiza los siguientes modelos de cultura organizacional: Cultura del tipo duro / macho, cultura de trabajar duro / jugar duro, la cultura de apostar la compañía, y la cultura de proceso. (p.9)

Cultura del tipo duro / macho: En esta cultura gobierna el individualismo, las actividades organizacionales están asociadas a altos riesgos, y a la retroalimentación acelerada.

Cultura de trabajar duro / jugar duro: En esta cultura la fuerza impulsora es ejecutar las actividades; y se asocia con bajos niveles de riesgo y de retroalimentación inmediata.

Cultura de apostar la compañía: En esta cultura las decisiones involucran grandes riesgos, y hay un periodo largo antes de saber si las decisiones fueron o no acertadas.

Cultura de proceso: En esta cultura, el riesgo o retroalimentación son inexistentes.

1.3.2. Enfoques conceptuales

1.3.2.1. Cultura organizacional

Pucheu (2014) señala que la cultura es en sí un medio que puede ser utilizado para mejorar el desempeño y la consecución de objetivos. Para muchos, la cultura organizacional ha pasado a ser la base de la actuación organizacional y una fuente invisible de energía, que no es aprovechada por todas las empresas.

Pucheu (2014) expresa que;

> La creación y construcción de la cultura organizacional, es una de las funciones del liderazgo; ya que son líderes fundadores quienes crean normas de conductas sobre lo que se puede y no se puede hacer, sobre los métodos de trabajo, sobre las relaciones funcionales, y sobre los valores que deben respetarse.

Grueso (2016) da a conocer que "la cultura organizacional refleja los rasgos aprendidos a través de la experiencia grupal; y que son compartidos por sus miembros, en el marco de las diversas subculturas que operan dentro de un grupo social".

Daft (2015) define cultura organizacional como "el conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por todos los miembros de una organización".

Anzola y Marín (2017) definen:

> Cultura organizacional como el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una empresa; y esto debido, a que los individuos determinan gran parte de su cultura, y por lo tanto una cultura se distingue de otras. (pág.2)

Gómez y Rodríguez (2015) sostienen que:

> La cultura organizacional, es el conjunto único de características que hace posible distinguir una organización de otra, e informa sobre la forma como las personas deben comportarse, a través del sistema de valores que se transmite de un miembro a otro, mediante un proceso de socialización o aprendizaje.

1.3.2.1.1. Formación de un sistema cultural

Daft (2015) define un sistema cultural empresarial, está formado por referencias culturales externas, por las creencias del propio grupo social, y por los sistemas formales oficiales. Por lo que, destaca que las referencias culturales externas se clasifican en:

Referencias nacionales: Influye creencias sobre el empleo, relaciones laborales aceptación de autoridad, y otras formas de relaciones que parten de las leyes, costumbres y otras instituciones sociales.

Referencias regionales: Se refiere a las variaciones significativas de los patrones culturales que existen en diferentes provincias, distritos o regiones de un país; o de aquellas variaciones de patrones culturales que son compartidas por más de una región en un país o conjunto de países.

Referencias profesionales: Se refiere a las creencias y valores que son compartidos por grupos de profesionales.

Referencias institucionales: Se refiere a las creencias y valores que son propios de organizaciones sin fines de lucro, y otras entidades políticas, religiosas o sindicatos laborales.

Referencias sociales: Se refiere a las creencias y valores que son comunes en una industria o sector económico, y que establecen la forma en cómo se lleva a cabo una actividad económica.

Creencias del propio grupo social: Se refiere a las pautas culturales que se crean y se comparten entre individuos con el fin de alcanzar un bienestar común.

Daft (2015) enfatiza que: La vida organizacional va a creando valores y creencias, como resultado de las acciones que están orientadas a resolver los problemas de supervivencia y desarrollo; y en este sentido la identidad cultural, es una auto identidad que se genera de forma evolutiva. Los sistemas formales oficiales son pautas culturales que se originan como formas de organización, y que el personal directivo de una empresa utiliza con el fin de poder alcanzar los objetivos que se plantean como punto de llegada.

Los objetivos organizacionales, políticas, normas, procedimientos y valores declarados, constituyen sistemas formales oficiales, que son utilizados para movilizar

conductas individuales. Los sistemas formales oficiales deben asegurar la viabilidad de la organización; es decir que los sistemas utilizados deben brindar un equilibrio entre los intereses de los diversos grupos involucrados, y para eso existe diversas de herramientas administrativas. (Daft, 2015)

1.3.2.1.2. Niveles de cultura organizacional

Grueso (2016) postula que existe un nivel superior de cultura organizacional:

"En el nivel superior se encuentran las producciones culturales del grupo social como instalaciones, tecnología, lenguaje, indumentaria, y los sistemas de dirección de objetivos, estrategias, políticas y procedimientos" (Grueso, 2016 p.74).

Además, revela que los valores determinan la forma de pensar y actuar que se consideran como correctos; y si estos valores son aceptados, entonces se comparten con todo el grupo, y se convierten en creencias básicas que determinan la forma de actuar de un grupo de personas.

1.3.2.1.3. Tipos de cultura organizacional

Anzola y Marín (2017) sostienen que existen cuatro tipos de cultura organizacional:

La cultura de equipos de béisbol: Es el tipo de cultura que atrae a empresarios innovadores y personas a las que les gusta correr riesgos y pagan a los empleados por lo que producen.

Cultura de club: En este tipo de cultura valoran la edad y la experiencia, y recompensan la antigüedad con empleo estable y seguro, incluyendo el compromiso, la lealtad y la adaptación.

La cultura de academia: En este tipo de cultura, se tiende a contratar empleados desde temprana edad (con frecuencia desde la universidad); y ponen énfasis en capacitar a los empleados para convertirlos en expertos de una función específica.

La cultura de fortaleza: Este tipo de cultura, se caracteriza porque se preocupan por la supervivencia, y, por lo tanto, prometen poco en cuanto a seguridad en el empleo y pasan dificultades para recompensar a los empleados con buen desempeño.

Gómez y Rodríguez (2015) señalan que existen tres tipos o modelos de cultura organizacional: Experienciales, científicos, y pragmáticos.

Los modelos experienciales reflejan lo que una persona ha aprendido sobre una empresa en base a su experiencia personal.

Los modelos científicos: Son explícitos y se comprueban mediante el testeo reiterado.

Los modelos pragmáticos, son una mezcla de modelos experienciales y científicos, y se desarrollan de modo inductivo.

1.3.2.1.4. Elementos de la cultura organizacional

Pucheu (2014) destaca que la cultura organizacional está compuesta por los siguientes elementos:

Énfasis de grupo: La cultura organizacional determinara si las actividades se realizan de modo grupal o aislado.

Perfil de la decisión: La cultura organizacional determinara si la toma de decisiones prioriza las actividades o recursos humanos.

Integración: La cultura organizacional determinara si las áreas de trabajo funcionan de forma coordinada o asilada.

Control: La cultura organizacional determinara si existirá una reglamentación excesiva o se priorizara el auto control.

Tolerancia al riesgo: La cultura organizacional determinara si se fomenta o no la creatividad, la innovación, y la iniciativa en las tareas de trabajo.

Criterios de recompensa: La cultura organizacional determinara si se recompensa el rendimiento o solo la antigüedad y el favoritismo.

Tolerancia al conflicto: La cultura organizacional determinara si se promueve o no el conflicto funcional como parte del desarrollo organizacional.

Perfil de los medios: La cultura organizacional determinara si la gerencia de una empresa prioriza el fin o los medios de las metas.

Enfoque de la organización: La cultura organizacional determinara si la gerencia de una empresa se enfoca en su ambiente externo o interno.

La adaptación externa comprende el conjunto de elementos que deben compartir los miembros de una empresa, con el fin de hacer frente a las dificultades de su entorno; y entre estos elementos se encuentra la misión, la visión, las estrategias de corrección, y los criterios de medida. La integración interna comprende el conjunto de elementos que deben compartir los miembros de una empresa, con el fin de relacionarse adecuadamente; y entre estos elementos se encuentra el lenguaje, los limites grupales, los criterios de inclusión, los criterios de exclusión, los criterios de jerarquía, y los sistemas de castigo y recompensa. (Pucheu, 2014).

1.3.2.1.5. Funcionalidad y propósito de la cultura organizacional

Grueso (2016) declara que una cultura organizacional es funcional cuando:

a) Otorga a sus integrantes un sentido de identidad.
b) Especifica que es importante hacer y cómo hacerlo, reduciendo la ambigüedad en tareas y órdenes.
c) Actúa como mecanismo subconsciente de control.
d) Sustituye normas y reglamentos escritos.
e) Refuerza el compromiso, la motivación, y la creatividad individual hacia los cambios.
f) Crea una imagen institucional diferenciada.
g) Propaga creencias y valores grupales.

Grueso (2016) argumenta que una cultura organizacional es disfuncional cuando se basa en creencias, valores y actitudes que crean comportamientos no alineados a la misión y visión de una empresa, y que afectan el buen desempeño. El propósito de la cultura organizacional es proporcionar a los miembros un sentido de identidad organizacional, y generar compromiso con las creencias y valores que son mayores que ellos. Por lo general la cultura de una organización comienza con un fundador o un líder pionero que implanta ideas y valores particulares como una visión, filosofía o estrategia de negocios; y cuando estas ideas y valores llevan al éxito, se institucionalizan y surge una cultura organizacional que refleja la visión y estrategia del fundador o líder.

1.3.2.2. Rentabilidad

Kisiryan (2015), dice que:

> La rentabilidad hace referencia todas las utilidades que puede conseguir una entidad por medio de una determina inversión que creyó conveniente realizar durante un tiempo previo. De igual manera, se puede deducir que la rentabilidad es elemento que permite demostrar la evolución que ha ido teniendo dicha inversión y los beneficios que trajo consigo para una empresa. (p.56)

Eslava (2016), manifestó que la "capacidad que posee una empresa para incrementar sus ganancias y optimizar los resultados alcanzados. La rentabilidad se dedica a medir la vinculación que hay entre las ganancias y todo aquel resultado logrado por una empresa." (p.67).

1.3.2.2.1. Ratios financieros

Kisiryan (2015) define ratio financiero como un indicador que se calcula en base a cuentas que forman parte de los estados financieros, y que sirven para entender el desenvolvimiento financiero de una empresa a través de atributos cuantitativos. Entre los principales ratios financieros que se dispone para el análisis financiero de una empresa, tenemos a los ratios de liquidez, rentabilidad, solvencia, endeudamiento y rotación.

Eslava (2016), manifestó que "medir el desempeño de una empresa, implica contar con indicadores que reflejen la actividad que se desea evaluar; y esto debido a que los indicadores pueden señalar dimensiones financieras y no financieras. Los indicadores financieros se obtienen a partir de los reportes que genera el sistema de información financiera, como reportes sobre el total de ventas, activos, y de utilidad de operación.

1.3.2.2.2. Concepto de rentabilidad

"La rentabilidad mide la capacidad de generar beneficios de una empresa con relación a lo que necesita para ejecutar una actividad económica". (Zamora, 2016 p.35)

Lizcano (2015) sostiene que "los ratios de rentabilidad, sirven para medir el rendimiento de las inversiones generadas por una empresa; y para lo cual, se debe tener en cuenta factores como el precio, costos, gastos e ingresos" (p.1).

Eslava (2016) enfatiza que “medir la rentabilidad, implica relacionar las utilidades generadas en un ejercicio contable con los activos utilizados para generarlas”. (p.260)

1.3.2.2.3. Medidas de rentabilidad

Rentabilidad de los fondos propios. “Este indicador también se denomina ROE y relaciona el resultado generado con el patrimonio neto”. (Eslava, 2016 p.62)

Fórmula: Resultado o utilidad neta / Patrimonio neto

Para que la empresa sea rentable para sus accionistas, esta debe ofrecer una rentabilidad mayor a la que sus accionistas podrían obtener en inversiones de riesgo similar; es decir que la rentabilidad de una empresa debe ser mayor al coste de oportunidad de los accionistas. La rentabilidad de los fondos propios, depende del beneficio obtenido de las ventas, de la rotación, y del apalancamiento. (Eslava, 2016)

Eslava (2016) destaca que el mejoramiento de la rentabilidad de los fondos propios, se puede lograr a través del aumento de ingresos, reducción de gastos, aumento de la rotación, reducción de gastos, y del aumento de la deuda.

Rentabilidad del activo. “Este indicador también se denomina ROI e informa sobre el beneficio generado por el activo; y se utiliza el beneficio antes de intereses e impuestos, para no tener en cuenta la manera en que ha sido financiado el activo”. (Eslava, 2016)

Fórmula: Beneficio antes de intereses e impuestos (BAII) / Activo

Otra forma de medir la rentabilidad del activo es comparando el resultado de este indicador con el costo promedio de la deuda, ya que, si el rendimiento del activo es superior a su deuda, entonces la empresa dispondrá de los recursos para cubrir sus costos de financiamiento. En el caso que el costo promedio de deuda de una empresa sea mayor que su rendimiento sobre sus activos, entonces la empresa tendrá dificultades para cubrir el pago de intereses. (Eslava, 2016)

Rentabilidad sobre la inversión: Eslava (2016) postula que el rendimiento sobre la inversión puede ser obtenido de la división entre la utilidad neta y el activo total

de la empresa; y es utilizado para medir efectividad de la empresa con relación a la disponibilidad de activos disponibles.

Fórmula: Utilidad neta / Activo total

Eslava (2016) expresa que el ratio de rentabilidad sobre la inversión, debe ser interpretado como el porcentaje de rendimiento que genera cada unidad monetaria invertida en los activos totales de una empresa.

Margen de ganancias brutas. "Este indicador ofrece información sobre la posible ganancia de la empresa luego de descontar sus costos de producción; es decir que ofrece información sobre su eficiencia operacional" (Eslava, 2016 p.90).

Fórmula: Utilidad bruta / Ventas netas

Utilidad ventas. Este indicador analiza la eficiencia en el uso de activos de la empresa, se calcula dividiendo la utilidad antes de intereses e impuestos, entre el activo de la empresa.

Fórmula: Utilidad antes de intereses e impuestos / Ventas

Margen bruto. Este indicador crea una relación entre las ventas y su costo, e indica el rendimiento que obtiene la empresa por cada unidad monetaria de ventas, luego de haber cubierto el costo de bienes que produce y comercializa.

Fórmula: Utilidad bruta / Ventas

El indicador de margen bruto, da a conocer el margen de ganancia que obtiene la empresa luego de descontar el costo de sus ventas, mientras más grande sea el indicador de margen bruto será mejor, ya que se refleja un bajo costo en las mercaderías que se produce y vende. (Eslava, 2016)

Margen neto. Este indicador crea una relación entre la utilidad liquida después de haber descontado todos los costos, gastos e impuestos, y las ventas de una empresa.

Fórmula: Utilidad neta / Ventas

Eslava (2016) afirma que el indicador de margen neto, da a conocer el margen de ganancia que obtiene la empresa luego de descontar todos los costos, gastos e

impuestos. Mientras más grande sea el indicador del margen neto será mejor, ya que la capacidad de venta de la empresa será alta.

1.3.2.2.4. Limitaciones de los estados financieros para medir el desempeño

Zamora (2016) mencion que los estados financieros informan sobre el pasado, y dicha información es utilizada como base razonable, para pronosticar la toma de decisiones futuras. Los indicadores financieros ayudan a identificar los puntos fuertes y débiles de una empresa; y sin embargo estos indicadores, no revelan cuales son las cusas que generan los problemas de una empresa. El resultado de los indicadores financieros de una empresa, debe ser comparado con un valor promedio de la industria donde opera la empresa.

1.4 Formulación del problema

¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018?

1.5 Justificación e importancia del estudio

En su magnitud teórica, la investigación fue transcendente, ya que su objeto fue medir la influencia directa o inversa que genero la variable cultura organizacional, en la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, de la ciudad de Chiclayo durante el año 2018.

En su magnitud empresarial, la investigación fue transcendente, ya que su objeto fue dar a conocer la influencia que genero la cultura organizacional de la empresa en su nivel de rentabilidad, y de las posibles actividades que se pudieron plantear para que exista congruencia entre los patrones de comportamiento, creencias y valores de todos sus miembros; es decir de las actividades que se requirieron para lograr una cultura organizacional fuerte.

1.6 Hipótesis

H_0: No existe influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.

H_1: Existe influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

a) Describir el nivel de cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.

b) Identificar el nivel de rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.

c) Medir la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque la investigación tomo un proceso ordenado y disciplinado en su desarrollo, y porque se utilizó en su siguiente fase, la medición numérica y el análisis estadístico como medio para comprobar la hipótesis general del estudio.

La investigación cuantitativa, es un tipo de investigación predecible y estructurada en su proceso, que busco explicar y predecir los fenómenos estudiados en sus elementos y relaciones causales, con el fin de comprobar teorías específicas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

La presente investigación se enmarco en una de tipo correlacional, descriptivo y básico. La investigación fue de tipo descriptivo, porque se describieron los niveles de cultura organizacional y rentabilidad de la empresa Abali Contratistas S.A.C de la ciudad de Chiclayo.

La investigación fue de tipo correlacional, porque se midió el grado de correlación existente entre las variables cultura organizacional y rentabilidad de la empresa Abali Contratistas S.A.C de la ciudad de Chiclayo.

La investigación fue de tipo básico, porque la investigación contribuyo con el desarrollo teórico de las variables cultura organizacional y rentabilidad.

2.1.2. Diseño de la investigación

La presente investigación se enmarco en un diseño no experimental y de enfoque transversal.

La investigación fue de diseño no experimental, ya que no realizo una manipulación deliberada de la variable cultura organizacional, es decir se recolectaron los datos tal y como son proporcionados.

La investigación tuvo un enfoque transversal, ya que la recolección de datos se realizó en una sola actividad.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

En la investigación, la población de la variable cultura organizacional estuvo formada por un total de 10 trabajadores administrativos y operativos de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C de la ciudad de Chiclayo durante el año 2018.

En la investigación, la población de la variable rentabilidad estuvo formada por el total de datos contables que integraron los estados financieros de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C de la ciudad de Chiclayo durante los años 2016 y 2017.

La población es el conjunto de personas u objetos, de los cuales se desea conocer algo en específico. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

2.2.2. Muestra

En la investigación, la muestra del estudio, estuvo conformada por el total de 10 trabajadores administrativos y operativos de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C de la ciudad de Chiclayo durante el año 2018, y por el total de datos contables que integraron sus estados financieros durante los años 2016 y 2017. A continuación, presentamos los cargos que integraron la muestra seleccionada de trabajadores:

Tabla 1

Muestra de trabajadores administrativos y operativos de la empresa Abali Contratistas S.A.C, 2018

Cargos	N° de trabajadores
Gerente	1
Asistente de gerencia	1
Jefe de ventas	1
Vendedores	3
Jefe de contabilidad	1
Asistente de contabilidad	1
Jefe de administración	1
Auxiliar de administración	1
Total	**10**

Fuente: Elaboración propia

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

La variable independiente del estudio fue la cultura organizacional.

La variable dependiente del estudio fue la rentabilidad.

Tabla 2

Definición de las variables de la investigación

Variables	Definición conceptual	Definición operacional
Cultura organizacional	"Es el conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por todos los miembros de una organización" (Robbins, 2004, p.39)	Se consideran como dimensiones de la variable cultura organizacional: el énfasis de grupo, el perfil de la decisión, la integración, el control, la tolerancia al riesgo, los criterios de recompensa, la tolerancia al conflicto, y el perfil de los medios.
Rentabilidad	"La rentabilidad mide la capacidad de generar beneficios de una empresa con relación a lo que necesita para ejecutar una actividad económica" (Soriano y Amat, 2010, p.86)	Se considera como componentes para el cálculo de la variable rentabilidad: Rentabilidad de los fondos propios, rentabilidad del activo, rentabilidad sobre la inversión, margen de ganancias brutas, utilidad ventas y margen neto

Fuente: Elaboración propia

2.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Tipo de indicador	Técnica e instrumento
Cultura organizacional	Integración	Identificación con el puesto de trabajo	¿Cuál es su nivel de identificación con la empresa?	Cualitativo - ordinal	Encuesta - Cuestionario
		Coordinación entre departamentos	¿Cuál es el nivel de coordinación entre los departamentos de la empresa?		
	Control	Reglamentación	¿Cuál es el nivel de reglamentación de la empresa?		
	Tolerancia al riesgo	Fomento de la creatividad e innovación	¿Cuál es el nivel de fomento de la creatividad e innovación en la empresa?		
	Criterios de recompensa	Uso de recompensas basadas en el rendimiento	¿Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en el rendimiento en la empresa?		
		Uso de recompensas basadas en la antigüedad	¿Cuál es el nivel de recompensa basado en la antigüedad en la empresa?		
	Tolerancia al conflicto	Promoción del conflicto funcional	¿Cuál es el nivel de promoción del conflicto funcional en la empresa?		
	Enfoque de la organización	Priorización del ambiente interno	¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente interno en la empresa?		
		Priorización del ambiente externo	¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa?		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Operacionalización de la variable dependiente

Variable dependiente	Dimensión	Indicador	Ecuación	Categoría	Tipo de dato	Técnica e instrumento
Rentabilidad	Rentabilidad de los fondos propios	Nivel de rentabilidad de los fondos propios	Utilidad Neta / Patrimonio neto	0 a 100%	Cuantitativo discreto	Análisis documental - Hoja de análisis
	Rentabilidad del activo	Nivel de rentabilidad del activo	Beneficio antes de intereses e impuestos / Activo			
	Rentabilidad sobre la inversión	Nivel de rentabilidad sobre la inversión	Utilidad Neta / Activo total			
	Margen de ganancias brutas	Nivel de margen de ganancias brutas	Utilidad bruta / Ventas netas			
	Utilidad ventas	Nivel de utilidad ventas	Beneficio antes de intereses e impuestos / Ventas			
	Margen neto	Nivel de margen neto	Utilidad neta / Ventas netas			

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

En la investigación se hizo uso del cuestionario y análisis documental, como técnicas de recolección de datos, que permitieron describir los principales atributos de las variables en estudio.

Instrumentos de recolección de datos

En la investigación se hizo uso del cuestionario y hoja de análisis, como instrumentos de recolección de datos, que permitieron describir los principales atributos de las variables en estudio; incluyéndose, que, a través del uso del cuestionario, se pudo medir la relación de causa y efecto que existe entre ambas variables.

El cuestionario de la variable cultura organizacional estuvo formado por un total de 9 preguntas o ítems operados en función al marco teórico de la propia variable; y las categorías de respuesta asignadas fueron expresadas en una escala ordinal: Alto, medio y bajo.

La hoja de análisis de la variable rentabilidad estuvo formado por un total de 6 preguntas o ítems operados en función al marco teórico de la propia variable. En el caso de la variable rentabilidad, esta califico como una variable cuantitativa continua.

Validez

En la investigación, el grado de validez de los instrumentos de recolección de datos, se comprobó a través del uso del formato de juicio de expertos.

La validez puede ser entendida como la evaluación subjetiva, pero si sistemática de la representatividad del contenido de una escala para su etapa de medición actual. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Confiabilidad

En la investigación, el grado de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se comprobó a través del coeficiente de correlación de Pearson.

La confiabilidad se refiere al grado en que la escala produce resultados consistentes si se ejecutan mediciones repetidas. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

2.5. Método de investigación

Los métodos de análisis incorporados en el estudio, mencionados por Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) fueron el deductivo, inductivo, analítico y sintético.

El método es deductivo, porque se parte del análisis teórico de una variable, y luego el investigador formula hipótesis de estudio que busca contrastar o someter a prueba.

El método es inductivo, porque se busca explorar y describir los atributos más importantes de un fenómeno en estudio, y luego generar una perspectiva teórica general.

El método es analítico, porque se parte del análisis de las partes constitutivas de un objeto de estudio, con el fin de comprender sus atributos más importantes.

El método es sintético, porque se busca generar un panorama general, de una situación o fenómeno en estudio.

Para el procedimiento de análisis de datos estadístico, se siguió la siguiente secuencia de actividades:

Estructuración de la base de datos: Durante esta actividad, se organizaron las series de datos de una variable, en función a su unidad de medida o escala de medición.

Representación de tablas y figuras: Durante esta actividad, se generaron las tablas y figuras que contuvieron la distribución de frecuencias descriptivas de cada indicador dentro de la operacionalización de variables.

Interpretación de resultados: Durante esta actividad, se realizaron inferencias sobre los resultados obtenidos, y se extrajeron conclusiones acerca de los principales atributos de las variables, y de sus posibles relaciones.

Es importante destacar que la medición del grado de relación entre las variables cultura organizacional y rentabilidad, fue realizada a través del coeficiente estadístico paramétrico de Pearson.

Para la medición de las hipótesis alternas, se utilizó el coeficiente de Anova de un factor en el programa IBM SPSS STATISTICIS, ya que este coeficiente permitió medir la distribución de medias cargadas de una variable cuantitativa en cada nivel de una variable cualitativa.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la investigación, descritos por Noreña, Alcaraz, Guillermo, & Rebolledo (2014) fueron los siguientes criterios:

Consentimiento informado: Los integrantes de un estudio, deben estar conformes con la idea de participar como informantes, y deben conocer sus obligaciones.

Confidencialidad: La investigación debe garantizar la reserva de la información e identidad de las personas que participan como informantes.

Manejo de riesgos: La investigación debe lograr un equilibrio entre los beneficios potenciales que puede transmitir, y los riesgos asumidos por el informante.

Observación participante: El contacto social del investigador, en la vida cotidiana de los informantes, puede alterar o inclinar sus criterios de respuesta.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña, Alcaraz, Guillermo, & Rebolledo (2014) mencionaron que los criterios de rigor científico, se escogieron los principales, los cuales son el valor de la verdad, se refiere a que los resultados tuvieron una aproximación a la problemática de la investigación, y estuvo acorde a ésta, la objetividad, se refiere a que los resultados de la investigación fueron veraces a la información que brindaron los involucrados a quienes se les aplicó el instrumento. Y, por último, la Relevancia, se refiere a la evaluación de los objetivos, los cuales estuvieron acorde a la problemática y respondieron a los resultados, conclusiones y recomendaciones.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Describir el nivel de cultura organizacional de la empresa Abali Contratistas S.A.C, Chiclayo 2018

Tabla 5

¿Cuál es su nivel de identificación con la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	4	40,0	40,0	40,0
	Medio	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

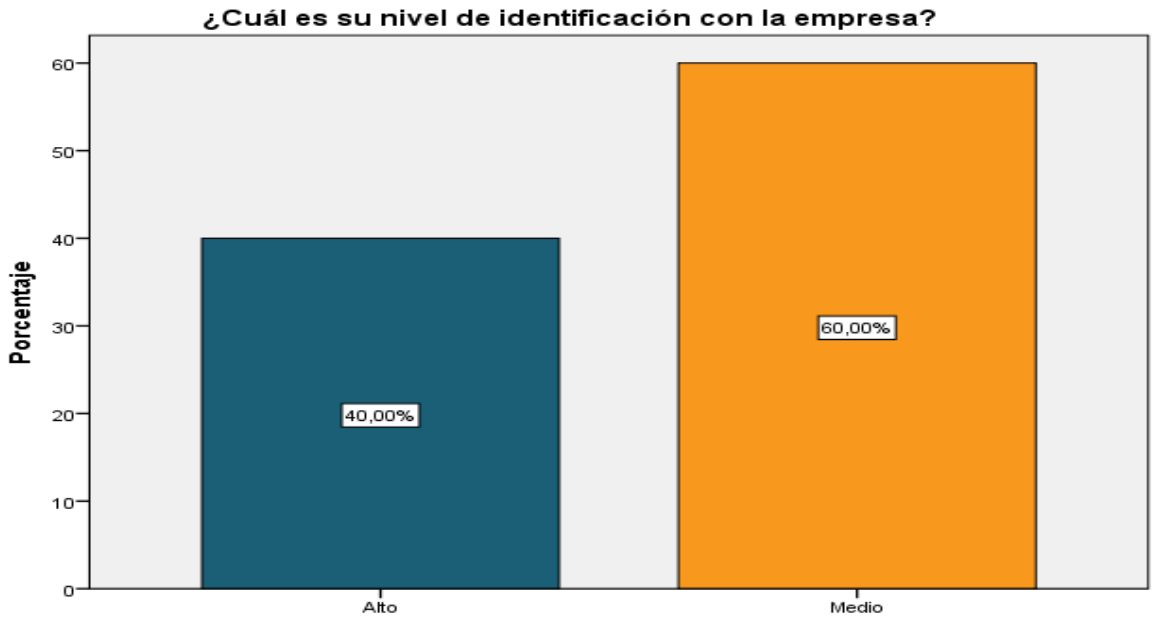

Figura 1. De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 5 y figura 1, se pudo establecer que el 60.0% de la muestra estableció que su nivel de identificación con la empresa fue medio.

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 6

¿Cuál es el nivel de coordinación entre los departamentos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	60,0	60,0	60,0
	Bajo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

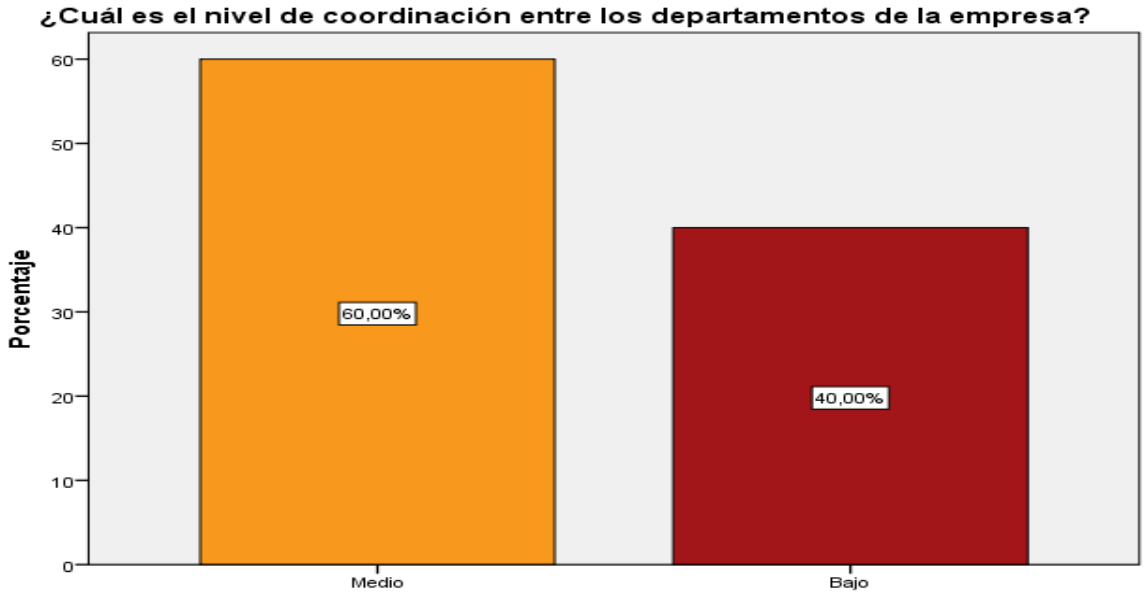

Figura 2: *D*e acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 6 y figura 2, se pudo establecer que el 60.0% de la muestra estableció que el nivel de coordinación entre departamentos de la empresa fue medio.

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 7

¿Cuál es el nivel de reglamentación de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	20,0	20,0	20,0
	Bajo	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

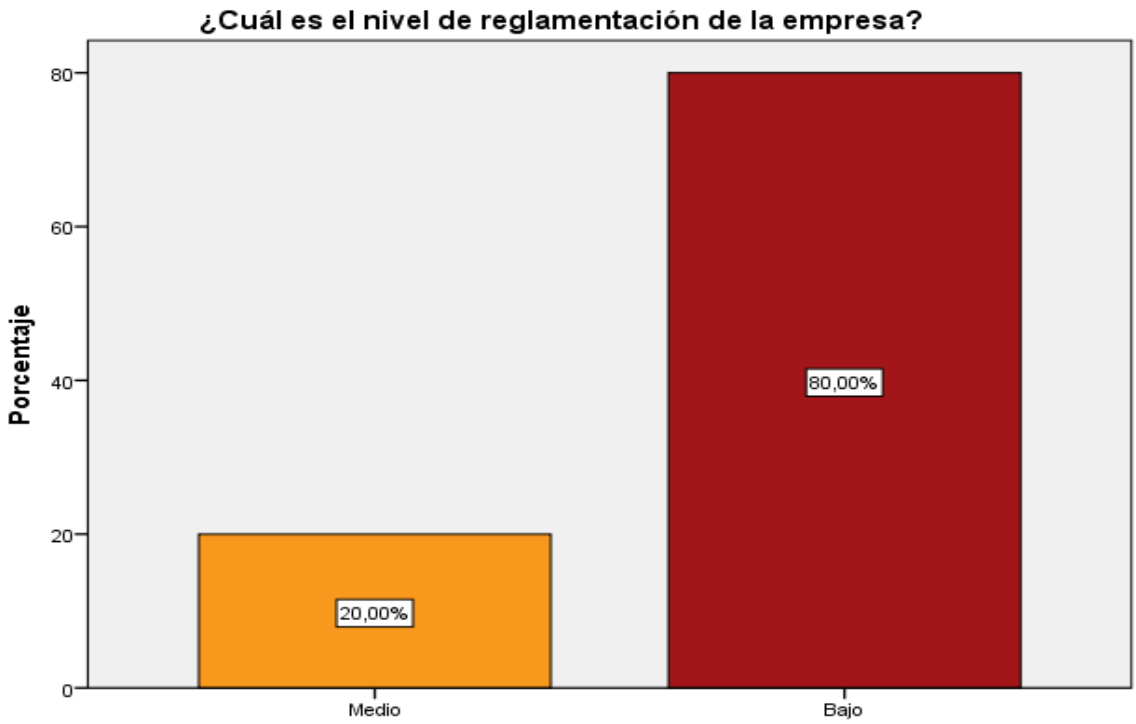

Figura 3: De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 7 y figura 3, se pudo establecer que el 80.0% de la muestra estableció que el nivel de reglamentación de la empresa fue bajo.

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 8

¿Cuál es el nivel de fomento de la creatividad e innovación en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	40,0	40,0	40,0
	Bajo	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

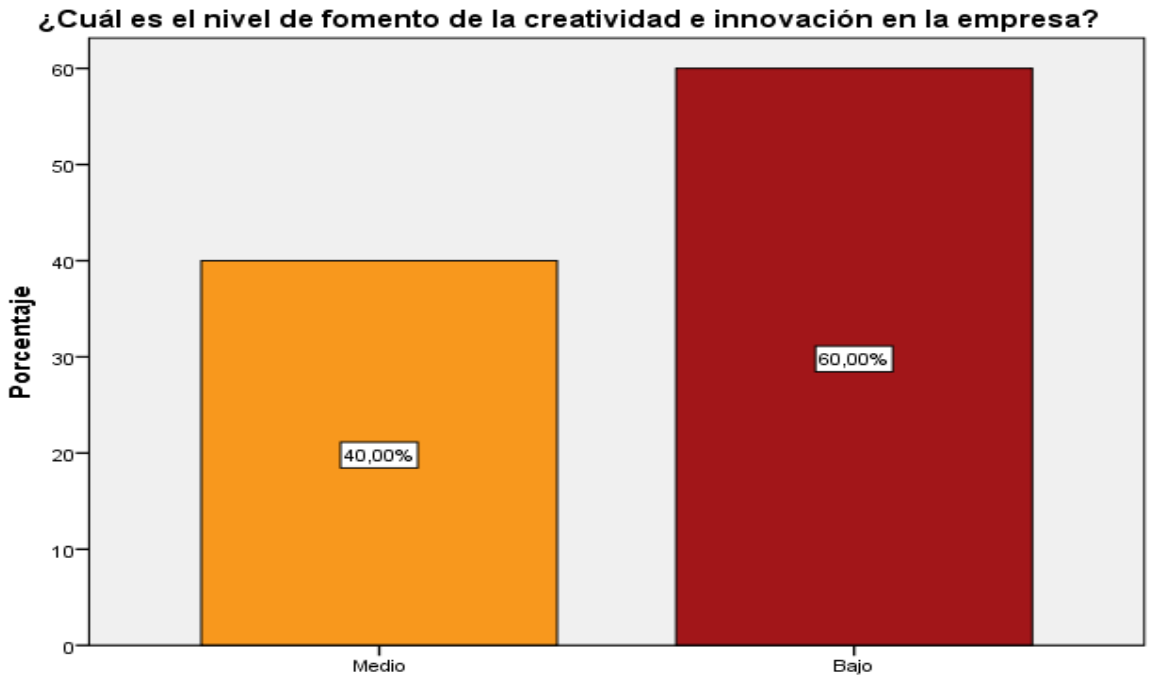

Figura 4: De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 8 y figura 4, se pudo establecer que el 60.0% de la muestra estableció que el nivel de fomento de la creatividad e innovación en la empresa fue bajo.

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 9

¿Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en el rendimiento en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	60,0	60,0	60,0
	Bajo	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

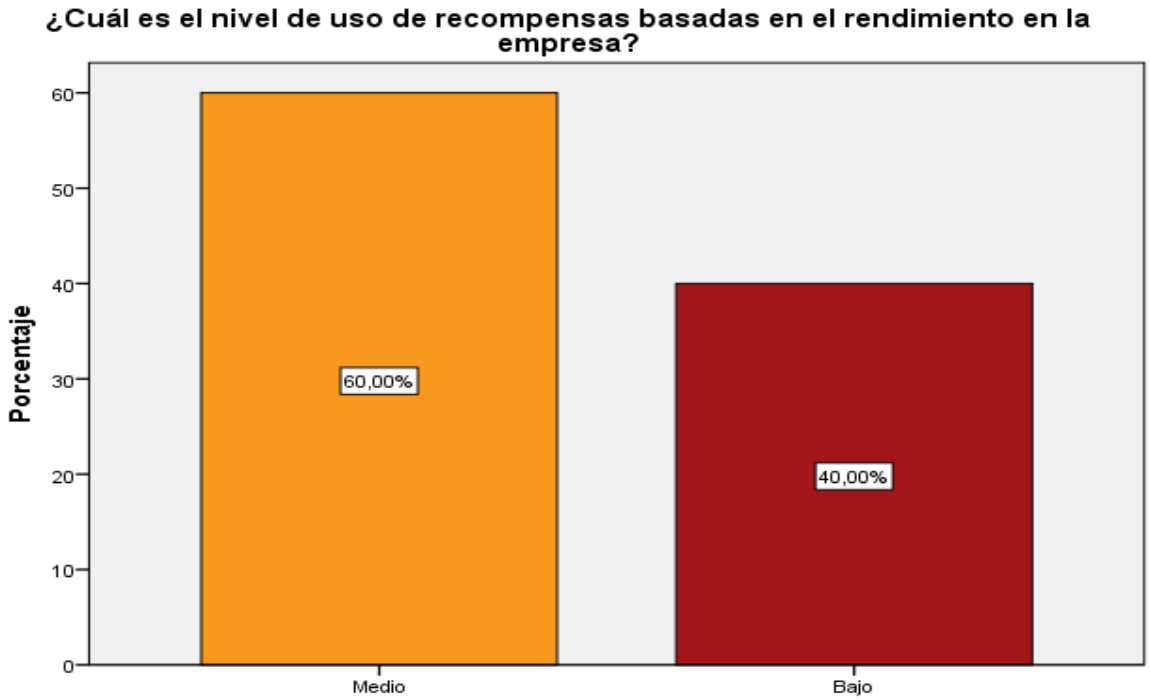

Figura 5: De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 9 y figura 5, se pudo establecer que el 60.0% de la muestra estableció que el nivel de uso de recompensas basadas en el rendimiento de la empresa fue medio.

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 10

¿Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en la antigüedad en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	40,0	40,0	40,0
	Bajo	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

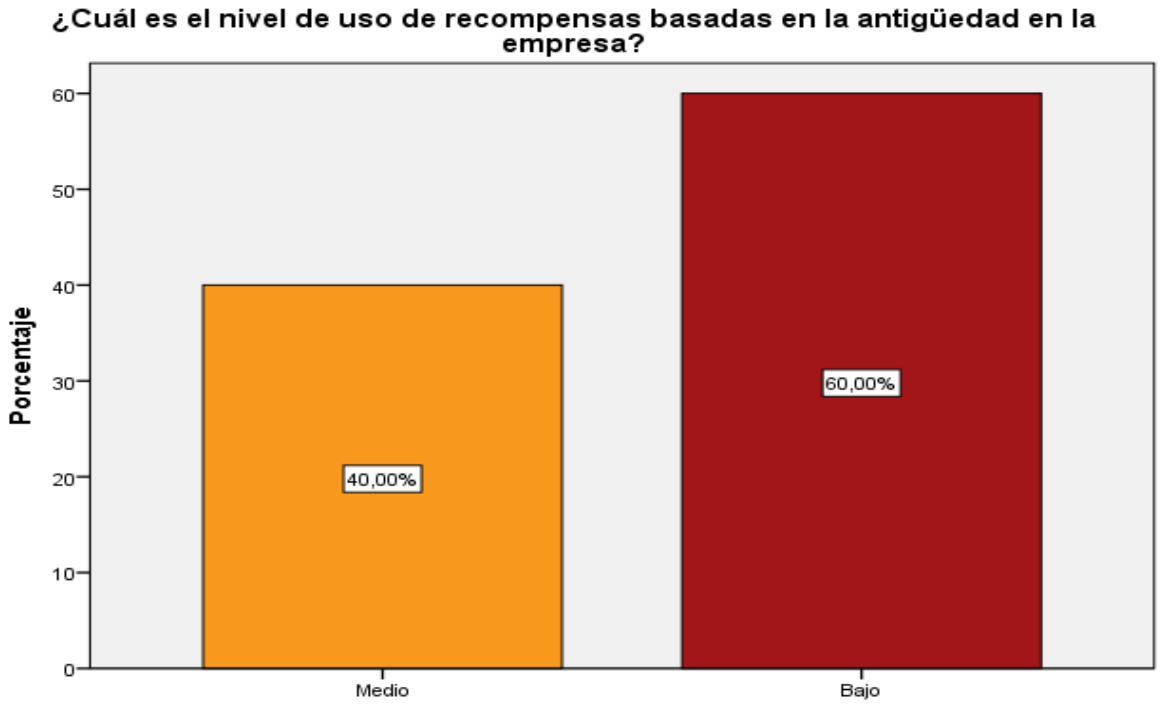

Figura 6: De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 10 y figura 6, se pudo establecer que el 60.0% de la muestra estableció que el nivel de uso de recompensas basadas en la antigüedad en la empresa fue bajo.

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 11

¿Cuál es el nivel de promoción del conflicto funcional en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	7	70,0	70,0	70,0
	Medio	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

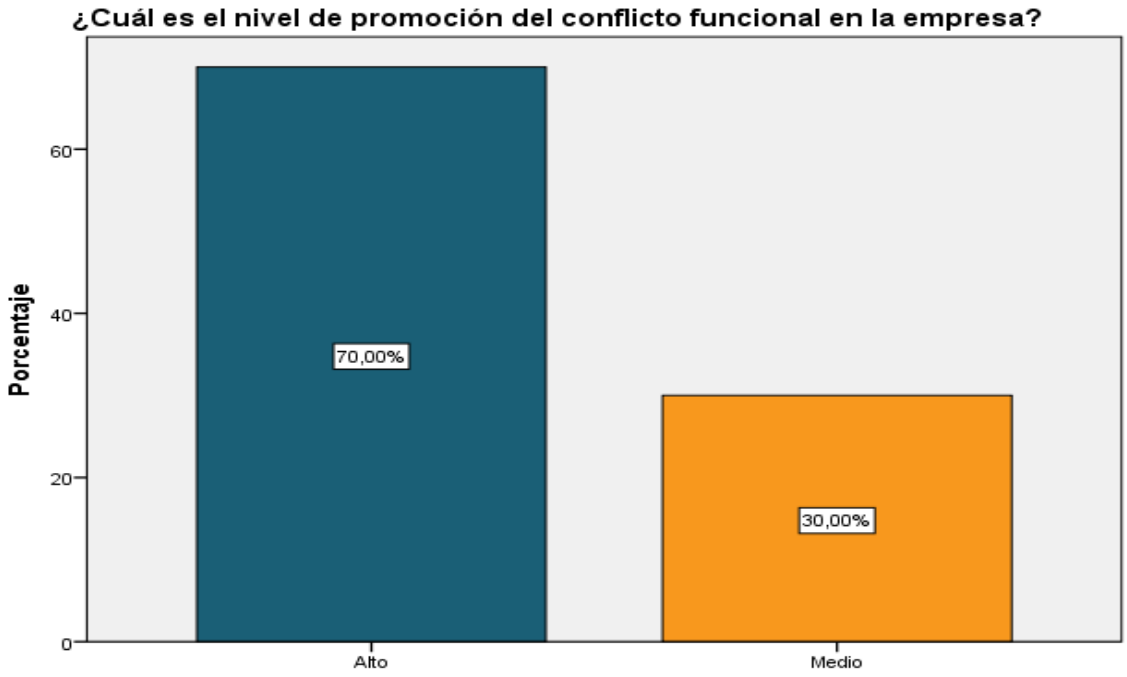

Figura 7: De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 11 y figura 7, se pudo establecer que el 70.0% de la muestra estableció que el nivel de promoción del conflicto funcional en la empresa fue alto.

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 12

¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente interno en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	40,0	40,0	40,0
	Bajo	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

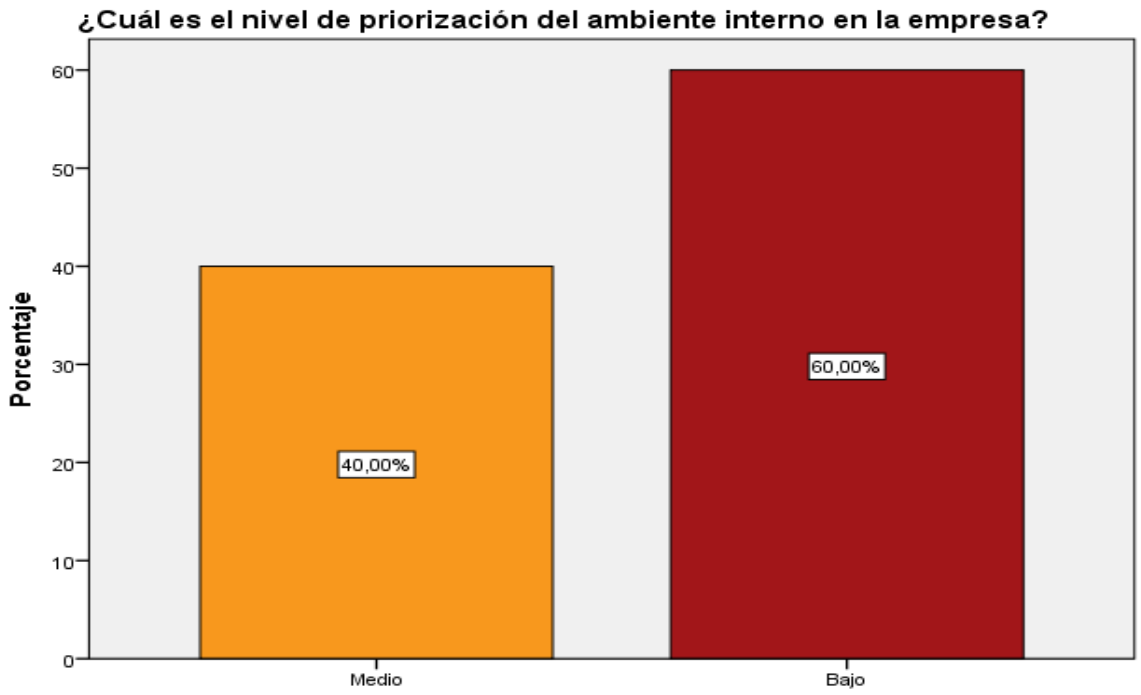

Figura 8: De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 12 y figura 8 se pudo establecer que el 60.0% de la muestra estableció que el nivel de priorización del ambiente interno en la empresa fue bajo.

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 13

¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	30,0	30,0	30,0
	Bajo	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

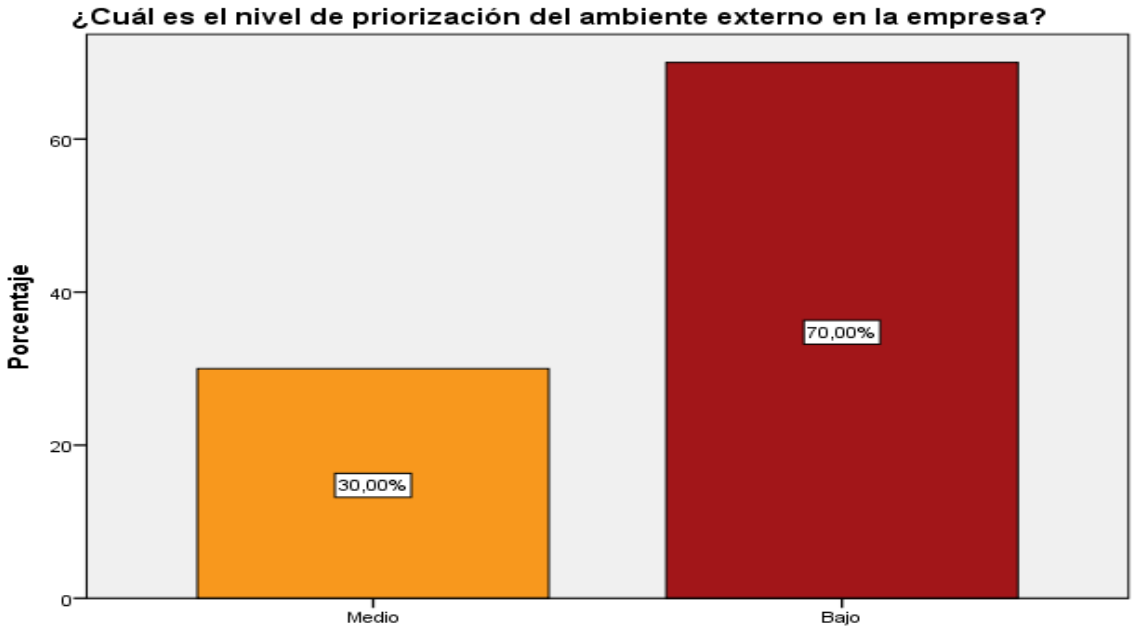

Figura 9: De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 13 y figura 9 se pudo establecer que el 70.0% de la muestra estableció que el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa fue bajo.

Fuente: Cuestionario relacionado a la variable cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

3.2. Identificar el nivel de rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018

Tabla 14

Rentabilidad de los fondos propios

	2016	2017
Rentabilidad de los fondos propios	0.24	0.23

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

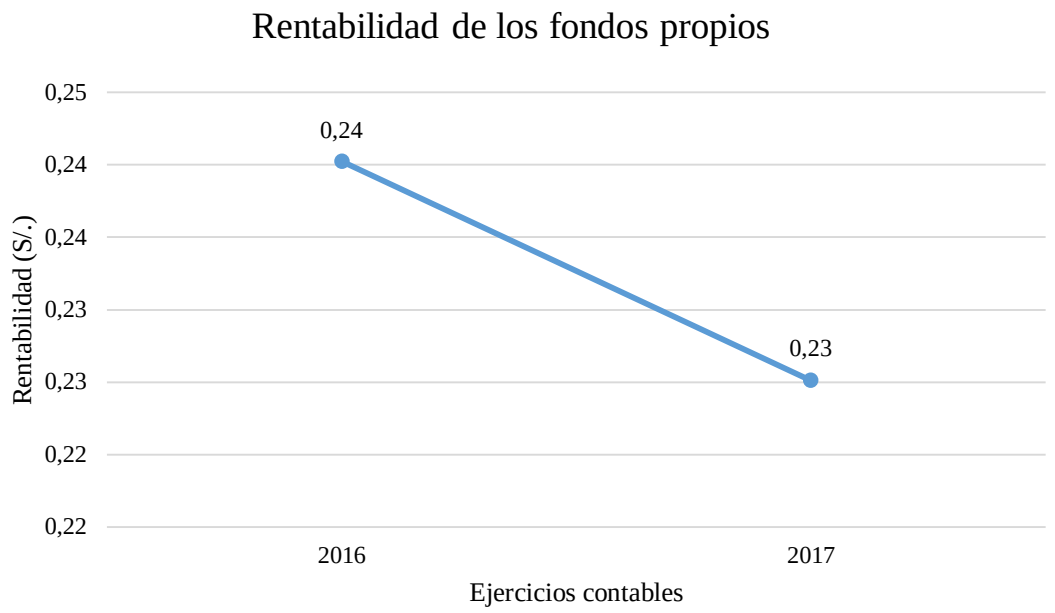

Figura 10. En los resultados se aprecia que en el año 2016 por cada sol de inversión por parte del patrimonio se recuperó 0.24 soles, en el caso del año 2017, por cada sol de inversión se recuperó 0.23 soles, por medio de este indicador permite identificar la gestión de los recursos propios, generando beneficio a los propietarios.

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 15

Rentabilidad sobre la inversión

	2016	2017
Rentabilidad sobre la inversión	0.14	0.11

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Figura 11. En los resultados se aprecia que por cada sol de inversión realizada en activos sin tener en cuenta que tipo de financiación fue, en el año 2016 por cada sol de inversión se ganó 0.14 soles, y en el año 2017, se ganó 0.11 soles, este indicador mide la capacidad de medir las utilidades respecto a la inversión realizada en activos, por lo que se puede decir que no se está teniendo márgenes de ganancias.

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 16

Rentabilidad del activo

	2016	2017
Rentabilidad del activo	0.19	0.15

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

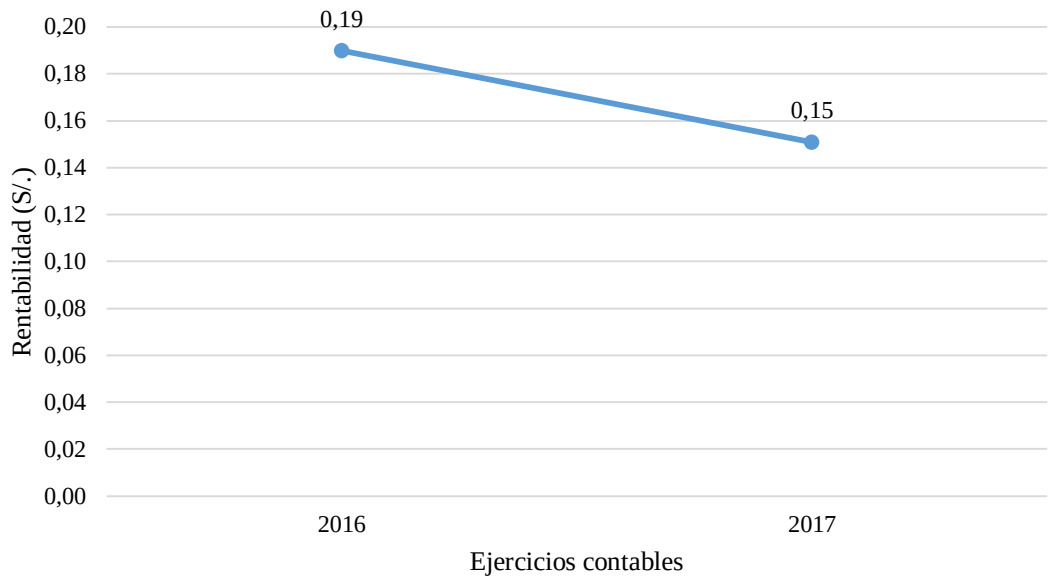

Figura 12. En el resultado se aprecia que se obtiene una utilidad de 0.19 por cada sol de inversión en activos, en el año 2017 se obtuvo 0.15 soles por cada sol de inversión en activos, este indicador mide la adecuada planificación de inversión sin tener en cuenta la disminución de los intereses e impuestos, debido a que se considera un ente externo. Por lo que se puede decir que a pesar de ello, la empresa no está teniendo un margen de rendimiento con respecto a las inversiones.

Fuente: Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 17

Utilidad ventas

	2016	2017
Utilidad ventas	8%	7%

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

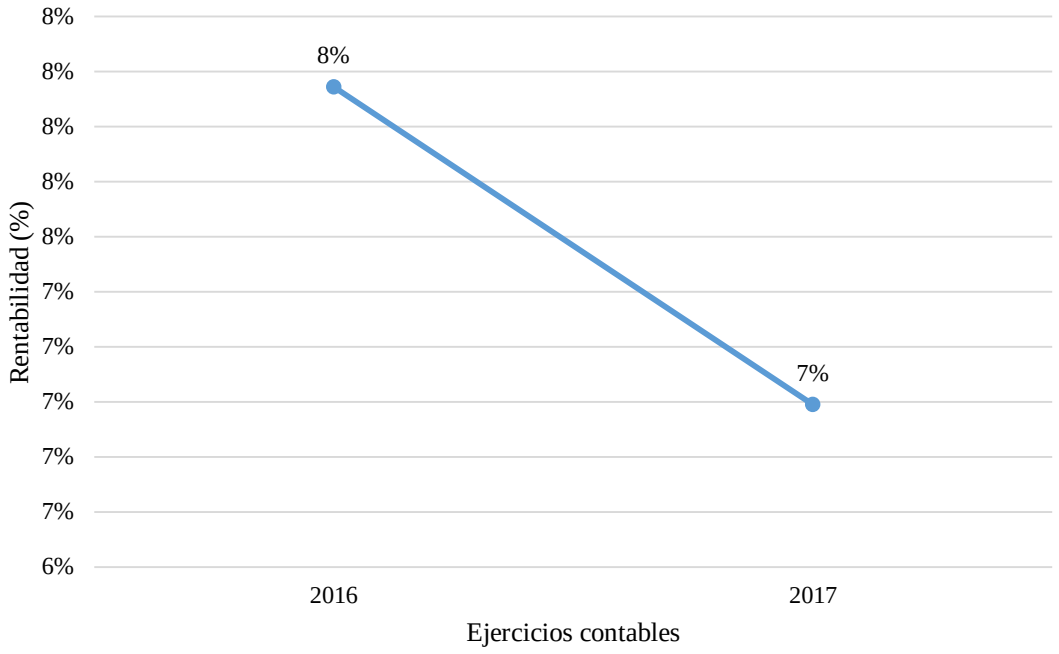

Figura 13. En el resultado se obtuvo que en el año 2016 se obtuvo como beneficio, sin tener en cuenta los intereses e impuestos, solo el 8% de las ventas, en el año 2017 solo el 7% de las ventas, por lo que se puede decir que es un margen bastante bajo, a pesar de que no se toman en cuenta los impuestos. La empresa no es eficiente.

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 18

Margen de ganancias brutas

	2016	2017
Margen de ganancias brutas	10%	9%

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

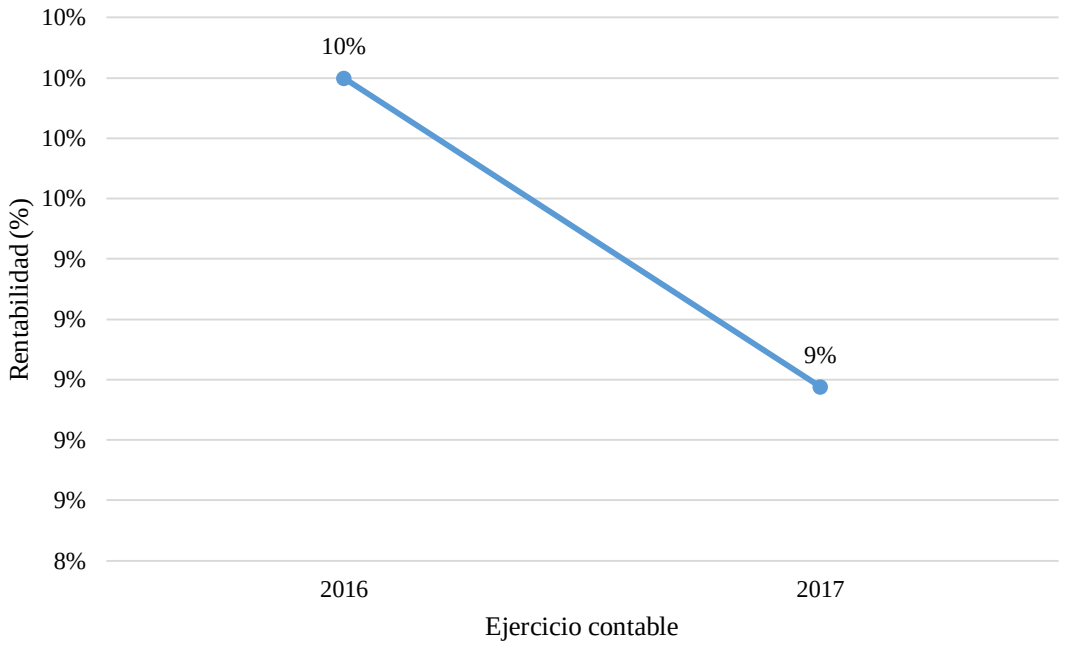

Figura 14. Este resultado mide la utilidad de la empresa al recuperar los costos, por lo que en el año 2016 se tuvo el 10% de las ventas y en el año 2017 el 9% de las ventas, se observa una disminución en el índice de rentabilidad, por lo que se puede decir que la empresa no es rentable.

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

Tabla 19

Margen neto

	2016	2017
Margen neto	6%	5%

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

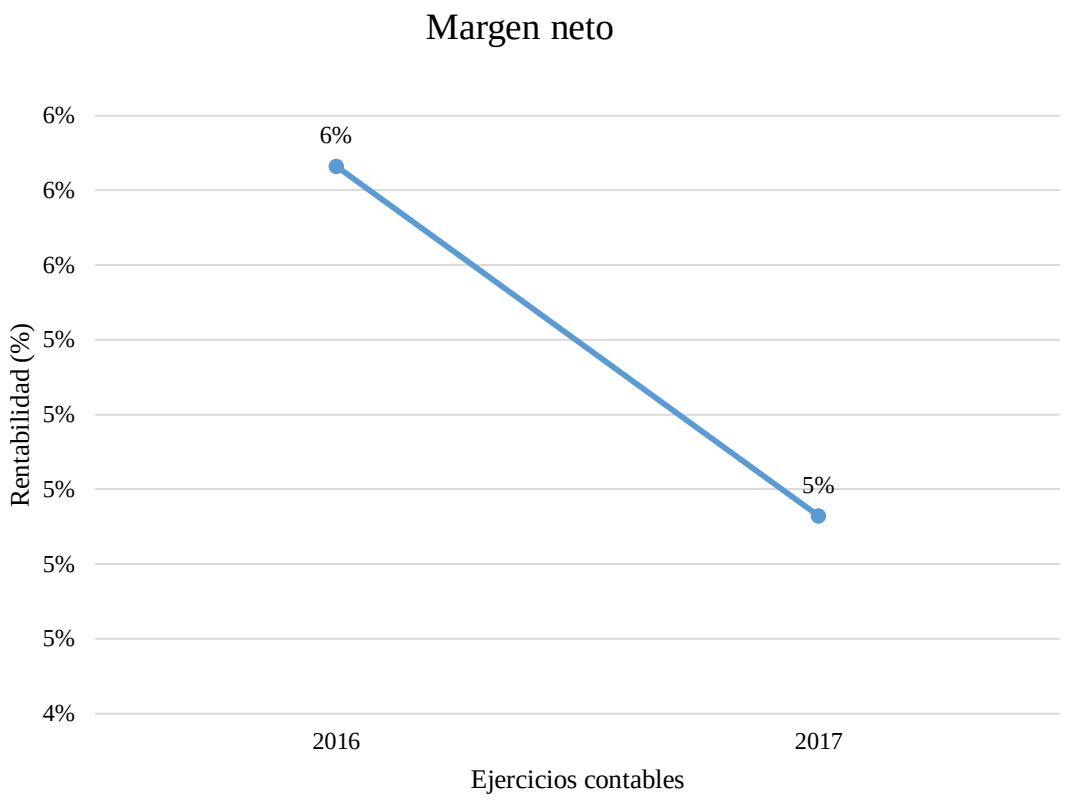

Figura 15. La empresa al vender recupera los costos, gastos e impuesto a la renta y obtuvo en el año 2016 el 6% de las ventas, en el año 2017 el 5% de las ventas, por lo que el índice es bastante bajo, la empresa debería obtener mayores ganancias, el cual está limitado por los altos costos, gastos administrativos y financieros.

Fuente: Hoja de análisis relacionado a la variable rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C

3.3. Medir la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.

Tabla 20

Proyección del balance general, teniendo en cuenta la mejora de la cultura organizacional en la empresa

ACTIVO	2018	PASIVO Y PATRIMONIO	2018
ACTIVO CORRIENTE		**PASIVO CORRIENTE**	
Efectivo y equivalente de efectivo	30,568.46	Tributos, Part. Y Aport. Al sistema por pagar	718.16
Cuentas por cobrar comerciales	15,052.50	Remuneraciones y Participaciones por pagar	0.00
Otras cuentas por cobrar	0.00	Cuentas por pagar comerciales	14,064.91
Existencias	51,564.30	Cuentas por pagar a acc, directores y gerentes	17,653.40
Gastos contratados por anticipados	0.00	Obligaciones Financieras	0.00
Otros activos corrientes	0.00		---
	---	**TOTAL PASIVO CORRIENTE**	**32,436.47**
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	**97,185.26**		
		PASIVO NO CORRIENTE	**0.00**
ACTIVO NO CORRIENTE			
		PATRIMONIO NETO	
Inversiones Financieras	0.00		
Inmuebles, maquinaria y Equipo	27,480.00	Capital	55,600.00
Intangibles	5,600.00	Acciones de inversion	0.00
Otros activos	0.00	Otras reservas	0.00
	---	Resultados Acumulados	16,913.63
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	**33,080.00**	Resultado del ejercicio	25,315.16

		TOTAL PATRIMONIO	**97,828.79**
	---		---
TOTAL ACTIVO	**130,265.26**	**TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO**	**130,265.26**

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21

Proyección del estado de resultados, teniendo en cuenta la mejora de la cultura organizacional en la empresa.

	2018
INGRESOS OPERACIONALES:	
Ventas Netas (Ingresos Operacionales)	340,095.05
Otros Ingresos Operacionales	0.00
Total Ingresos Brutos	**340,095.05**
COSTO DE VENTAS:	
Costo de Ventas (Operacionales)	-298,787.02
Otros Costos Operacionales	0.00
Total Costos Operacionales	**-298,787.02**
UTILIDAD BRUTA	**41,308.03**
Gastos de Ventas	-4,260.00
Gastos de Administración	-1,140.00
Ganancia (Pérdida) por Venta de Activos	0.00
Otros Ingresos	0.00
Otros Gastos	0.00
UTILIDAD OPERATIVA	**35,908.03**
Ingresos Financieros	0.00
Gastos Financieros	0.00
Participación en los Resultados	0.00
Ganancia (Pérdida) por Inst.Financieros	0.00
RESULTADO ANTES DE IMPTO RENTA	**35,908.03**
Participación de los Trabajadores	0.00
Impuesto a la Renta	-10,592.87
UTILIDAD (PERDIDA) NETA DE ACT. CONT.	**25,315.16**
Ingreso (Gasto) Neto de Oper. Discont.	0.00
UTILIDAD (PERDIDA) DEL EJERCICIO	**25,315.16**

Fuente: Elaboración propia.

Se puede decir que al mejorar el nivel de identificación la empresa, la coordinación entre los departamentos idóneamente, y cumplir con el reglamento de la empresa, incide en el uso adecuado de los recursos, en la optimización del tiempo y de los procesos. El nivel de uso de recompensas va de acuerdo a las ventas, de esta manera no se hace una inadecuada gestión de la misma. Al priorizar cada uno de los procesos, y de los recursos permite que se puedan incrementar las ventas y maximizar el nivel de rentabilidad.

Tabla 22

Análisis de relación de variables

Cultura organizacional	(Media)	Rentabilidad	2016 (índice de rentabilidad)	2017 (índice de rentabilidad)
Integración	2.2	Rentabilidad de los fondos propios	0.24	0.23
Control	1.6	Rentabilidad del activo	0.19	0.15
Tolerancia al riesgo	1.4	Rentabilidad sobre la inversión	0.14	0.11
Criterios de recompensa	1.6	Margen de ganancias brutas	0.10	0.09
Tolerancia al conflicto	1.9	Utilidad ventas	0.08	0.07
Enfoque de la organización	1.4	Margen neto	0.06	0.05
		Correlación de Pearson (r)	**0.559**	**0.673**
		Determinación o significancia (r^2)	**0.313**	**0.453**

Fuente: Elaboración propia.

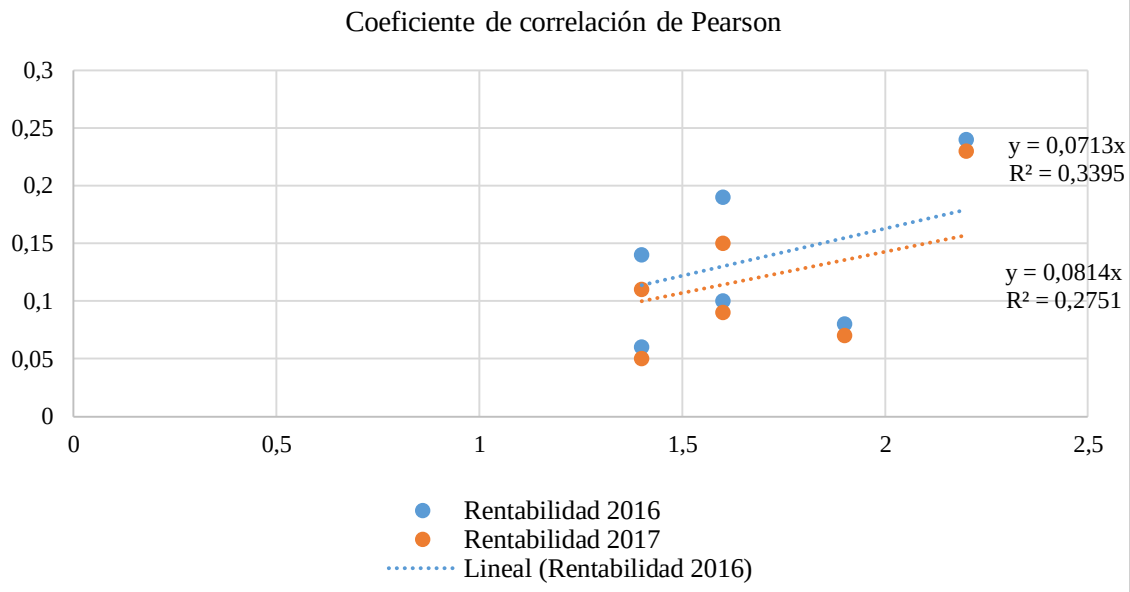

Figura 16. Coeficiente de correlación de Pearsón 2016-2017.
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al rango de relación de variables, se ha tenido una correlación de 0,559 entre los índices de las medias de la cultura organizacional y los índices de rentabilidad para el año 2016 con una determinación o significancia de 0.313 mostrando una relación para dicho año; en el caso del 2017 se tiene una correlación de 0.673 con un nivel de significancia de 0.453, de lo cual, en ambos casos el índice de correlación es mayor a la significancia, asimismo, de acuerdo a la dispersión de los datos la relación se encuentra en un nivel moderado. En conclusión, los resultados se encuentran dentro de los índices de relación de variables aceptando la hipótesis alternativa la cual indica que existe influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa Abali Contratistas S.A.C, Chiclayo 2018.

3.2. Discusión

Objetivo específico a) Describir el nivel de cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.

Con respecto al nivel de cultura organizacional en la empresa Abali Contratista S.A.C, se indica que en cuanto la identificación de la empresa en estudio un 60% presenta un nivel medio, mientras que el 40% un nivel alto (ver tabla 5). Según el nivel de coordinación entre los departamentos de la empresa un 60% presenta nivel medio y el 40% nivel bajo (ver tabla 6). Sobre la fomentación de creatividad e innovación en la empresa el 40% posee un nivel medio y el 60% nivel bajo (ver tabla 8). Según el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa, un 30% indican un nivel medio y un 70% nivel bajo (ver tabla13).

En tal sentido, los resultados arrojados sobre el nivel de compromiso organizacional en la empresa indican que la empresa se encuentra en un nivel inferior medio sobre el compromiso en sus colaboradores, debido a que en su totalidad no se encuentran identificados con la empresa, lo cual influye a la vez a la coordinación sobre las actividades laborales que se ejecutan en cada área de trabajo, por lo que impide el éxito de los objetivos plasmados por la empresa, asimismo señala que sobre el indicador de creatividad e innovación, no es un factor que se fomente constantemente, lo cual retrasa el desarrollo de la empresa para la realización de actividades a la vanguardia según el mercado, asimismo, existe una descoordinación entre las áreas de trabajo, un desconocimiento de la reglamentación de la empresa, así como un manejo de conflictos inadecuado. De tal manera que, la cultura organizacional influye de cierta forma la productividad de la empresa y sus ingresos.

Estos resultados se asemejan Pecho (2017) en su tesis “La cultura organizacional y su influencia con la productividad de la empresa Decoraciones Menocal SRL del distrito del Callao, año 2017”, en donde concluye que la cultura organizacional se basa en la identificación y la confianza que se genera dentro de la empresa, lo cual influye y beneficia al incremento dela productividad y rendimiento de la empresa. Así mismo, es la teoría de Gómez y Rodríguez (2015) sostiene la importancia que posee la cultura organizacional, puesto a que se basa en las características e identificación de los colaboradores para el

desarrollo de actividades dentro dela empresa, lo cual engloba un sistema de valores que se transmite entre todos los miembros.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.

Con respecto al nivel de rentabilidad de la empresa Abali Contratista S.A.C se indica, según la rentabilidad de los fondos propios en el año 2016 por cada sol de inversión se recuperó parte del patrimonio 0.24 soles, mientras que el año 2017 por cada sol de inversión se recuperó 0.23 (ver figura 10). Según la rentabilidad sobre la inversión, en el año 2016 por cada sol invertido se ganó 0.14 soles, mientras que el año 2017 sólo se ganó 0.11 soles (ver figura 11). Según la rentabilidad del activo, señala que en el año 2016 se obtuvo una utilidad de 0.19 por cada sol invertido y en el año 2017 sólo se obtuvo un 0.15 soles por cada sol de inversión (ver figura 12). Según la utilidad de ventas en el año 2016 se obtuvo un 8% de ventas y el año 2017 solo el 7% de ventas (ver figura 13). Según con el margen de ganancias brutas en el año 2016 se tuvo un 10% de ganancias, mientras que el año 2017 sólo el 9% (ver figura 14).

En tal sentido, según los resultados obtenidos sobre el nivel de rentabilidad que posee la empresa de estudio, se indica que presenta ciertas deficiencias, comenzando desde la rentabilidad de los fondos propios, en donde claramente se evidencia la diferencia que existe entre los periodos del 2016 y 2017 la cual bajó de 0.24 a 0.23 respectivamente, ocurriendo una disminución de inversión en el último año. Igualmente, sobre la rentabilidad de inversión que desciende en el año 2017 de 0.14 a 0.11, lo que indica que la empresa no está generando márgenes de ganancias. De igual manera, con respecto a la rentabilidad del activo, señala que la empresa no presenta un margen de rendimiento con respecto a sus inversiones, lo cual influye en la utilidad de ventas ya que en el 2017 disminuye de 0.19 a 0.15, lo que se considera que la empresa no es eficiente; asimismo, la utilidad de las ventas bajó de 8% en el 2016 a 7% en el 2017, situación que se repite en el margen de ganancias brutas del 10% en el 2016 se redujo a 95 en el 2017; finalmente el margen neto de 6% en el 2016 se redujo a 5% en el 2017.

Estos resultados se asemejan a Vivanco (2014) en su investigación sobre “La cultura organizacional y la medición del rendimiento de las micro y pequeñas empresas” indica los problemas que atraviesas las Mypes en cuanto al rendimiento de su rentabilidad, lo cual es

causado por el desarrollo interno en los procesos de producción. Así mismo, en la teoría de Torres (2011) define a la rentabilidad con un indicador en donde se calcula los estados financieros de la empresa con el propósito de analizar y describir los avances de la empresa en cuanto a sus ingresos y gastos generados en un determinado periodo, y los efectos que causan su disminución.

Objetivo específico 3: Medir la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018

Con respecto a la dimensión sobre la medición de la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa Abali Contratistas S.A.C, Chiclayo 2018, se indica que la cultura organizacional es directamente influyente con a la rentabilidad, según los estudios realizados señala que al mejorar el nivel de identificación de la empresa, junto a la coordinación de los departamento que conforman la empresa y el cumplimiento del reglamento de la empresa ha generado mejores resultados en beneficio al incremento de los recursos y la optimización del tiempo y los procesos de elaboración. Así mismo se indica que el nivel de uso de recompensas se encuentra de acuerdo al número de ventas, lo que indica que la empresa emplea una inadecuada gestión en cuanto a las recompensas. Por último, señala que, al tener un control adecuado en los procesos, favorece a los recursos para el incremento de ventas y la maximización del nivel de rentabilidad. La relación entre las variables se ha corroborado a través de la correlación de Pearson donde se ha tenido un resultado de 0,56 lo cual indica que se tiene una relación moderada entre las variables, es decir que la cultura organizacional se relaciona de manera moderada con la rentabilidad.

Este resultado se asemeja a Meliat (2017) en su tesis “La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: El papel mediador del clima y la reflexibilidad” en donde los resultados indican que existe una fuerte influencia entre el nivel de la cultura organizacional para el incremento dela rentabilidad y el logro efectivo de objetivos planteados por la empresa, lo cual se vincula a su vez con el rendimiento de las unidades de trabajo que se desarrollan en la misma.

Según la teoría Robbins (2004) indica que la cultura organizacional proporciona a los integrantes de las empresas el sentido sobre la identificación organizacional, lo cual influye directamente al beneficio del incremento de ingresos y beneficios, por lo que implica el desarrollo de la rentabilidad de la empresa.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La empresa Abali Contratista S.A.C con respecto a la cultura organizacional no presenta un buen nivel de compromiso, lo que implica la falta de identificación y coordinación entre las áreas laborales.

La rentabilidad de la empresa Abali Contratista S.A.C en los últimos años han disminuido considerablemente causado por las deficiencias de inversión y los márgenes de ganancias, por lo que la empresa en base a su gestión no es eficiente.

Se ha medido la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, a través de la correlación de Pearson, se ha tenido una correlación de 0,559 entre los índices de las medias de la cultura organizacional y los índices de rentabilidad para el año 2016; en el caso del 2017 se tiene una correlación de 0.673; en este sentido los resultados se encuentran dentro de los índices de relación de variables aceptando la hipótesis alternativa la cual indica que existe influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa Abali Contratistas S.A.C, Chiclayo 2018.

4.2. Recomendaciones

1. Establecer mejores relaciones entre los directivos y colaboradores de acuerdo a las áreas de trabajo en la empresa Abali Contrastista S.A.C, para mejorar la cultura organizacional.

2. Analizar de manera frecuente los ratios de rentabilidad en base a los estados financieros de la empresa Abali Contrastista S.A.C para una mejor toma de decisiones que favorezca el incremento de rentabilidad en los años posteriores.

3. Implementar mejoras, a través de acciones correctivas que favorezca la cultura organizacional como las políticas de la empresa en base a la identificación y el compromiso organizacional, así también desarrollar con un uso más eficiente de los recursos e ingresos de la empresa.

REFERENCIAS

Aguirre, D. (2014). *Cuatro consejos para reforzar la cultura empresarial.* . Obtenido de https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cuatro-consejos-reforzar-cultura-empresarial-6896?ref=gesr

Anzola, O., & Marín, D. (2017). *Fundamentación teórica de la cultura, la estructura y la estrategia de la organización. Referentes para el análisis y diseño organizacional.* Bogotá: Ediciones Externado de Colombia.

Apaza, R. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del Colegio Unión. Lurigancho, 2016. Tesis de grado. Universidad Peruana Unión.* Obtenido de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1139/Rub%C3%A9n_Tesis_Maestro_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aránzazu, F. (2017). *¿Qué es cultura organizacional?. Noticias Infocit.* . Obtenido de https://noticias.infocif.es/noticia/que-es-la-cultura-organizacional

Campos, H., & Malca, F. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Publica Pedro Abel Labarthe Durand, Chiclayo año 2015. Tesis de pregrado*. Obtenido de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3076/5/Campos_Aguilar_Hermelinda.pdf

Chavesta, D. (2016). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial De Ferreñafe. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán.* Obtenido de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3404/CHAVESTA%20RODRIGUEZ%20DORIS%20JACKELINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiarella, R. (2016). *Bembos: La fast food peruana es menos rentable. Semana Económica.* Obtenido de http://semanaeconomica.com/article/sectores-y-empresas/comercio/183636-bembos-la-fast-food-peruana-es-cada-vez-menos-rentable/

Correa, C., & Ramirez, E. (2013). *Propuesta para incrementar la rentabilidad de la empresa Smartpro S.A. Tesis de pregrado*. Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2378/1/T-UCE-0005-420.pdf

Daft, R. (2015). *Teoría y diseño organizacional* (11ava ed.). México D.F: CENGAGE Ediciones.

Damián , A., & Delgado, M. (2015). *Propuesta de modelo de cultura organizacional basada en la investigación de Kurt Lewin para fortalecer la gestión en la escuela profesional de educación en la FACHSE – UNPRG 2014. Tesis de pregrado*. Obtenido de http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/610/BC-TES-4725.pdf?sequence=1yisAllowed=y

Eslava, J. (2016). *La rentabilidad : Análisis de costes y resultados* . ESIC EDITORIAL .

Estudio. (2014). *Solo 42% de empresas tiene una cultura organizacional creativa e innovadora*. Obtenido de https://www.publimetro.cl/cl/diario-pyme/2013/11/14/estudio-42-empresas-cultura-organizacional-creativa-e-innovadora.html

García, A. (2017). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de la empresa Perú Line Logistics S.A.C ubicada en Breña, 2017. Tesis de licenciamiento*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9063/García_RA.pdf?sequence=1yisAllowed=y

Gestión. (2015). *Cinco claves de la cultura organizacional para hacer crecer tu empresa*. Obtenido de https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cinco-claves-cultura-organizacional-crecer-empresa-151871

Gómez, C., & Rodríguez, K. (2015). *Teorías de la cultura organizacional*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizacional

Grueso, M. (2016). *Organizaciones Saludables y procesos organizacionales e individuales, comprensión y retos.* Barcelona: Ediciones ECOE.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill Ediciones.

Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán.* Obtenido de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20Hern%E1ndez%20D%EDaz%20Zhenia%20Magaly.pdf;jsessionid=6EFBDCF07DF880D5D3BF0344C38D5E51?sequence=1

Inversiones en el Perú: Estos son los negocios más rentables. (2018). *Perú negocios* . Obtenido de https://peru.info/es-pe/NEGOCIOS/Noticias/5/23/inversiones-en-el-peru-estos-son-los-negocios-mas-rentables

Jiménez, J. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Empresa Humana S.A. Tesis de pregrado. Universidad Católica del Ecuador.* Obtenido de http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11614/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf?sequence=1

Jiménez, V., & Lozano , M. (2017). *Gestión financiera y la rentabilidad de la empresa San Jose Inversiones S.R.L, Jaén, 2017. Tesis de Pregrado*. Obtenido de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/4307/1/Jimenez%20Martinez%20-%20Lozano%20Herrera%20.pdf

Kisiryan, M. (2015). *Rentabilidad*. Obtenido de Definiciones de reentabilidad en Economipedia : http://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html

Lizcano, J. (2015). *Rentabilidad empresarial: propuesta practica de analisis* (3era ed.). España: Editora Camaras de Comercio.

Meliat, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: El papel mediador del clima y la reflexibilidad. Tesis de licenciatura*. Obtenido de http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1yisAllowed=y

Mesa, E. (2017). *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial.* Obtenido de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200008

Neyra, C. (2017). *Calidad en las empresas del sector consultoría y auditoría en el Perú.* Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8548

Noreña, A., Alcaraz, N., Guillermo, J., & Rebolledo , D. (2014). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa.* Obtenido de http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/2936

Nuñez, M. (2017). *Las energéticas buscan equilibrio entre rentabilidad y un futuro verde. ABC Economía.* Obtenido de http://www.abc.es/economia/abci-energeticas-buscan-equilibrio-entre-rentabilidad-y-futuro-verde-201711060158_noticia.html

Opción consultores . (2016). *Empresas ven deterioro de rentabilidad. El empresario*. Obtenido de https://www.elpais.com.uy/el-empresario/empresas-ven-deterioro-rentabilidad.html

Ortíz, Y. (2017). *Cultura organizacional y desempeño del personal de la empresa Movistar - Agencia COMSERTEL SAC, Chimbote - 2016. Tesis de grado. Universidad de San Pedro.* Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/2288/Tesis_53136.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, J. (2015). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Vaud Confecciones. Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador.* Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7848/1/T-UCE-0007-335i.pdf

Puchea, A. (2014). *Desarrollo y eficacia organizacional. Cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones.* Madrid: Ediciones UC.

Pucheu, A. (2014). *Desarrollo y eficacia organizacional. Cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones.* Madrid: Ediciones UC. Obtenido de Madrid: Ediciones UC.

Sáenz, D., Chang, E., & Villavicencio , J. (2016). *El impacto de la cultura organizacional sobre la estrategia competitiva y su influencia en el desempeño exportador de las*

pymes de Barranquilla, Colombia. Obtenido de http://www.scielo.sa.cr/pdf/tec/v10n2/1659-3359-tec-10-02-00007.pdf

Salazar, H. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center – Chiclayo.* Obtenido de http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2029/BC-TES-TMP-886.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, P. (2017). *Perfil de Cultura Organizacional desde la percepción de los trabajadores de la Caja Piura - Huancayo. Tesis de pregrado. Universidad Continental.* Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/4442

Vivanco, S. (2014). *La cultura organizacional y la medición del rendimiento de las micro y pequeñas empresas.* . Obtenido de http://www.reibci.org/publicados/2014/agosto/2200122.pdf

Zamora, A. (2016). *Rentabilidad y Ventaja Comparativa : un análisis de los sistemas de producción de guayana en el estado de Michoacán* (3era ed.). Madrid: EIC Editorial.

Zuni, M. (2016). *La moda en las uñas: Un negocio rentable. El Pueblo.* Obtenido de http://elpueblo.com.pe/noticia/primera/la-moda-en-las-unas-un-negocio-rentable

ANEXOS

ANEXO I: FORMATO 1

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 04 de diciembre del 2019

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

EL suscrito:
JOANNE JHOSILU VASQUEZ DELGADO, con DNI N° 70805964

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO 2018, presentado y aprobado en el año 2018-I como requisito para optar el título de CONTADOR PUBLICO, de la Facultad de Ciencias empresariales, Programa Académico de CONTABILIDAD, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.

Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
JOANNE JHOSILU VASQUEZ DELGADO	70805964	

ANEXO II: ACTA DE ORIGINALIDAD

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

Yo, Mg. CPC JANET ISABEL CUBAS CARRANZA, docente de la Asignatura de INVESTIGACION II de la Escuela Profesional de CONTABILIDAD y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1119 – 2018/FACEM-USS, presentada por el (los) estudiante(s) JOANNE JHOSILU VASQUEZ DELGADO, titulada CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO 2018.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N° 016-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 14 de enero del 2020

Mg.CPC Janet Isabel Cubas Carranza

DNI N° 16408684

ANEXO III: REPORTE TURNITIN

EGRESADOS - VÁSQUEZ DELGADO

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	15%	1%	18%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas	<1%

ANEXO IV: AUTORIZACION DE LA EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

SOLICITUD: FACULTAD DE INFORMACION PARA DESARROLLO DE TESIS

SR: GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA ABALI CONTRATRISTAS S.A.C.
EDIN HELI ABARCA LALANGUI

Yo, **JOANNE JHOSILU VASQUEZ DELGADO,** con **DNI Nº 70805964** y con domicilio en la calle. Pedro Ruiz #1621 – departamento de Lambayeque, estudiante de la Universidad Señor de Sìpan en la carrera profesional de Contabilidad: ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, actualmente me encuentro cursando el décimo ciclo de mi carrera y habiendo optado por desarrollar el tema de tesis **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO 2018"**, solicito a través de su despacho se me brinde las facilidades de poder acceder a la información y autorización necesaria requerida que me servirá en el desarrollo de la misma, además pongo de su conocimiento que la información requerida tiene por finalidad un uso estrictamente académico .

Por lo expuesto:

Conocedor de su apoyo hacia la juventud sobresaliente, ruego a Ud. Señor acceda a mi petición, aprovecho la misma para despedirme no sin antes desearle éxitos en su labor.

EDIN HELI ABARCA LALANGUI
Gerente General
42480182

ANEXO V: VALIDACION DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Collantes Palomino Hugo, Magister en Contabilidad, Docente adscrito a la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Señor de Sipán, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (Cuestionario) elaborada por: Joanne Jhosilú Vásquez Delgado, estudiante de la Escuela de Contabilidad, para el desarrollo de la investigación titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO 2018"

C E R T I F I C O: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, 03 de septiembre del 2018

CPC. Hugo Yuán Collantes Palomino
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MATRICULA 04-1677

Mg. Collantes Palomino Hugo
DNI N°

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		HUGO COLLANTES PALOMINO
	PROFESIÓN	CONTADOR PÚBLICO
	ESPECIALIDAD	TRIBUTACIÓN Y FINANZAS
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO 2018"

DATOS DE LOS TESISTAS	
NOMBRES Y APELLIDOS	VÁSQUEZ DELGADO JOANNE JHOSILÚ
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE CONTABILIDAD
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Determinar la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018.
	ESPECÍFICOS • Describir el nivel de cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018. • Identificar el nivel de rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018. • Medir la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 09 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de correlación de Pearson y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE DEPENDIENTE	
1. ¿Cuál es su nivel de identificación con la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿Cuál es el nivel de coordinación entre los departamentos de la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
3. ¿Cuál es el nivel de reglamentación de la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

4.	¿Cuál es el nivel de fomento de la creatividad e innovación en la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
5.	¿Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en el rendimiento de la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
6.	¿Cuál es el nivel de recompensa basado en la antigüedad en la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
7.	¿Cuál es el nivel de promoción del conflicto funcional en la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

8. ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente interno en la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 100% N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES El Instrumento se Puede Aplicar	
3. OBSERVACIONES	

CPC. Hugo Yuán Collantes Palomino
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MATRICULA 04-1677
JUEZ – EXPERTO
MG, CP. Collantes Palomino Hugo

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Portella Vejarano Huber, Magister en Economía, Docente adscrito a la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Señor de Sipán, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (Cuestionario) elaborada por: Joanne Jhosilú Vásquez Delgado, estudiante de la Escuela de Contabilidad, para el desarrollo de la investigación titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO 2018"

C E R T I F I C O: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, 03 de septiembre del 2018

Mg. Portella Vejarano Huber
DNI N° 16448114

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		PORTELLA VEJARANO HUBER
	PROFESIÓN	ECONOMISTA
	ESPECIALIDAD	FINANZAS
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	MAS DE 20 AÑOS
	CARGO	

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO 2018"

DATOS DE LOS TESISTAS	
NOMBRES Y APELLIDOS	VÁSQUEZ DELGADO JOANNE JHOSILÚ
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE CONTABILIDAD
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Determinar la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018.
	ESPECÍFICOS • Describir el nivel de cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018. • Identificar el nivel de rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018. • Medir la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 09 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de correlación de Pearson y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE DEPENDIENTE	
1. ¿Cuál es su nivel de identificación con la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿Cuál es el nivel de coordinación entre los departamentos de la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
3. ¿Cuál es el nivel de reglamentación de la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

4.	¿Cuál es el nivel de fomento de la creatividad e innovación en la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
5.	¿Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en el rendimiento de la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
6.	¿Cuál es el nivel de recompensa basado en la antigüedad en la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
7.	¿Cuál es el nivel de promoción del conflicto funcional en la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

8. ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente interno en la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

4. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
5. COMENTARIO GENERALES	
6. OBSERVACIONES	

JUEZ – EXPERTO

MG, Portella vejarano Huber

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Mg. Cachay Sánchez Lupe del Carmen, Magister en Contabilidad, Docente adscrito a la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Señor de Sipán, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (Cuestionario) elaborada por: Joanne Jhosilú Vásquez Delgado, estudiante de la Escuela de Contabilidad, para el desarrollo de la investigación titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO 2018"

C E R T I F I C O: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Chiclayo, 03 de septiembre del 2018

Mg. CP. Cachay Sánchez Lupe del Carmen

DNI N° 16708888

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Cachay Sánchez Lupe del Carmen
	PROFESIÓN	CONTADORA PUBLICA
	ESPECIALIDAD	Auditoría y Finanzas
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 años
	CARGO	D.T.C. – USS

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA ABALI CONTRATISTAS S.A.C., CHICLAYO 2018"

DATOS DE LOS TESISTAS	
NOMBRES Y APELLIDOS	VÁSQUEZ DELGADO JOANNE JHOSILÚ
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE CONTABILIDAD
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Determinar la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018.
	ESPECÍFICOS • Describir el nivel de cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018. • Identificar el nivel de rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018. • Medir la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C., Chiclayo 2018.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 09 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de correlación de Pearson y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE DEPENDIENTE	
1. ¿Cuál es su nivel de identificación con la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿Cuál es el nivel de coordinación entre los departamentos de la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
3. ¿Cuál es el nivel de reglamentación de la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

4.	¿Cuál es el nivel de fomento de la creatividad e innovación en la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
5.	¿Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en el rendimiento de la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
6.	¿Cuál es el nivel de recompensa basado en la antigüedad en la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
7.	¿Cuál es el nivel de promoción del conflicto funcional en la empresa? ( ) Alto ( ) Medio ( ) Bajo	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

8. ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente interno en la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa? **( ) Alto** **( ) Medio** **( ) Bajo**	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ – EXPERTO

MG., Cachay Sánchez Lupe del Carmen

ANEXO V1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Técnica e instrumento
¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018?	Objetivo general Determinar la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018. Objetivos específicos a) Describir el nivel de cultura organizacional de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018. b) Identificar el nivel de rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018. c) Medir la influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.	H0: No existe influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018. H1: Existe influencia de la cultura organizacional en la rentabilidad de la empresa ABALI CONTRATISTAS S.A.C, Chiclayo 2018.	Cultura organizacional	Integración	Identificación con el puesto de trabajo	Encuesta - Cuestionario
					Coordinación entre departamentos	
				Control	Reglamentación	
				Tolerancia al riesgo	Fomento de la creatividad e innovación	
				Criterios de recompensa	Uso de recompensas basadas en el rendimiento	
					Uso de recompensas basadas en la antigüedad	
				Tolerancia al conflicto	Promoción del conflicto funcional	
				Enfoque de la organización	Priorización del ambiente interno	
					Priorización del ambiente externo	
			Rentabilidad	Rentabilidad de los fondos propios	Nivel de rentabilidad de los fondos propios	Análisis documental - Hoja de análisis
				Rentabilidad del activo	Nivel de rentabilidad del activo	
				Rentabilidad sobre la inversión	Nivel de rentabilidad sobre la inversión	
				Margen de ganancias brutas	Nivel de margen de ganancias brutas	
				Utilidad ventas	Nivel de utilidad ventas	
				Margen neto	Nivel de margen neto	

ANEXO VII: CUESTIONARIO

Fecha: ___/___/___

Duración estimada: 10 minutos.

Introducción: El presente cuestionario tiene como objetivo, recopilar información sobre el nivel de cultura organizacional de la empresa Abali Contratistas S.A.C, Chiclayo 2018.

Por favor lea las siguientes preguntas y marque con una equis, su respuesta:

ITEM	ALTO	MEDIO	BAJO
¿Cuál es su nivel de identificación con la empresa?			
¿Cuál es el nivel de coordinación entre los departamentos de la empresa?			
¿Cuál es el nivel de reglamentación de la empresa?			
¿Cuál es el nivel de fomento de la creatividad e innovación en la empresa?			
¿Cuál es el nivel de uso de recompensas basadas en el rendimiento en la empresa?			
¿Cuál es el nivel de recompensa basado en la antigüedad en la empresa?			
¿Cuál es el nivel de promoción del conflicto funcional en la empresa?			
¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente interno en la empresa?			
¿Cuál es el nivel de priorización del ambiente externo en la empresa?			

ANEXO VIII: HOJA DE ANÁLISIS

	INDICADOR	ECUACIÓN
Rentabilidad	Nivel de rentabilidad de los fondos propios	Utilidad Neta / Patrimonio neto
	Nivel de rentabilidad del activo	Beneficio antes de intereses e impuestos / Activo
	Nivel de rentabilidad sobre la inversión	Utilidad Neta / Activo total
	Nivel de margen de ganancias brutas	Utilidad bruta / Ventas netas
	Nivel de utilidad ventas	Beneficio antes de intereses e impuestos / Ventas
	Nivel de margen neto	Utilidad neta / Ventas netas

ANEXO IX: FOTOS DE EVIDENCIA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO O DESARROLLO DE SU INVESTIGACIÓN