



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y  
PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO  
CONSORCIO FÉNIX INGENIEROS DISTRITO SAN JUAN  
BAUTISTA, AYACUCHO, 2020

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

**AUTORA**

CONDEMAYTA JANAMPA, MIRIAM VANESA  
ORCID: 0000-0001-5457-4964

**ASESORA**

ESTRADA DÍAZ, ELIDA ADELIA  
ORCID: 0000-0001-9618-6177

**AYACUCHO – PERÚ  
2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Condemayta Janampa, Miriam Vanesa

ORCID: 0000-0001-5457-4964

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Estudiante de Pregrado, Chimbote,

Perú

### **ASESORA**

Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,

Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Chimbote,

Perú

### **JURADO**

Vuela Vargas, Victor Hugo

ORCID: 0000-0003-2027-6920

Azabache Arquinio, Carmen Rosa

ORCID: 0000-0001-8071-8327

Espinosa Otoyá, Victor Hugo

ORCID: 0000-0002-7260-5581

## **JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

Viela Vargas, Victor Hugo  
ORCID: 0000-0003-2027-6920  
Presidente

Azabache Arquinio, Carmen Rosa  
ORCID: 0000-0001-8071-8327  
Miembro

Espinosa Otoya, Victor Hugo  
ORCID: 0000-0002-7260-5581  
Miembro

Estrada Díaz, Elida Adelia  
ORCID: 0000-0001-9618-6177  
Asesor

## AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a dios por darme la vida y cuidarme en mi formación académica, y por darme la oportunidad de culminar mi trabajo de investigación Cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020, y por ponerme a buenas personas en mi vida.

A mis padres, por darme apoyo y su tiempo, por sus consejos, que gracias a ellos estoy culminando una etapa profesional que me orgullece tanto, los agradezco de todo corazón por sembrar en mi la mejor herencia que se puede dar a un hijo.

Asimismo, doy gracias a mi asesora por la bondad de su vocación y paciencia, también doy gracias a mi casa de estudios a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote por darme la oportunidad de cumplir mi meta profesional.

## **DEDICATORIA**

La presente investigación está dedicada a dios por conducirme por el camino correcto, a mis padres por haberme inculcado buenos valores y principios, por haber echo de mí una buena persona, a ellos le dedico cada uno de mis logros obtenidos.

A mis hermanos por estar presente siempre en los malos momentos y nunca haberme dejado sola, por darme su apoyo incondicional en cada instante, a mis tíos por motivarme a seguir adelante.

A mis amistades por sus consejos buenos y preocupaciones, a los docentes por darme su apoyo y enseñanza, y a mi asesor por su paciencia por guiarme constantemente para aprender las indicaciones de la asignatura.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como título: Cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020. Y como objetivo general: Conocer la cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020. La investigación fue de diseño no experimental – transversal – descriptivo, para el recojo de la información se utilizó una población muestral de 20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado por 12 preguntas a través de la técnica de la encuesta. Obteniendo los siguientes resultados: El 55% de los trabajadores practican los procesos de socialización, el 70% considera que es necesario la comunicación para un buen desarrollo laboral. La investigación concluye que en su totalidad el dueño de la empresa conoce teóricamente a la cultura organizacional pero no lo implementa profesionalmente, pero si considera que una empresa bien organizada en su establecimiento surge eficazmente.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, productividad, satisfactoriamente.

## **ABSTRACT**

The present research work had as title: Organizational culture in micro and small companies in the construction sector: case of the consortium of the Phoenix Engineers San Juan Bautista district, Ayacucho, 2020. And as a general objective: To know the organizational culture in micro and small companies in the construction sector: Case of the Phoenix Engineers Consortium San Juan Bautista district, Ayacucho, 2020. The research was of a non-experimental - cross-sectional - descriptive design, a sample population of 20 workers from micro and small companies was used to collect the information. I apply a questionnaire structured by 12 questions through the survey technique. Obtaining the following results: 55% of workers practice socialization processes, 70% consider that communication is necessary for a good job development. The investigation concludes that in its entirety the owner of the company knows the organizational culture theoretically but does not implement it professionally, but does consider that a well-organized company in its establishment emerges effectively.

**Keywords:** Organizational culture, productivity, satisfactorily.

## CONTENIDO

1. Título de la tesis .....	i
2. Equipo de Trabajo.....	ii
3. Jurado evaluador.....	iii
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria .....	iv
5. Resumen y abstract.....	vi
6. Contenido.....	viii
7. Índice de tablas y figuras .....	x
I.    Introducción... ..	1
II.   Revisión de literatura.....	10
III.  Hipótesis .....	33
IV.  Metodología .....	34
4.1 Diseño de la investigación.....	34
4.2 Población y muestra.....	34
4.3 Definición y operacionalización de las variable e indicadores.....	36
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
4.5 Plan de análisis .....	41
4.6 Matriz de consistencia.....	42
4.7 Principios éticos.....	45
V.   Resultados .....	48
5.1 Resultados .....	48



5.2 Análisis de los resultados .....	52
VI. Conclusiones .....	56
Aspectos complementarios .....	58
Referencias bibliográficas.....	59
Anexos .....	63

## ÍNDICE DE TABLAS

### Tablas

Tabla 1. Normas en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.....	48
Tabla 2. Socialización en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.....	50
Tabla 3. Aprendizaje en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.....	51

## ÍNDICE DE FIGURA

### Figuras (Anexos)

Figura 1. La empresa le pautas o una guía si tuviera duda .....	76
Figura 2. La empresa le pautas o manuales para utilizar correctamente las herramientas .....	76
Figura 3. La empresa cumple con las normas laborales con respecto al derecho del trabajador .....	77
Figura 4. Los trabajadores cumplen con los reglamentos de la empresa .....	77
Figura 5. La empresa valora a los trabajadores cuando cumplen con las órdenes establecidas .....	78
Figura 6. Realiza interacción con todos los miembros .....	78
Figura 7. Los trabajadores practican los procesos de socialización .....	79
Figura 8. Se desempeñan eficientemente durante el desarrollo de sus actividades ....	79
Figura 9. Considera que es necesario la comunicación para su desarrollo laboral.....	80
Figura 10. Los trabajadores cuentan con suficiente experiencia en el área donde labora .....	80
Figura 11. Conoce todas las herramientas para evitar una manipulación .....	81
Figura 12. Cuentan con suficientes conocimientos para desempeñarse correctamente .....	81

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las micro y pequeñas empresas en el mercado ocupan un 90% por la importancia que aportan ya sea de cualquier forma de organización tuvo objetivos de actividades como extracción, transformación y comercialización de bienes y servicios.

En la actualidad las micro y pequeñas empresas cumplen un papel importante para la economía ya que contribuye con el 42% del PIB y el 75% de generar oportunidades de empleos (García, 2019).

A pesar de la gran importancia que tienen las micro y pequeñas empresas siguen afrontando problemas que en su gran mayoría los emprendedores no cuentan con suficientes conocimientos necesarios que les permita conocer la cultura organizacional que debe existir en el entorno de una empresa que pertenece a los trabajadores considerando que la microempresa es significativo en el entorno laboral de la organización tienden a tener dificultades y problemas consecutivas por falta de una visión amplia emprendedora y motivadora que les permita ser la mejor empresa competitiva, cabe indicar que en su mayoría los empresarios solo piensan que solo se aplica a las grandes empresas los establecimientos de una cultura organizacional.

Considerando que las micro y pequeñas empresas son significativos para la sociedad existen problemas no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional por mencionar:

Estados Unidos es el país de mayor nivel económica mundial altamente industrializado por su existencia de grandes empresas con altos niveles de producción y su uso tecnológico moderno teniendo amplias actividades de rangos, considera a una de las grandes empresas como Disney que demuestro el factor clave de la cultura

organizacional al capacitar a todo los empleados formando conductas definidas como parte de su empresa transmitiendo creencias prácticas y tradiciones desde su origen poniendo énfasis en reconocimientos de la buena práctica reforzando positivamente de las conductas que le han dado éxito a la empresa entre ellos los valores el respeto de origen y cultura, el trato, el liderazgo que la persona sostiene, es así como esta empresa es reconocida y exitosa por tener patrones que se cumplen dentro de la empresa y donde el empleado asume adaptarse al cambio (Gonzales, 2020).

En México, las microempresas son importantes por su aporte de mayor cantidad de empleos siendo un país más poblado con numerosa fuerza laboral debido a los problemas que enfrenta el sector empresarial no pueden reconocer la parte fundamental económica del ser humano que ayuda a comprender el desempeño de una empresa o el progreso económico de su país, asimismo no tienen una cultura organizacional que les refuerce en el ámbito social de sus empleados debido que no de transmiten valores institucionales que pueda difundirse mediante la responsabilidad social mejorando la calidad de vida, (Garcia, 2018).

Por otro lado, Chile, es uno de los países con problemas en las micros y pequeñas empresas de poseer una cultura organizacional insegura que no les permite asumir responsabilidades y tomar decisiones estratégicas en el momento resistiendo en cumplir lo establecido en sus reglas y afecte directamente la estabilidad jerárquica de la empresa (Gutierrez, 2017).

En Perú, las microempresas desarrollan un rol muy importante considerados como los mayores impulsores del crecimiento económico y generadores de empleos entre los peruanos, sin embargo, estas micro y pequeñas empresas del rubro construcción de obras presentan diversos problemas debido a que no se están

desarrollando adecuadamente por la falta de reconocimiento, adaptación, respeto de las políticas organizacionales que los personales deben percibir y cumplirlas (Velaochaga, 2019).

En la región de Ayacucho las micro y pequeñas empresas dedicadas al rubro de construcción de obras han tenido considerables aumentos en contratos de proyectos, pero muchas de ellas no tienen los suficientes recursos disponibles para su desarrollo como también el desconocimiento de la cultura organizacional haciendo que estas microempresas no se desarrollándose por completo, sin embargo, en el distrito de san Juan Bautista donde se desarrolló el trabajo de investigación de las micro y pequeñas empresas se halló problemáticas como los representantes de la empresa no brindan suficientes charlas de capacitación en la utilización de los recursos como también son olvidados aquellos trabajadores que cumplen con las normas establecidas no se le da motivación o reconocimiento moral, asimismo los trabajadores no cuentan con estímulos de empatía demostrando poco desempeño porque los representantes de la empresa no ofrecen actividades de inducción de mejoras la importancia del comunicación y aprendizaje, como también los dueños no conocen bien el comportamiento de sus trabajadores se desconoce la falta de reconocimientos, motivaciones, predominando el conformismo, en su mayoría el dueño y los trabajadores solo tienen conocimientos teóricos.

Por lo mencionado anteriormente se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo es la cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020?.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó el siguiente objetivo general: Conocer la cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020.

Para alcanzar el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos: Identificar las normas en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020. Describir la socialización en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020. Describir el aprendizaje en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.

La investigación se justificó porque se desarrolló desde el punto de vista dar respuesta a los objetivos formulados para reducir los diversos problemas encontrados logrando que la teoría sea válida y confiable, resultó significativo analizar la cultura organizacional y conocer en la empresa consorcio fénix bajo el apoyo de las bases teóricas para dar a conocer los resultados a los dueños de la empresa.

La investigación se justifica para dar a conocer a las micro y pequeñas empresas la importancia de la cultura organizacional y su impacto en los personales, asimismo, porque será una fuente primaria para futuros investigadores como antecedente con diferentes fines y nuevos emprendedores que tendrán en conocimiento como es la reacción de la cultura organizacional en la empresa y los miembros.

La presente investigación fue de diseño no experimental – transversal – descriptivo. Fue no experimental porque se realizó sin manipular la variable en estudio

de cultura organizacional se observó tal cual se presentó en la realidad sin tener modificación, fue transversal porque el estudio de investigación cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020 se realizó en un tiempo y espacio determinado, teniendo un inicio y un final específicamente en el año 2020, fue descriptivo porque se describió principales características del dueño de la micros y pequeñas empresas. Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta el cual estuvo dirigido a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, y se utilizó el instrumento del cuestionario, el cual estuvo estructurado por 12 preguntas, de las cuales 5 fueron sobre normas de las micro y pequeñas empresas, las 4 preguntas estuvieron dirigidas a la socialización de las micro y pequeñas empresas, las 3 preguntas sobre el aprendizaje de las micro y pequeñas empresas las que se aplicaron a una población muestral de 20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas de rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020.

Como principales resultados de la investigación se obtuvo: El 55% de los trabajadores practican los procesos de socialización, el 70% considera que es necesario la comunicación para un buen desarrollo laboral. La investigación concluye que en su totalidad el dueño de la empresa conoce teóricamente a la cultura organizacional pero no lo implementa profesionalmente, pero si considera que una empresa bien organizada en sus establecimientos surge eficazmente, logrando alcanzar las metas propuestas asimismo orientando a los trabajadores para su mejor desempeño y trabajo en equipo.



## II. REVISION DE LITERATURA

### 2.1 Antecedentes

#### Antecedentes Internacionales

Montesdeoca (2018) en su investigación titulada *Diagnostico de la cultura y el clima organizacional de la empresa constructora Ciudad Rodrigo Ubicada en el cantón Manta y su incidencia en la eficiencia de los trabajadores*. Tuvo como objetivo general: Capacitar a los empleados de la constructora Ciudad Rodrigo en temáticas correspondientes al trabajo en equipo, liderazgo y relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral de la empresa. La investigación fue de tipo de investigación analítico con enfoque cuantitativo por que se aplicó la técnica de la encuesta a los empleados de la empresa. Por otro lado se obtuvieron los siguientes resultados: el 51,34% la empresa constructora ciudad rodrigo cuenta con un alto grado de experiencia en la ejecución de obras, el 56, 70% de la empresa constructora ciudad rodrigo están muy de acuerdo porque se aplica satisfactoriamente en todos sus departamentos, 62, 84% la empresa constructora ciudad rodrigo da prioridad al bien estar del empleado, el 37, 55% en su mayoría están de acuerdo que la solución de problemas dentro de la empresa constructora ciudad rodrigo es atendida oportunamente, el 62, 84% la empresa constructora ciudad de rodrigo utilizo una comunicación formal con cada empelado, el 47, 51% en gran mayora está en desacuerdo de la comunicación informal se implementó dentro de la empresa constructora ciudad rodrigo, el 51, 34% está de acuerdo que los incentivos de la empresa constructora ciudad rodrigo satisfacen el esfuerzo otorgado por los trabajadores, el 47, 89% del empresa constructora rodrigo reconoce los logros obtenidos, 63, 98% están muy de acuerdo que las metas establecidas dentro de la

empresa se cumple satisfactoriamente, el 37,16% están muy en desacuerdo en nivel de ausentismo por parte de los empleados, el 43,30% consideraron muy de acuerdo a la calidad que se le brinda por parte de la empresa a los usuarios, el 49,04% están muy de acuerdo que la empresa constructora ciudad rodrigo disponga de recursos tecnológicos. En conclusión el clima laboral y la cultura organizacional de la empresa constructora Ciudad Rodrigo está dentro de su parámetro aceptable para el desempeño laboral asimismo se demostró conocimiento y buena actitud en el trabajo en equipo, liderazgo y relaciones interpersonales con ello también el desempeño laboral y en corto plazo la productividad, a través de la investigación también se evidenció que la cultura y el clima organizacional trasgrede directamente al desempeño laboral dando su cumplimiento al objetivo general de la investigación.

Santizo (2018) en su tesis titulada *Cultura organizacional y motivación*. Tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la motivación de los colaboradores de fábrica cantel del área de producción tejido, preparación y revisado. Uso la siguiente metodología: el tipo de investigación fue cuantitativo, estadística por otro lado su diseño fue descriptivo. Obteniendo los siguientes resultados: el 81% de empleados realizaron actividades de acuerdo a los valores de la empresa, el 79% de empleados son guiados por políticas establecidos por la empresa, el 30% de empleados recuerdan las fechas que son importantes para la empresa, el 63% siempre son motivados en cuanto a las ideas de producción, el 14% siempre reciben felicitaciones por su jefe, el 79% de empleados se sienten satisfechos al realizar sus funciones, el 53% de empleados siempre logra metas que se proponen

en el trabajo. Se obtuvo la siguiente conclusión: Se determinó que los resultados logrados significa que si existe una incidencia de la cultura organizacional en la motivación del recurso humano de la fábrica Cantel Quetzaltenango esto pretende que ambas variables poseen una autoridad entre sí de la cultura organizacional según los resultados más relevantes las personas que laboran en la Fabrica Cantel Quetzaltenango se encuentran comprometidos con las normas, valores, pensamientos, y así mismo se sienten orgullosos de pertenecer a dicha empresas por lo que se identifica una cultura fuerte demostrando que la compañía ha realizado un buen trabajo para que el capital humano alcance sentirse valorado y al igual sentirse parte de la organización de tal manera también ubica a los trabajadores a realizar acciones de acuerdo a las políticas que tienen establecidos teniendo en conocimiento lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer en la empresa permitiendo tener una directiva adecuada para realizar tareas con éxito.

Ariza (2017) en su investigación titulada *Construcción de un modelo de cultura organizacional en el ámbito de los proyectos y su aplicación en el sector de tecnología de la información en Colombia, 2017*. Tuvo como objetivo general: Construir un modelo de cultura organizacional en el ámbito de los proyectos y aplicarlo al sector de la tecnología de la información en Colombia. La investigación fue de tipo de investigación de diseño del modelo teórico, construcción del modelo, aplicación del modelo. Dado las características de la presente investigación se procederá a estudiar la población de estudio los stakeholders y una muestra 73 empresas. Se obtuvo los siguientes resultados: el 0.69% posee alineación estratégica de proyectos, el 0.64% conoce el entendimiento del ámbito de los proyectos, el 0.6% considera la adopción de prácticas de gestión de proyectos, el 0.67% señalo la valoración de conocimientos

asociados a los proyectos, el 0.59% menciona la cohesión entre stakeholders, el 0.58% utilizo el empoderamiento, el 0.58% conoce la consideración de los stakeholders, el 0.5% posee la adaptación para solución de problemas. Se concluye que la efectividad de gestión de proyectos depende a los grados de atenciones a las opiniones de stakeholders que resuelven problemas de la toma de decisiones oportunas de predominio de interés de proyectos resolviendo conflictos de negociación para llegar a otros acuerdos. Asimismo, se comprobó una dependencia en la satisfacción de grupo como el empoderamiento que provee la entidad estableciéndose dependencia con el logro de compromiso de proyectos.

Roca (2016) en su investigación titulada *La cultura organizacional en el instituto nacional de tecnología agropecuaria (Inta) de buenos aires*. Tuvo el siguiente objetivo general: Caracterizar la cultura del INTA en el momento de cambio organizacional a partir del proceso de internalización del Plan Estratégico Institucional y su incidencia en el proceso de cambio organizacional que se plantea. La investigación fue de tipo de investigación cualitativa en cuanto a las técnicas utilizadas para la recolección y el análisis de la información. Por otra parte, su diseño investigación fue descriptiva. Se concluye que se determinó lo planteado del objetivo en esta tesis fue el de caracterizar la cultura del INTA en el cuadro del plazo de internalización del Plan Estratégico Institucional y su incidencia en el cambio que se planteaba para lograr a la concreción del objetivo se ejecutó el análisis desde dos puntos de vistas la primera estuvo encaminada desde los paradigmas o ideas de ideología a través de esto se fue sosteniendo la organización y los hechos acaecidos a lo largo de los 50 años de vida de INTA la segunda se genera a partir de la descripción de la cultura consiguiendo como marco de definición los niveles de la organización,

también asuntos edilicias y de comercialización de puntos y recursos manifiestan las relaciones, los vínculos y las jerarquías, en la descripción de los valores podemos designar el amor por la organización, el compromiso, se sienten orgullosos de pertenecer, y relaciones que se establecen, la proximidad entre los miembros, la relación estrecha que se conserva y construye a través de los años considero a la posibilidad de desarrollo profesional al desempeño individual, formación, carrera conocimiento como profesionalismo, transparencia, ética la investigación y la extensión como dos componentes que le dan identidad y es apreciado como un valor muy importante la reputación con que es considerada Tesis, La cultura organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) externamente con cuya flexibilidad de la organización y su capacidad para adaptarse a los cambios coyunturales, también hacen referencia a disvalores como, el autoritarismo, el paternalismo, Amiguismo, favoritismo, como conclusión final se logra afirmar que se dio contestación a los objetivos planeados y se ha admitido la hipótesis propuesta.

### **Antecedentes Nacionales**

Carbajal y Castro (2021) en su investigación titulada *Cultura organizacional de una empresa supervisora de obras, según el modelo de valores en competencia, en lima, Perú, en el año 2020*. Tuvo como objetivo general: Describir la cultura organizacional de una empresa supervisora de obras, según el modelo de valores en competencia, en lima, Perú en el año 2020. La investigación fue de tipo de investigación aplicada. Por otro lado, el diseño fue no experimental porque la variable no a sido manipulada. Se obtuvo los siguientes resultados: el 40% tiene un tipo de cultura actual y preferida, el 41% tienen características dominantes en la empresa supervisora de obras, el 31% poseen liderazgo organizacional en la empresa

supervisora de obras, el 42% tiene mayor tendencia de la cultura en gestión de personas, el 39% evidenciaron la cohesión organizacional de la cultura actual, el 40% demostraron actualmente el énfasis estratégico en la empresa supervisora de obras, el 45% tiene mayor predominio de criterio de éxito, el 40% el género masculino y femenino predomina la cultura. Se concluye que se logró el objetivo de describir a la cultura organizacional de la empresas supervisora de obras, según el modelo de valores en competencia, en lima, Perú, en el año 2020, asimismo determino que la cultura dominante de la empresa es de enfoque clan ya que los trabajadores sienten formar de una familia más grande donde existe un socialización fuerte basada en la lealtad, confianza que se tienen existiendo compromiso reciproco con la empresa y trabajador de tal manera que la empresa destaca los desarrollos de talentos que posee cada colaborador empoderando para que ellos ocupen cargos con mayor responsabilidad en un futuro.

Carbajal y Homa (2020) en su investigación titulada *Cultura organizacional y control interno en una empresa constructora e inmobiliaria de la ciudad de Trujillo*. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el control interno de la empresa constructora e inmobiliaria de la ciudad de Trujillo, año 2020. La investigación fue de enfoque cuantitativo porque busca responder preguntas de tipo aplicada. Por otro lado, el diseño fue no experimental porque no se manipulo la variable. Obteniendo los siguientes resultados: el 53% de trabajadores encuestados perciben que la empresa tiene una cultura organizacional moderada, el 76% presento que el control interno implantado por la empresa es un de nivel básico, el 0.33% tuvo una relación significa positivo y considerable. Se obtuvo la siguiente conclusión: Se determino que existe buena relación efectiva con la cultura

organizacional estableciendo valores que se comparte dentro de la organización y entre colaboradores de tal manera que se evidencia el control interno con buenos resultados para el logro de objetivos.

Leiva (2017) en su investigación titulada *Aplicación del programa cultura organizacional fuerte e integradora y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes del Consorcio Educativo Privado América International School de Lima, 2015*. Tuvo como objetivo general: Determinar los efectos que produce la aplicación del Cultura organizacional fuerte e integradora en la gestión pedagógica en los docentes del Consorcio Educativo Privado América International School de Lima, en el año 2015. Uso la siguiente metodología: El diseño de investigación fue cuasi experimental que consiste en aplicar estímulo a la persona o grupo de personas, también con un enfoque cuantitativo que pretende explicar la situación real para contestar a las preguntas y tipo de investigación aplicada que tiene los conocimientos teóricos como situaciones concretas. Por otro lado, se obtuvieron los siguientes resultados: el 83% presentó consistencia interna fiable, el 86.7% se encontraron en nivel deficientes, 83.3% casi la gran mayoría de docentes se encontró en nivel regular, el 95% fue de confiabilidad de acuerdo a prueba no paramétrica, el 76.7% se observaron al grupo control en su mayoría los docentes se encontraron en deficientes. En conclusión: Se determinó que la investigación ha demostrado que al aplicar el programa cultura organizacional fuerte e integradora ha influido efectivamente en el planteamiento curricular de la Gestión Pedagógica en los docentes del Consorcio Educativo Privado América International School de Lima, 2015, asimismo el estudio de aplicación del programa cultura organizacional fuerte e integradora mejoró notoriamente en el área de ejecución.

## **Antecedentes Locales**

Eyzaguirre y Valdiviezo (2019) en su tesis titulada *Cultura organizacional y motivación laboral en empresas rubro de ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019*. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación existente entre cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho durante el año 2019. La investigación fue de tipo de investigación cuantitativo porque se puede contar de los resultados que se lograron. Por otro lado, el diseño fue no experimental porque no se manipulo la variable asimismo transversal porque se da en un tiempo y espacio como también correlacional porque es una investigación no experimental. Se obtuvieron los siguientes resultados: el 15% de colaboradores de la empresa indicaron que no existe relación entre creencias y la motivación, el 52% aprecio que la dimensión norma presento una relación moderada de nivel significativo, el 31% represento una relación débil con la motivación laboral ya los colaboradores, el 78% la variable cultura organizacional presento relación fuerte de nivel significativo con la motivación laboral de los trabajadores. En conclusión: Para determinar la existencia de relación con la cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho, se ha procesado un información recolectado en la empresa por una estética inferencial que se determinó una correlación positiva por ello se puede afirmar que una cultura organizacional adecuadamente fundamentada a partir de normas y clima favorable producirá mejoras en la motivación personal percibido favorablemente.

Espinoza (2018) en su tesis titulada *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud Costos para un Fabricante u Operador de Servicios del centro de salud ascensión Huancavelica 2018*. Tuvo como objetivo general:



Determinar la relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018. La investigación fue de diseño no experimental porque no se manipulo a la variable, asimismo fue transversal porque se realizó en un tiempo y espacio determinado, también de con nivel de investigación correlacional. Se obtuvieron los siguientes resultados: el 24.3% cuentan con una cultura flexible, el 26.3% cuentan con una cultura organizacional flexible con efectos colaterales regulares, el 20.3% cuentan con un bienestar laboral y regular cultura organizacional, el 28.4% cuenta con bienestar laboral regular y cultura organizacional en la actitud al cambio flexible, el 20.3% cuenta con bienestar laboral regular y cultura organizacional en solución de conflictos flexible, el 28.4% cuentan con un bienestar laboral regular y cultura organizacional en toma de decisiones débil, el 22.3% cuanta con una cultura organizacional fuerte y bienestar laboral alta. En conclusión: Los profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica sostienen una cultura organizacional flexible y factores psicosociales regulares, así mismo tienen con una cultura organizacional débil y factores psicosociales alta, los profesionales de salud del centro de salud ascensión Huancavelica poseen una cultura organizacional flexible con efectos colaterales regulares así mismo tiene una cultura organizacional débil también asumen un bienestar laboral regular y cultura organizacional en la dimensión moral y satisfacción débil fuerte, de tal manera poseen tener un bienestar laboral baja y solución de conflictos flexible.

No se encontraron más antecedentes locales de acuerdo a la variable de trabajo de investigación, igualmente con el rubro igual o similar, también no cumple con los 5 años de antigüedad.

## **2.2 Bases teóricas de la investigación**

### **Las micro y pequeñas empresas**

según Vargas (2019) las micro y pequeñas empresas MYPES tiene una tradición más larga en el Perú que el concepto de PYMES. Son de gran importancia muy alta para la economía de nuestro un país. Tiene una esencialidad increíble ya que contribuyen con la oportunidad del empleo que produce, y por otra parte el Gobierno debe proporcionar más y mejores facilidades a las microempresas para que puedan progresar y crecer para convertirse en pequeñas empresas saludables, y más adelante en medianas. En el Perú existe empresas inscritas en el directorio central de empresas y establecimientos, en su mayoría son microempresas.

Por otro lado, las microempresas aparte de su aportación numérica de absorción de empleos en el país tienen el número de trabajadores reducidos las cuales muchas de ellas no cubren al personal con beneficios como seguros sociales o retribuciones por el esfuerzo productivo debido a que el gobierno no apoya a las microempresas con su formalidad teniendo diversos tipos de trabajadores con diferentes formas de contratos las cuales mayormente son mano de obra no remunerada.

### **Características de la micro y pequeñas empresas**

Vargas (2019) señalo que la microempresa se caracteriza por tener números de trabajadores de 1 a 10 con ventas anuales hasta el monto máximo de 1 a 150 UIT, y la pequeña empresa tiene un número de 1 a 100 trabajadores con ventas anuales de 150 a 1700 UIT.

Asimismo, las microempresas son el tipo de organización donde los trabajadores están en planilla, así predominan por su productividad y por sus límites

de facturación contando con 10 trabajadores como máximo registrados en planilla y son administradas por los propios dueños.

### **Gestión de calidad**

Según Hernández, Barrios y Sierra (2018) indicaron que la gestión de calidad resulta hoy día una estrategia para impulsar la competitividad empresarial que permite, desde una perspectiva integral, observar la organización como un conjunto de procesos interrelacionados cuyo fin último es, entre otros, lograr la satisfacción del cliente, el propósito es analizar cómo la gestión de la calidad puede usarse, independientemente del sector, como elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. Así mismo indica que la gestión de calidad sirve de vehículo para alcanzar ventajas competitivas, eficiencia y productividad a través del ciclo de mejora continua.

De este modo la gestión de calidad ayuda sistematizar en forma conjunta los sistemas o procesos de la organización eficientemente generando ahorro de recursos, por esta razón es importante que mediante la gestión de calidad se controle el desempeño y se obtenga mejoras como incrementos de servicios y una posición competitiva positiva.

### **Cultura organizacional**

Gómez (2017) señaló que la cultura organizacional se conceptualiza como el conjunto único de características que facilita distinguir a una organización de otras, mencionando de como el personal debe comportarse dentro de una organización por establecimientos de un sistema de normas y valores que se transmiten de una generación a otras generaciones, de miembros a otros mediante procesos de

socialización, aprendizaje entre otras ceremonias, ritos, leyendas acciones de reforzamiento y castigos.

Llanos (2016) mencionó que la cultura organizacional se considera personalidad de una organización porque tiene características que proporciona su identidad permitiendo diferenciarse de otras empresas. Así como la persona posee características de personalidad que se consideran como debilidades, fortalezas, cuya función al no ser dirigida adecuadamente afecta a la relación interpersonal, es así que en las organizaciones suceden cosas parecidas la cultura viene a ser la personalidad con rasgos positivos o negativos que puede afectar o influir directamente a los diferentes ámbitos relacionales como los clientes internos (colaborador y directivo), cliente externo (cliente, proveedor y población).

Llanos (2016) indicó que la cultura organizacional es el conjunto de tradiciones, costumbres, valores, principios, hábitos, actitudes que se obtienen de generación en generación por la convivencia diaria consintiendo la interacción con miembros de un determinado grupo.

Según Rodríguez, Domínguez y Cruz (2016) señalaron que la cultura organizacional comprende un sistema de creencias y valores compartidos de un desarrollo de una organización o de un área en específico que serán guiados y orientados los que integren en la empresa.

Desde mi punto de vista la cultura organizacional transmite socialmente al trabajador para identificarse de acuerdo a sus normas y valores también como los que lo liderean vienen a ser la personalidad de la empresa por lo tanto es importante la

cultura en la organización que este bien definida y alineada que permita detectar problemas y contar con una ideología positiva para un buen funcionamiento.

### **Normas de la cultura organizacional**

Rodilla (2018) mencionó que las normas son aquellas leyes o reglas establecidos para ser cumplidas por las personas en un determinado tiempo y lugar, estas normas vienen a ser pautas de ordenamiento social establecidos en una población con el fin de organizar comportamientos, actitudes y diferentes maneras de actuar para no dificultar el bien común.

Desde mi punto de vista las normas son importantes para una empresa, porque mediante ello los miembros podrán comportarse de acuerdo como lo establece la organización para llevar a cabo un buen orden social que represente como identificación de los personales en su forma de demostrar respeto y responsabilidad cumpliendo buenas expectativas para las personas que puedan visitar o estar de visita en la empresa consiguiendo reflejar una buena imagen al cliente.

### **Pautas**

Ávila (2017) mencionó que las pautas son modelos o ejemplos a seguir como una norma o regla que se debe cumplir, por lo tanto, la pauta es similar asimismo es un mandato a seguir como ejemplo o ser seguido por todos, para un fin de cumplimiento uniforme por personales de una organización.

Desde mi punto de vista la pauta tiene una importancia de mandato en los trabajadores, si la empresa brinda pautas deberán seguir de manera ejemplo todos los miembros de la empresa de manera equitativo el cumplimiento de uniformidad por todos los que conforman para alcanzar un fin en específico que otorga la empresa o un

alcance de meta o en beneficio para todos ya sea crecimiento, mejoramientos o la utilización adecuado de los recursos.

## **Ley**

Según Bello (2017) señalo que la ley se refiere a la norma jurídica que se dicta por una autoridad que ordena o prohíbe de acuerdo con la justicia para el bien de la población, organización. Siendo así una ley que hace cumplir respeto a artículos con igualdad bajo establecimientos de normatividad justo.

Desde mi punto de vista la ley está establecida en función a un derecho equitativo en su manera general una propuesta que se representa por una autoridad, en este caso en una organización la ley se basa en los derechos del trabajador de acuerdo al régimen en que se encuentre, para prevalecer de acuerdo a la norma y artículos de ley la protección del trabajador como también a las faltas graves por incumplimiento que pueda suceder por parte del dueño o colaborador con contratistas. Entonces en una organización formal la ley es algo que garantiza la seguridad e estabilidad por todo los que lo integren.

## **Reglas**

Saffirio (2018) señalo que la regla es más especifica que la norma porque indican lo que se tiene que hacer y lo no está permitido como sanciones en caso de no ser cumplidas, estas reglas también son condiciones para tener en cuenta los límites que están permitidos como aquellas que pueden estar al alcance de la persona demostrado cumplimiento y responsabilidad y honestidad en cada actividad o función.

Desde mi punto de vista la regla a través de su establecimiento da a comer al personal la manera correcta de realizar sus funciones y los límites, más que todo la

regla da condiciones de trabajo o restringir acciones de la empresa por seguridad como también ayudar al personal orientando a tomar decisiones para luego analizarlos para un buen fin administrativo y en caso de no ser cumplida de acuerdo a lo plasmado será sancionado.

### **Ordenamiento**

Según Medina, Nogueira y Hernández (2019) indicaron que el ordenamiento se refiere a una ley o norma que tiene la función de regularizar el funcionamiento de una institución o una actividad en un determinado tiempo y lugar. El ordenamiento está establecido especialmente para llevar a cabo el cumplimiento de la indicación por un superior bajo la modalidad de responsabilidad de cargos y desempeño.

Por otra parte, el ordenamiento recae en los personales de la empresa con muchos fines de dar cumplimiento a las tareas para lograr buena productividad, alcanzar las metas, sobre todo satisfacerse del esfuerzo dado y estar seguro de obtener buenos resultados y que mediante de ello el personal como la empresa puedan beneficiarse.

### **Socialización de la cultura organizacional**

Santiago (2016) mencionó que la socialización es el proceso de aprendizajes de conductas sociales dentro del contexto donde se encuentra al individuo en desarrollo con las normas y valores que son patrones conductuales, de tal manera que la persona desarrolla nuevos conocimientos que puede fortalecer a una empresa generando alternativas e ideas nuevas para incluir en el mejoramiento empresarial.

En primer lugar, la socialización cumple un papel muy importante por sus múltiples beneficios que aporta y contribuye en la organización, desarrollando una

percepción de variedad de culturas donde todos se involucran y asumen responsabilidades. Entonces la socialización en una organización es muy importante porque cumple la función de intermediación a través del dialogo entre compañeros de trabajo logrando que esta interacción sea saludable y lleve a buenos resultados de trabajo en equipo.

### **Interacción**

Según Academia real española (2016) refiere que la interacción es la acción que se practica mutuamente entre dos personas a más, con un fin común, puede ser el trabajo uniforme en equipo o de forma conjunta para alcanzar las metas de la empresa y desarrollando un interacción positiva que de buenos resultados a los personales y a la empresa.

En segundo lugar la interacción en una organización cumple un papel principal porque da lugar al trabajador se sentirse incluido y seguro en la empresa mediante la palabra clave de interacción los trabajadores intercambian conocimientos y aprenden esto conlleva a la organización desarrollarse adecuadamente porque el personal está en plena comunicación tomando medidas de prevención como decisiones para plantear soluciones u otros conceptos para llegar a un acuerdo mutuo en beneficio de general.

### **Proceso**

Yirda (2021) mencionó que el proceso es el conjunto de acciones o actividades que se realizan con diferentes fines en un determinado tiempo y lugar ya sea en escenarios científicos, técnicos o sociales planificados o que forman un esquema. Mediante el proceso de etapas se pueden detectar problemas y plantear soluciones.



El proceso desde mi punto de vista indica las etapas que se van realizar o programar para algún fin, dando respuesta a algo que se tiene cumplir en un área o quizá sea en el desarrollo del personal, incluso mediante el proceso se puede detectar problemas del grupo de trabajadores actuando de manera rápida de tomar medidas de acción preventivas para que no dificulte el avance de la persona u organización de manera que se favorable para su producción.

### **Desarrollo**

Yirda (2021) señalo que el desarrollo es un proceso de evolución, cambio y crecimiento en relación un objeto puede ser una persona o situaciones determinadas, el termino desarrollo se aplica en situaciones que afecten a un conjunto de aspectos. El desarrollo es un crecimiento económico o el avance de mejoras que significan que está teniendo buena dirección una organización por los buenos manejos estratégicos.

De tal manera también el desarrollo influye en la persona y empresa al margen del crecimiento, quiere decir que si la persona posee un buen desarrollo contribuirá favorablemente a la empresa como en viceversa si la empresa cumple un buen desarrollo. Entonces ambos mutuamente obtendrán buenos resultados por sus buen desempeño o aportes de habilidades del talento humano que desde que se integra en una organización ya estimula habilidades y los desarrolla y los complementa de acuerdo a las funciones que tienen a cargo.

### **Aprendizaje de la cultura organizacional**

Pérez (2021) señalo que el aprendizaje es un proceso mediante el cual la persona a través de las experiencias, manipulaciones de objetos, interacción con la persona hace que genere y construya conocimientos cambiando la forma activa de

esquemas mediante el proceso de asimilación y acomodación. La persona se adapta ante cualquier situación de vida empresarial y esta hace que se desarrolle sus habilidades y capte nuevas ideas y pensamientos que le servirán para aplicarla en algún momento oportuno.

Igualmente, el aprendizaje en una organización y en la vida cotidiana es importante porque la misma persona genera un almacenamiento de estímulos del entorno en donde se encuentre, en su mayoría las empresas sufren constantemente transformaciones y el colaborador estimula captando nuevas cosas desarrollando habilidades que no conocían, como también la práctica es una herramienta de crecimiento continuo de la persona que construye de forma favorable para un buen desempeño.

## **Experiencia**

Yirda (2021) afirmó que la experiencia es aquella forma de conocimientos, habilidades que puede prevenir la observación vivido de un suceso u otra cosa que nos puede suceder en la vida. La experiencia empresarial es a través la ocupación de cargos desarrollos de tareas manejando las teorías adecuadamente como lo sugiere para su desarrollo mediante indicaciones que considere la empresa o gerente.

Desde mi punto de vista la experiencia de un personal de trabajo es muy beneficioso porque llega a cumplir expectativas competitivas desempeñándose en un rubro con la mejor utilización de recursos materiales y económicos minimizando desgastes y posibles problemas que podrían afectar económicamente como retrasar en el avance de una empresa.

## **Manipulación**

Según Pérez y Merino (2016) mencionaron que la manipulación es como la acción y efecto de operar con las manos, instrumentos, manosear algo, intervenir con medios hábiles para distorsionar la realidad al servicio de interés particular. La manipulación no siempre es recomendable menos si no hay necesidad de utilizar los recursos disponibles.

Por otra parte, la manipulación en una empresa no es buena, los encargados o gerentes deben priorizar en brindar seguros y un equipo técnico profesional para que de esta manera el trabajador no asuma una responsabilidad desconocida causando graves consecuencias, como también evitar los daños irreparables. Teniendo en cuenta que muchas empresas actualmente cuentan con una norma establecida de seguros y señales de prevención de accidentes laborales para dar seguridad y confianza al colaborador que presta servicios también por ley sobre los derechos del trabajador, siendo una principal fuente de trabajo de mano de obra que es clave para toda organización.

## **Conocimientos**

Pérez (2016) señaló que el conocimiento es el conjunto de informaciones almacenados mediante la experiencia y el aprendizaje. La persona desde que nace y se socializa al mundo va aprendiendo cosas nuevas, adapta y asimila y aprende y se prepara para dar inicio a nuevas culturas de entorno que la rodea.

En mi opinión el conocimiento es importante para las microempresas mediante el personal que transforma y crea para difundir una información de forma sistemática con el objetivo de cumplir un mejor desempeño y productividad logrando a satisfacer

por el alcance de metas, para ello las organizaciones deben desarrollar la selección del talento humano.

## **Marco conceptual**

### **Representantes de las micro y pequeñas empresas**

Para Vargas (2019) los representantes de las empresas son los dueños o los administradores cuales dirigen la micro empresa brindando una gestión de calidad, cumpliendo las metas y objetivos establecidos, los representantes tienen una responsabilidad muy grande para tomar decisiones de todo tipo de ámbito como interno y externo como también tomar atribuciones que recae en toda la empresa, asimismo no todos son de la misma edad como también tienen diferentes años de experiencia de cargos.

Del mismo sentido las micros y pequeñas empresas en su mayoría la parte administrativa como el cargo de gerente lo ocupa el dueño y los miembros de la empresa muchas de ellas son conformados por familiares, siendo una fuente de actividad económica posicionando en el mercado activamente con el proceso de cambios tecnológicos.

### **Micro y pequeñas empresas**

Para Vargas (2019) las micros y pequeñas empresas son pequeños negocios que llevan años en el mercado con mínima cantidad de trabajadores en algunos casos suelen ser la propia familia, su origen de creación es con fines lucrativos o simplemente subsistir y brindarse empleo familiar generando ganancias, y en su gran mayoría muchas de estas micros empresas son informales limitándose a no desarrollarse económicamente.

Además, tienen la facilidad de multiplicarse en su crecimiento con nuevos productos estando al margen de su competencia, como también fomentar un desarrollo

integral que facilite el acceso de servicio empresarial a nuevos emprendedores iniciando la conformación de mercados financieros a las necesidades de las micro y pequeñas empresas.

### **Gestión de calidad**

Según Hernández, Barrios y Sierra (2018) mencionaron que la gestión de calidad es la forma de como los representantes o dueños de la empresa dirigen enfocándose en el cumplimiento de misión, visión, valores, metas, objetivos con la finalidad de posicionarse en el mercado diferenciándose de la competencia que existe, en ocasiones no se llega a cumplir lo establecido por la falta de orientación en gestión de calidad para algunos trabajadores por su desconocimiento como para otros será difícil adaptarse al cambio o a nuevos establecimientos que puedan suceder.

De tal modo es importante la gestión de calidad porque ayuda a las empresas a conseguir una mejora continua adecuada, implementando sistemas que los asesore y garantice que sus servicios o productos sean de calidad y sanos cumpliendo la expectativa del cliente creando un valor importante para su beneficio propio. Como también ayuda detectar áreas e identificar personales que necesiten una mejora continua empleando estrategias para definir una excelente producción.

### **Cultura organizacional**

Según Gómez (2017) señalo que la cultura organización es el conjunto de valores principios y costumbres que una persona por naturaleza y educación lleva consigo desde su raíz, si la persona se involucra en una organización entonces tendré que adaptarse a los establecimientos y normas de la empresa ya que un ambiente compartido por varios trabajadores y cada uno demuestra su forma de pensamiento

como el comportamiento y la actitud que debe ser reflejado positivamente dentro de las organizaciones que es lo que más resalta para los representantes de una empresa, entonces todo trabajador tendrá que respetar y cumplir lo que la empresa lo indica.

Desde mi punto de vista la cultura organizacional tiene la finalidad de dar un buen cumplimiento a los miembros de la empresa mediante los establecimientos de políticas de normas y valores donde los trabajadores deben estar alineados al cumplimiento para obtener buenos resultados fortaleciendo un buen ambiente laboral mediante la socialización y aprendizaje para alcanzar las metas de la organización en beneficio de todos con la finalidad de crecer y aumentar la productividad.

### **III. HIPÓTESIS**

Para Hernández (2018) indicó que la investigación no tiene hipótesis por ser un trabajo no experimental, transversal y descriptivo, por esta razón este estudio no aplico hipótesis.

En la presente investigación titulada: *Cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: Caso Consorcio Fénix Ingenieros Distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020*, no se dio a conocer la hipótesis debido a que fue una investigación descriptiva.



## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño de la investigación**

Para la elaboración de la presente investigación se utilizó el diseño no experimental – transversal – descriptivo.

Según Hernández (2018) indicó no experimental al estudio que se realiza sin la necesidad de una manipulación deliberada de variables, donde solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para ser analizados.

Fue no experimental porque solo se realizó sin manipular la variable en estudio Cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020, se presentó de acuerdo a la realidad, se presentó de acuerdo a la realidad, se observó tal cual se presenta en la realidad sin sufrir modificaciones.

Según Hernández (2018) indicó corte transversal porque es una investigación que se recopilan datos en un momento único.

Fue transversal porque el estudio de investigación cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020, se realizó en un tiempo y espacio determinado teniendo un inicio y un final, específicamente en el año 2020.

Según Hernández (2018) indicó la investigación es descriptiva porque consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos, únicamente pretende medir, recoger la información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos de la variable a que se refieran.

Fue descriptivo porque se describió las principales características de la cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020, de manera natural.

#### **4.2 Población y muestra**

Hernández (2018) mencionó que la población es el conjunto accesible de estudio de individuos con una característica en común que concuerden determinadas especificaciones que puedan dar resultados de donde se desea obtener información y conocer sus características.

Se utilizó una población conformado de 20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas de rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020, a través de técnica de la encuesta bajo el instrumento del cuestionario. La información se obtuvo a través del dueño de la empresa.

Hernández (2018) mencionó que la muestra censal es el sub conjunto que es la población accesible de lo que se infiere el resultado de la población de estudio que considera números manejables de personas para recolectar datos definiéndose con precisión, si la muestra es pequeña se considera todo denominado muestra censal.

Se utilizó una muestra de 20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas de rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020.

#### 4.3 Definición y operacionalización de las variable e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional se conceptualiza como el conjunto único de características que facilita distinguir a una organización de otras, mencionando de como el personal debe	La cultura organizacional va a permitir un mejor desarrollo de la organización, ya que existen técnicas modernas, que	<b>Normas</b>	Pautas	¿La empresa consorcio fénix ingenieros le da pautas o una guía si tuviera dudas en el área que está laborando?	Nominal
					¿La empresa consorcio fénix le da pautas o manuales para utilizar correctamente las herramientas de seguridad ante un accidente en el trabajo?	Nominal

<p>comportarse dentro de una organización por establecimientos de un sistema de normas y valores que se transmiten de una generación a otras generaciones, de miembros a otros mediante procesos de socialización, aprendizaje entre otras</p>	<p>nos van a permitir medir los procesos, para poder lograr los objetivos y metas trazadas. Es importante que todo trabajador conozca de la cultura</p>		Ley	¿La empresa consorcio fénix ingenieros, cumple con las normas laborales con respecto al derecho del trabajador?	Nominal
			Reglas	¿Usted cree que los trabajadores cumplan con los reglamentos de la empresa?	Nominal
			Ordenamiento	¿La empresa valora a los trabajadores cuando cumplen con las órdenes establecidas por la empresa?	Nominal

	ceremonias, ritos, leyendas acciones de reforzamiento y castigos (Gómez, 2017).	organizacional para que no tengan dificultades al momento de realizar ciertas actividades de la empresa	<b>Socialización</b>	Interacción	¿Consortio fénix ingenieros, realiza interacción con todos los miembros para alcanzar las metas de la empresa?	Nominal
				Proceso	¿Los trabajadores practican los procesos de socialización en la empresa?	Nominal
				Desarrollo	¿Ustedes se desempeñan eficientemente durante el desarrollan de sus actividades?	Nominal
					¿Considera que es necesario la comunicación para su desarrollo laboral?	Nominal

			<b>Aprendizaje</b>	Experiencia	¿Los trabajadores cuentan con suficiente experiencia en el área donde usted labora?	Nominal
				Manipulación	¿Usted conoce todas las herramientas de la empresa perfectamente para evitar una manipulación?	Nominal
				Conocimientos	¿Ustedes cuentan con suficientes conocimientos para desempeñarse correctamente en sus funciones laborales?	Nominal

#### **4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **Técnica**

Hernández (2018) señalo que la técnica de investigación son las diferentes formas de que se lleva en una investigación ya sea fase que comprende una aplicación de la técnica de la encuesta que es la más laboriosa de un proceso de investigación.

La técnica que se utilizo fue la encuesta, que estuvo dirigida a los trabajares de las micros y pequeñas empresas, quienes proporcionaron la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

##### **Instrumento**

Hernández (2018) señalo que el instrumento de investigación sirve para recoger datos de investigación donde se registra datos observados el instrumento es adecuado que representa a la variable que un investigador tiene por objeto.

Se utilizo el instrumento cuestionario el cual estuvo estructurado por 12 preguntas, de las cuales 5 fueron sobre normas de las micro y pequeñas empresas, las 4 preguntas estuvieron dirigidas a la socialización de las micro y pequeñas empresas, las 3 preguntas sobre el aprendizaje de las micro y pequeñas empresas (ver anexo 4).

#### **4.5 Plan de análisis**

Suarez (2021) indicó que el plan de análisis ayuda a responder preguntas y a definir antes de recoger datos en una investigación, es un plan que logra relacionar propósitos que se establece antes de comenzar a través del software disponible y dominable.

Se utilizó el programa Excel para la tabulación de la información recogida y la elaboración con el cuestionario como instrumento también para realizar tablas y figuras, asimismo se empleó el programa Microsoft Word para la redacción del trabajo de investigación, trabajos de plataforma y el informe final, de tal manera se utilizó el Mendeley para gestionar los documentos bibliográficos y Microsoft Power Point para la elaboración de la ponencia y el Turnitin para prevenir el plagio, por último el programa PDF para la presentación final del informe de investigación.



#### 4.6 Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Variable	Población y Muestra	Metodología	Técnicas e instrumentos	Plan de Análisis
<p>¿Cómo es la cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso consorcio fénix ingenieros</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Conocer la Cultura Organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las normas en las Micro y Pequeñas</li> </ul>	<p>Cultura organizacional.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>20 trabajadores de las micro y</p>	<p>- El trabajo de investigación fue del diseño de investigación no experimental – transversal y descriptivo.</p> <p>- No experimental: Porque no se manipuló</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario.</p>	<p>El programa Exel fue utilizado para realizar tablas y figuras de la investigación asimismo fue útil el programa Microsoft Word, turnitin, Mendeley,</p>

<p>distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020?</p>	<p>Empresas rubro construcción: caso Consortio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir la socialización en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso Consortio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</li> </ul>		<p>pequeñas empresas.</p>	<p>deliberadamente a la variable.</p> <p>- Transversal: Porque se realizó en un espacio de tiempo determinando.</p> <p>- Descriptivo: Porque se describió las principales características de la variable.</p>		<p>Microsoft Power Point, PDF.</p>
--	---	--	-------------------------------	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el aprendizaje en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</li> </ul>					
--	--	--	--	--	--	--

#### **4.7 Principios éticos**

Según Pérez y Merino (2021) las personas deben estar asociadas a conciencia para respetar y no ejercer violencia y demostrar la solidaridad a quien necesita sin violar los principios éticos actuando de manera correcta y justa.

Se utilizó el principio ético protección a la persona porque toda la información recibida del participante fue de acuerdo voluntario respetando su privacidad, asimismo pidieron algunos participantes no poner su correo electrónico, solo colocaron nombres y apellidos con su respectiva firma a través del consentimiento informado. Antes de proceder con la recolección de información se le menciono que los datos personales serán utilizados para el trabajo de investigación cuyos fines también podrían conocerlo al finalizar el trabajo de investigación que se otorgara al dueño de la empresa.

#### **Protección de las personas**

En la investigación se protegieron los datos de los participantes ya que fueron confidenciales respetando su identidad y privacidad, respetando sus derechos fundamentales como no exponer sus datos se trabajó con el consentimiento informado para su confiabilidad y se les dio a conocer las informaciones para acceder a este trabajo de investigación (Ver anexo 3).

#### **Beneficencia y no-maleficencia**

En la presente investigación se aseguró el bienestar del participante por la información obtenida respetando sus ideas y opiniones, asimismo todas sus preguntas y dudas fueron aclaradas sin perjudicarlos evitando causar inconvenientes, de tal manera que los datos obtenidos fueron utilizados para otros estudios y con fines académicos (Ver anexos 3 y 10).

## **Justicia**

Se les presento el mismo cuestionario a los participantes tratándolos a todos por igual no se tomó en cuenta la practica injusta, se brindó la igualdad durante el procedimiento sin tener diferencias de raza y sexo sin ninguna discriminación, así mismo, a los representantes de las micro empresas se les dio a conocer los resultados

## **Integridad científica**

En la presente investigación se respetaron los principios y valores ya que la información obtenida de cada participante fue utilizada con responsabilidad se tomó la disciplina de integridad como investigadora sin la necesidad de manipular datos, como las bases teóricas fueron sacadas de libros y fuentes confiables los cuales fueron comprobado por el programa del turnitin obteniendo un buen porcentaje aceptable por la universidad (Ver anexo 11).

## **Libre participación y derecho a estar informado**

Antes de proceder a firmar con el consentimiento informado se les comunico a los colaboradores que la información que brindan es totalmente voluntaria y los fines de la investigación como también se le dio a conocer el link y números para contactarse en caso de alguna duda o queja asimismo se le brindo mi número celular y correo electrónico obteniendo su participación voluntaria sin ser forzados ni exigidos por el dueño de la empresa (Ver anexo 10).

## **Cuidado del medio ambiente y respeto a la biodiversidad**

La investigación se involucró al medio ambiente reduciendo el uso excesivo de papeles o documentos impresos para las actividades que se elaboraron, tomando medidas de precaución para evitar daños, planifico una gestión para reducir cualquier

riesgo que se puede presentar, asimismo aumentando beneficios haciendo uso de los recursos de manera eficiente utilizando bolsas biodegradables para no dañar al medio ambiente, también se tomó la distancia correspondiente por la coyuntura del covid-19 utilizando las mascarillas adecuadamente y las seguridades del caso (Ver anexo 10).

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados

**Tabla 1**

*Normas en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix*

*Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020*

Normas en las micro y pequeñas empresas	N	%
<b>La empresa le da pautas o una guía si tuviera duda</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	5.00
A veces	3	15.00
Casi siempre	7	35.00
Siempre	9	45.00
Total	20	100.00
<b>La empresa le pautas o manuales para utilizar correctamente las herramientas</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	10.00
A veces	8	40.00
Casi siempre	6	30.00
Siempre	4	20.00
Total	20	100.00
<b>La empresa cumple con las normas laborales con respecto al derecho del trabajador</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	5.00
A veces	8	40.00
Casi siempre	3	15.00
Siempre	8	40.00
Total	20	100.00

Continua...

**Tabla 1**

Normas en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix

Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

	Concluye	
Normas en las micro y pequeñas empresas	N	%
Los trabajadores cumplen con los reglamentos de la empresa		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	5.00
A veces	5	25.00
Casi siempre	7	20.00
Siempre	7	35.00
Total	20	100.00
La empresa valora a los trabajadores cuando cumplen con las órdenes establecidas		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	4	20.00
A veces	8	40.00
Casi siempre	3	15.00
Siempre	5	25.00
Total	20	100.00

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro construcción de obras: caso consorcio fénix ingenieros del distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020.



**Tabla 2***Socialización en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso Consorcio**Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020*

Socialización en las micro y pequeñas empresas	N	%
<b>Realiza interacción con todos los miembros</b>		
Nunca	1	5.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	25.00
Casi siempre	6	30.00
Siempre	8	40.00
Total	20	100.00
<b>Los trabajadores practican los procesos de socialización</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	5.00
A veces	4	20.00
Casi siempre	4	20.00
Siempre	11	55.00
Total	20	100.00
<b>Se desempeñan eficientemente durante el desarrollo de sus actividades</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	2	10.00
Casi siempre	8	40.00
Siempre	10	50.00
Total	20	100.00
<b>Considera que es necesario la comunicación para su desarrollo laboral</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	3	15.00
Casi siempre	3	15.00
Siempre	14	70.00
Total	20	100.00

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro construcción de obras: caso consorcio fénix ingenieros del distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020.

**Tabla 3**

*Aprendizaje en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso Consorcio*

*Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020*

Aprendizaje en las micro y pequeñas empresas	N	%
<b>Los trabajadores cuentan con suficiente experiencia en el área donde labora</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	1	5.00
Casi siempre	10	50.00
Siempre	9	45.00
Total	20	100.00
<b>Conoce todas las herramientas para evitar una manipulación</b>		
Nunca	1	5.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	2	10.00
Casi siempre	8	40.00
Siempre	9	45.00
Total	20	100.00
<b>Cuentan con suficientes conocimientos para desempeñarse correctamente</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	2	10.00
Casi siempre	4	20.00
Siempre	14	70.00
Total	20	100.00

*Nota:* Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro construcción de obras: caso consorcio fénix ingenieros del distrito san juan bautista, Ayacucho, 2020.

## 5.2 Análisis de los resultados

### **Tabla 1. Normas en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020**

La empresa le pautas o una guía si tuviera duda: el 45% de trabajadores la empresa si le da pautas o guías para resolver sus dudas (tabla1); coincide con el resultado de Santizo (2018) quien indico que el 79% de trabajadores son guiados por políticas establecidas por la empresa. Cabe señalar que en su minoría se demuestra que los trabajadores si cuentan con pautas y guías para realizar sus funciones correctamente.

La empresa le pautas o manuales para utilizar correctamente las herramientas de seguridad ante un accidente en el trabajo: el 40% de trabajadores la empresa a veces le da pautas o manuales para utilizar las herramientas de seguridad evitando un accidente (tabla 1); contrasta a los resultados de Ariza (2017) quien indico que el 0,48% tiene la adaptación para solucionar problemas. Cabe señalar que en su minoría ambos tienen la capacidad de tener la habilidad, cual no es suficiente para los trabajadores en realidad necesitan capacitaciones.

La empresa cumple con las normas laborales con respecto al derecho del trabajador: el 40% de trabajadores si hacen referencia que si cumple con las normas laborales del derecho del trabajador y el 40% solo a veces (tabla 1); coincide con el resultado de Carbajal y Castro (2021) quien indico que el 44,29% presento bajos atributos y el aumento de la preferencia jerárquica. Cabe señalar en su minoría que los dueños dan preferencia a sus empresas y consumen más al recurso humano dejando a un lado sus derechos que no son respetados, por ellos que existe un desequilibrio y conformismo.

Los trabajadores cumplen con los reglamentos de la empresa: el 35% de trabajadores siempre cumplen con los reglamentos de la empresa y el 35% solo a veces (tabla 1); se contrasta al resultado de Santizo (2018) quien manifestó que el 81% de los colaboradores cumplen sus actividades de acuerdo a sus valores establecidos. Cabe señalar que en su minoría las empresas pierden la identificación de sus personales por no tener clara lo establecido, por otra parte, se demostró la diferencia y la importancia de tener clara los reglamentos o valores teniendo mayor parte de responsabilidad de los trabajadores.

La empresa valora a los trabajadores cuando cumplen con las órdenes establecidas: el 40% de trabajadores solo a veces la empresa valora cuando cumplen con las ordenes establecidas (tabla1); se asemeja al resultado de Montesdeoca (2018) quien expresó que el 47,89% la empresa constructora reconoce al empleado. Cabe señalar que minoría se demuestra que los dueños de la empresa no siempre toman importancia en recompensar el logro y el esfuerzo que ponen los trabajadores.

**Tabla 2. Socialización en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020**

Realiza interacción con todos los miembros: el 40% de trabajadores afirma que la empresa realiza interacción con todo el miembro (tabla 2); coincide con el resultado de Carbajal y Castro (2021) quien manifestó que el 35% evidencio una ligera disminución de interacción por parte de la empresa hacia los trabajos. Cabe señalar que en su minoría los dueños de la empresa no influyen siempre en sus trabajadores de tal manera que cada trabajador trabaja por su cuenta y no en equipo, de esta manera no garantiza buenos resultados.

Los trabajadores practican los procesos de socialización: el 55% de trabajadores siempre practican los procesos de socialización de la empresa (tabla 2); se contrasta al resultado de Carbajal y Castro (2021) quien menciona que el 60% se fortalecerá la socialización para tener el apoyo de alcanzar una participación en conjunto. Cabe señalar que en su mayoría se demuestra que ambas empresas se conformaron con trabajadores no empáticos con el porcentaje obtenido de personas que no se relaciona con otros para aprender.

Se desempeñan eficientemente durante el desarrollo de sus actividades: el 50% de trabajadores se desempeña eficientemente durante el desarrollo de sus actividades (tabla 2); contrasta con el resultado de Santizo (2018) quien indico que el 79% de colaboradores se sienten satisfechos al cumplir sus funciones. Cabe señalar que en su mayoría los trabajadores demostraron ser responsables eficientes.

Considera que es necesario la comunicación para su desarrollo laboral: el 70% considera que es necesario la comunicación para un desarrollo laboral (tabla2); contrasta con el resultado de Montesdeoca (2018) quien manifestó que el 62,84% están de acuerdo que la comunicación sea formal en la empresa constructora para su buen desarrollo y el 19,16 están muy de acuerdo. Cabe señalar que en su mayoría se demuestra que los trabajadores desconocen la importancia de la comunicación y solo tienen conocimientos teóricos y básicos, los dueños de la empresa deberían capacitar a los personales para unificar la comunicación.

**Tabla 3. Aprendizaje en las Micro y Pequeñas Empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.**

Los trabajadores cuentan con suficiente experiencia en el área donde labora: el 50% de los trabajadores casi siempre cuentan con experiencia (tabla 3); se asemeja con el resultado de Montesdeoca (2018) quien indicó que el 51,34% está muy de acuerdo que los trabajadores cuentan con suficiente experiencia por los años que llevan en la constructora. Cabe señalar que en su mayoría los trabajadores de la empresa si tienen experiencia.

Conoce todas las herramientas para evitar una manipulación: el 45% si conoce las herramientas para evitar una manipulación (tabla 3); se contrasta con el resultado de Montesdeoca (2018) quien mencionó que el 49,04% estuvo muy de acuerdo que los recursos facilitan las tareas a los empleados. Cabe señalar que en su minoría los trabajadores no en su totalidad, pero conocen de sus herramientas a utilizar, se demostró que ambas empresas por su parte si considera facilitar una adecuada herramienta para su mejor desempeño.

Cuentan con suficientes conocimientos para desempeñarse correctamente: el 70% de trabajadores si cuentan con conocimientos para desempeñarse correctamente en sus funciones laborales (tabla 3); coincide con el resultado de Carbajal y Castro (2021) quien manifestó que el 50,20% la empresa evaluó el éxito de acuerdo al desarrollo de sus trabajadores en la eficiencia de sus funciones. Cabe señalar que en su mayoría se demuestra que para llegar al éxito el personal tiene los conocimientos necesarios para contribuir con la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

Los trabajadores indican que siempre la empresa le da pautas o guías cuando tuvieran dudas, a veces la empresa le da pautas o manuales para utilizar correctamente las herramientas de trabajo, a veces la empresa cumple las normas del derecho de trabajador, siempre los trabajadores cumplen con los reglamentos de la empresa, a veces la empresa valora a los trabajadores cuando cumplen con las ordenes establecidas. Se concluye que los dueños de la empresa cumplen con brindar pautas y guías para absolver las dudas del trabajador, pero solo en ocasiones se les facilita con otorgar a los trabajadores manuales que orientan el uso adecuado de los materiales y herramientas de trabajo, del mismo modo no siempre cumple con respetar los derechos del trabajador, pero los trabajadores si cumplen con lo establecido en la empresa sin embargo nos valorados por dicho cumplimiento.

Los trabajadores siempre practican los procesos de socialización, siempre se desempeñan eficientemente durante el desarrollo de sus actividades, siempre considera que es necesario la comunicación para su desarrollo laboral, siempre realizan interacción con todos los miembros. Se concluye que los trabajadores si cumplen con practicar la socialización asimismo desarrollan un buen desempeño adecuado en cuantos a sus actividades laborales como también consideran que es importante la comunicación e interacción entre los trabajadores para un buen desempeño laboral.

Los trabajadores casi siempre cuentan con suficiente experiencia en el área donde labora, siempre cuentan con suficientes conocimientos para desempeñarse correctamente, siempre conoce todas las herramientas para evitar una manipulación. Se concluye que los trabajadores no poseen una adecuada experiencia para justificar un buen trabajo, pero si tienen conocimientos teóricos y realizan empíricamente sus

actividades laborales, asimismo cuenta con suficientes conocimientos sin la necesidad de manipular las herramientas de trabajo.



## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

### **Recomendaciones**

Orientar a los dueños de la empresa, para utilizar las herramientas de trabajo adecuadamente para no malversar los recursos, asimismo establecer políticas que beneficien al trabajador y a la empresa del mismo modo se sugiere que se otorgue a los trabajadores incentivos laborales por sus esfuerzos dados.

Fomentar la identificación a los trabajadores con la organización a través de charlas sobre la importancia de la comunicación y enseñar a trabajar en equipo demostrando la empatía.

Realizar evaluaciones para identificar a trabajadores con buenas cualidades para ocupar un puesto adecuadamente y ofrecer certificaciones para motivar el desempeño.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia real española. (Octubre de 2016). Obtenido de <https://dle.rae.es/interacci%C3%B3n>
- Ariza, D. (2017). *Construcción de un modelo de cultura organizacional en el ámbito de los proyectos y su aplicación en el sector de tecnología de la información en Colombia*. Bogotá-Colombia.
- Avila, A. (Diciembre de 2017). Pautas Y Practicas. Santa Marta. Obtenido de Definición abc: <https://www.definicionabc.com/general/pauta.php>
- Bello, A. (2017). *Significado de Ley*. Obtenido de <https://www.significados.com/ley/>
- Carbajal y Castro. (2021). *Cultura organizacional de una empresa supervisora de obras, según el modelo de valores en competencia en Lima-Perú, en el año 2020*. Lima-Perú.
- Carbajal y Homa. (2020). *Cultura organizacional y control interno en una empresa constructora e inmobiliaria de la ciudad de Trujillo*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Espinoza. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud Ascensión Huancavelica 2018*. Huancavelica.
- Eyzaguirre y Valdiviezo. (2019). *Cultura organizacional y motivación laboral en empresas rubro de ferrería en el distrito de Ayacucho, 2019*. Huamanga.
- García, C. (2018). *La cultura y la responsabilidad social: análisis de empresas exitosas en México*. México. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n1a5rpe.ceipa.edu.co> Historia del artículo ¿cómo citar?: García-Muñoz, C. (2018). La cultura y la responsabilidad

- social: análisis de empresas exitosas en México. *Perspectiva Empresarial*, 5(1), 53-67. <http://dx.doi.org/10.16>
- García, J. (2019). *Comportamiento de la economía Peruana en el 2019*. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/pbit\\_2019\\_iiit.PDF](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/pbit_2019_iiit.PDF)
- Gómez, D. (2017). *Teorías de la cultura organizacional*. Chile.
- Gonzales, A. (23 de Julio de 2020). Cultura organizacional de Disney. Obtenido de <http://gacetalaboral.com/disney-excelente-ejemplo-de-una-cultura-organizacional-orientada-al-cliente/>
- Gutierrez, F. (2017). *Cultura organizacional chilena*. Concepcion . Obtenido de <https://html.rincondelvago.com/patrones-de-la-cultura-organizacional-chilena.html>
- Hernández, Barrios y Sierra. (23 de agosto de 2018). *Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones*. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/2130>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación Sexta Edición*. Mexico: derechos reservados © 2018 respecto a la primera edición por: mcgraw-hill interamericana editores, s.a. de c. v. obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n,%20Las%20Rutas%20Cuantitativa,%20Cualitativa%20y%20Mixta%20-%20Roberto%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20%202018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n,%20Las%20Rutas%20Cuantitativa,%20Cualitativa%20y%20Mixta%20-%20Roberto%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20%202018%20(1).pdf)
- Leiva. (2017). *En su tesis titulada aplicación del programa cultura organizacional fuerte e integradora y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes del consorcio educativo privado américa international school - de*. Lima.

- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional*. Samborondón - Ecuador: MSc. Ángela María González Laucirica - Departamento de Publicaciones Universidad ECOTEC.
- Medina, Nogueira y Hernandez. (Diciembre de 2019). Ordenamiento y procedimiento para gestion. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052019000200328>
- Montesdeoca, V. (2018). *Diagnostico de la cultura y el clima organizacional de la empresa constructora ciudad rodrigo unicada en el canton manta y su incidencia en la eficiencia de los trabajadores*. Manta-Ecuador.
- Pérez y Merino . (2016). *Definición de manipulación*. Obtenido de <https://definicion.de/manipulacion/>
- Pérez, J. (2016). *Definición de conocimiento*. Obtenido de <https://definicion.de/conocimiento/>
- Perez, M. (11 de Noviembre de 2021). *Definicion de aprendizaje*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/aprendizaje/>
- Roca, M. (2016). *La Cultura organizacional en el instituto nacional de tecnología agropecuaria (INTA)*. Buenos aires.
- Rodilla, M. (Marzo de 2018). Teoria general de las normas. En R. M. Angel. Madrid. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/derecho/norma.php>
- Rodriguez, Dominguez, Cruz. (2016). *Cultura organizacional*.
- Saffirio, M. (15 de Marzo de 2018). *Regla de negocio*. Obtenido de <https://www.capire.info/2018/03/15/reglas-de-negocio-business-rules/>
- Santiago Y. (2016). *Socializacion y aprendizaje social*. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo%2BXXIV.pdf>

- Santizo, M. (2018). *Cultura organizacional y motivacion*. Quetzaltenango.
- Suarez, P. (2021). Plan de análisis. Lima. Obtenido de [http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Metodologia\\_Investigacion/Presentaciones/5\\_plan\\_analisis.pdf](http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/5_plan_analisis.pdf)
- Vargas. (2019). Reguimen laboral especial micro y pequeña empresa. Perú. Obtenido de <http://cumbrepyme.org/2019/regimen-laboral-especial-de-micro-y-pequena-empresa.pdf>
- Velaochaga, G. (19 de mayo de 2019). *La cultura organizacional en el Perú*. Obtenido de <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>
- Yirda, A. (11 de Noviembre de 2021). *Definición de experiencia*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/experiencia/>

**ANEXOS.**

**Anexo 1. Cronograma de actividades.**

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>																	
N°	Actividades	Año 2019				Año 2020								Año 2021			
		Semestre II				Semestre I				Semestre II				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X												
5	Mejora del marco teórico				X												
6	Redacción de la revisión de la literatura.				X												
7	Elaboración del consentimiento informado (*)					X											
8	Ejecución de la metodología					X											
9	Resultados de la investigación						X										
10	Conclusiones y recomendaciones							X									
11	Redacción del pre informe de Investigación.								X	X	X	X					
12	Reacción del informe final												X				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en eventos científicos														X		
15	Redacción de artículo científico																X

## Anexo 2. Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	1.00	2	2.00
• Fotocopias	0.50	1	0.50
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)	0.10	30	3.00
• Lapiceros	0.50	5	2.50
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			108
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información	4.00	2	8.00
<b>Sub total</b>			8.00
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			116
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			768.00

### Anexo 3. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

#### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Contables, Financieras y Administrativas)

La finalidad de este protocolo en facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO CONSORCIO FÉNIX INGENIEROS DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2020. Y es dirigido por CONDEMAYTA JANAMPA, Miriam Vanesa investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Describir la satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro construcción de obras: Caso consorcio fénix ingenieros del distrito san juan bautista, ayacucho, 2020. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de whatsapp 969456245. Si desea, también podrá escribir al correo condeamaytajanampav12@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: HERBERT LAURA MITMA

Fecha: 23-10-20

Correo electrónico: HERBERTLAURAMITMA1993@hotmail.com N° Celular: 984732705

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 





UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES  
CHIMBOTE

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Contables, Financieras y Administrativas)

La finalidad de este protocolo en facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO CONSORCIO FÉNIX INGENIEROS DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2020. Y es dirigido por CONDEMAYTA JANAMPA, Miriam Vanesa investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Describir la satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro construcción de obras: Caso consorcio fénix ingenieros del distrito san juan bautista, ayacucho, 2020. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de whatsapp 969456245. Si desea, también podrá escribir al correo condeamaytajanampav12@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Marcelo Carbenas Huamani

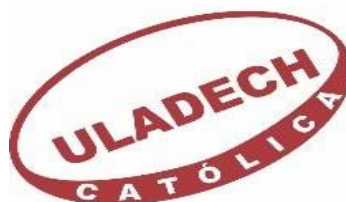
Fecha: 29-10-2020.

Correo electrónico: \_\_\_\_\_ N° Celular: 996656886.

Firma del participante: Martini

Firma del investigador (o encargado de recoger información): C. J. P.

**Anexo 4. Cuestionario**



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y  
ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
CUESTIONARIO**

Este cuestionario tiene como objetivo recaudar información para la el desarrollo del trabajo de investigación denominado: **CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO CONSORCIO FENIX INGENIEROS DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2020.**

La información que se recaudará será utilizada con fines estratégicos, en la cual se le agradece por su valiosa colaboración. Responder todas las preguntas que se plantean a continuación.

Lea comprensivamente y marque con una (x)

Sexo: masculino                       femenino

**Indique su rango de edad.**

( ) 16 a 18 años                      ( ) 19 a 21 años                      ( ) 22 años a mas

<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
				<b>VALORACIÓN</b>

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: NORMAS (Pautas, Ley, Reglas, Ordenamiento)</b>						
1	¿La empresa consorcio fénix ingenieros le da pautas o una guía si tuviera dudas en el área que está laborando?					
2	¿La empresa consorcio fénix le da pautas o manuales para utilizar correctamente las herramientas de seguridad ante un accidente en el trabajo?					
3	¿La empresa consorcio fénix ingenieros, cumple con las normas laborales con respecto al derecho del trabajador?					
4	¿Usted cree que los trabajadores cumplan con los reglamentos de la empresa?					
5	¿La empresa consorcio fénix ingenieros, valora a los trabajadores cuando cumplen con las órdenes establecidas por la empresa?					
<b>DIMENSIÓN 2: SOCIALIZACIÓN (Interacción, Proceso, Desarrollo)</b>						
6	¿Consortio fénix ingenieros, realiza interacción con todos los miembros para alcanzar las metas de la empresa?					
7	¿Los trabajadores practican los procesos de socialización en la empresa?					
8	¿Ustedes se desempeñan eficientemente durante el desarrollan de sus actividades?					
9	¿Usted considera que es necesario la comunicación para su desarrollo laboral?					
<b>DIMENSIÓN 3: APRENDIZAJE (Experiencia, Manipulación, Conocimientos)</b>						
10	¿Los trabajadores cuentan con suficiente experiencia en el área donde usted labora?					
11	¿Usted conoce todas las herramientas de la empresa perfectamente para evitar una manipulación?					
12	¿Ustedes cuentan con suficientes conocimientos para desempeñarse correctamente en sus funciones laborales?					

## Anexo 5. Validación del instrumento

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE	INSTITUCION DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Arturo Chochoh Huamani	Uladech	Cuestionario	
TITULO DE LA INVESTIGACION			

TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTO UNIVERSIDAD CATOLICA ULADECH- EFPAD ASPECTO DE EVALUACION

CRITERIO DE EVALUACION	ITENS EVALUAR	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado													X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables													X							
3. Actualización	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												X								
4. Organización	Esta organizado en forma lógica												X								
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos													X							
6. Intencionalidad	Esta adecuado para medir los aspectos de interés														X						
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos														X						
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones indicadores de intens													X							
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación													X							
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto													X							

Validación de instrumento

I. OPINION DE APLICACIÓN.....

II. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha	DNI N° 28298065	Firma del experto <i>Arturo Chochoh Huamani</i> Lic. Ab. Arturo Chochoh Huamani	Teléfono 978 849 199
---------------	-----------------	---	----------------------

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Pillpe Ayala, Julián Modesto*
- 1.2. Grado Académico: *Magister en Administración*
- 1.3. Profesión: *Administrador*
- 1.4. Institución donde labora: *Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Dorante*
- 1.6. Denominación del instrumento: *Cuestionario*
- 1.7. Autor del instrumento:
- 1.8. Carrera:

**II. VALIDACIÓN:**

**Ítems correspondientes al Instrumento 1: Cultura organizacional**

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: (Pautas, Ley, Reglas, Ordenamiento)</b>							
1. ¿La empresa consorcio fénix ingenieros le da pautas o una guía si tuviera dudas en el área que está laborando?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. ¿La empresa consorcio fénix le da pautas o manuales para utilizar correctamente las herramientas de seguridad ante un accidente en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. ¿La empresa consorcio fénix ingenieros, cumple con las normas laborales con respecto al derecho del trabajador?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. ¿Usted cree que los trabajadores cumplan con los reglamentos de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. ¿La empresa consorcio fénix ingenieros, valora a los trabajadores cuando	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

cumplen con las órdenes establecidas por la empresa?	X		X	X		
<b>Dimensión 2: (Interacción, Proceso, Desarrollo)</b>						
6. ¿Consortio Fenix Ingenieros realiza interacción con todos los miembros para alcanzar las metas de la empresa?	X		X	X		
7. ¿Los trabajadores practican los procesos de socialización en la empresa?	X		X	X		
8. ¿Ustedes se desempeñan eficientemente durante el desarrollo de sus actividades?	X		X	X		
9. ¿Usted considera que es necesario la comunicación para su desarrollo laboral?	X		X	X		
<b>Dimensión 3: (Experiencia, Manipulación, Conocimientos)</b>						
10. ¿Los trabajadores cuentan con suficiente experiencia en el área donde usted labora?	X		X	X		
11. ¿Usted conoce todas las herramientas de la empresa perfectamente para evitar una manipulación?	X		X	X		
12. ¿Ustedes cuentan con suficientes conocimientos para desempeñarse correctamente en sus funciones laborales?	X		X	X		

Otras observaciones generales:



Reg. CLAU 2018  
ADMINISTRADOR

Firma

Apellidos y Nombres del experto

DNI N° 48.184.857

**Nota:** se adjunta el proyecto de investigación

## Anexo 6. Hoja de tabulación

Características de Cultura organizacional de las micro y pequeñas empresas.

Preguntas	Respuestas	Tabulación	N	%
La empresa consorcio fénix ingenieros le da pautas o una guía si tuviera dudas en el área que está laborando	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	5.00
	A veces	III	3	15.00
	Casi siempre	IIII-II	7	35.00
	Siempre	IIII-III	9	45.00
	Total	IIII-III-III-III	20	100.00
La empresa consorcio fénix le da pautas o manuales para utilizar correctamente las herramientas de seguridad ante un accidente en el trabajo	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	II	2	10.00
	A veces	IIII-III	8	40.00
	Casi siempre	IIII-I	6	30.00
	Siempre	III	4	20.00
	Total	IIII-III-III-III	20	100.00
La empresa consorcio fénix ingenieros, cumple con las normas laborales con respecto al derecho del trabajador	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	5.00
	A veces	IIII-III	8	40.00
	Casi siempre	III	3	15.00
	Siempre	IIII-III	8	40.00
	Total	IIII-III-III-III	20	100.00
Cree que los trabajadores cumplan con los reglamentos de la empresa	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	5.00

	A veces	IIII	5	25.00
	Casi siempre	IIII-II	7	20.00
	Siempre	IIII-II	7	35.00
	Total	IIII-IIII-IIII- IIII	20	100.00
La empresa valora a los trabajadores cuando cumplen con las órdenes establecidas por la empresa	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	III	4	20.00
	A veces	IIII-III	8	40.00
	Casi siempre	III	3	15.00
	Siempre	IIII	5	25.00
	Total	IIII-IIII-IIII- IIII	20	100.00
Realiza interacción con todos los miembros para alcanzar las metas de la empresa	Nunca	I	1	5.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	IIII	5	25.00
	Casi siempre	IIII-I	6	30.00
	Siempre	IIII-III	8	40.00
	Total	IIII-IIII-IIII- IIII	20	100.00
Los trabajadores practican los procesos de socialización en la empresa	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	5.00
	A veces	III	4	20.00
	Casi siempre	III	4	20.00
	Siempre	IIII-IIII-I	11	55.00
	Total	IIII-IIII-IIII- IIII	20	100.00



Se desempeñan eficientemente durante el desarrollan de sus actividades	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	II	2	10.00
	Casi siempre	IIII-III	8	40.00
	Siempre	IIII-IIII	10	50.00
	Total	IIII-IIII-IIII- IIII	20	100.00
Considera que es necesario la comunicación para su desarrollo laboral	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	III	3	15.00
	Casi siempre	III	3	15.00
	Siempre	IIII-IIII-III	14	70.00
	Total	IIII-IIII-IIII- IIII	20	100.00
Los trabajadores cuentan con suficiente experiencia en el área donde usted labora	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	I	1	5.00
	Casi siempre	IIII-IIII	10	50.00
	Siempre	IIII-III	9	45.00
	Total	IIII-IIII-IIII- IIII	20	100.00
Conoce todas las herramientas de la empresa perfectamente para evitar una manipulación	Nunca	I	1	5.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	II	2	10.00
	Casi siempre	IIII-III	8	40.00
	Siempre	IIII-III	9	45.00

	Total	IIII-IIII-IIII- IIII	20	100.00
Cuentan con suficientes conocimientos para desempeñarse correctamente en sus funciones laborales	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	II	2	10.00
	Casi siempre	IIII	4	20.00
	Siempre	IIII-IIII-IIII	14	70.00
	Total	IIII-IIII-IIII- IIII	20	100.00

## Anexo 7. Figuras

Normas en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix

Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

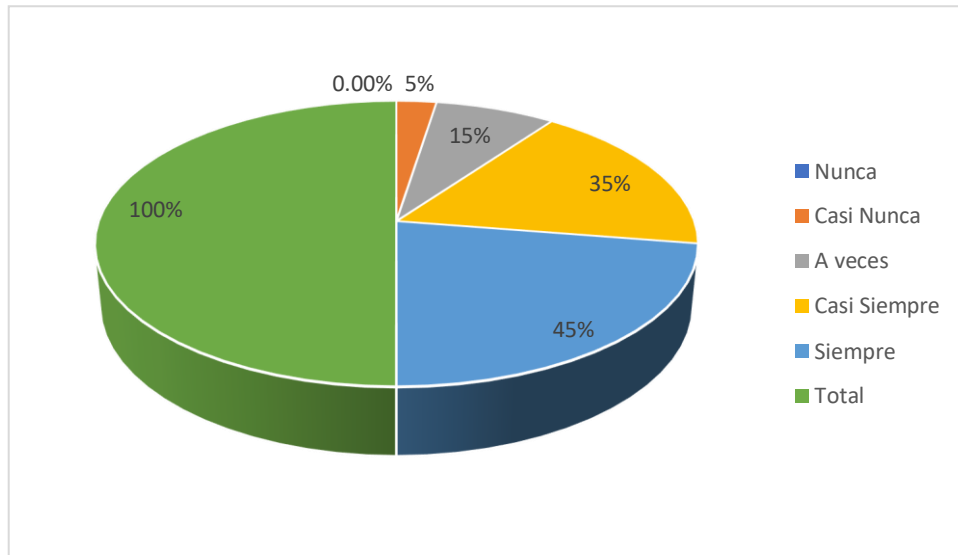


Figura 1. La empresa le pautas o una guía si tuviera duda

Fuente: Tabla 1

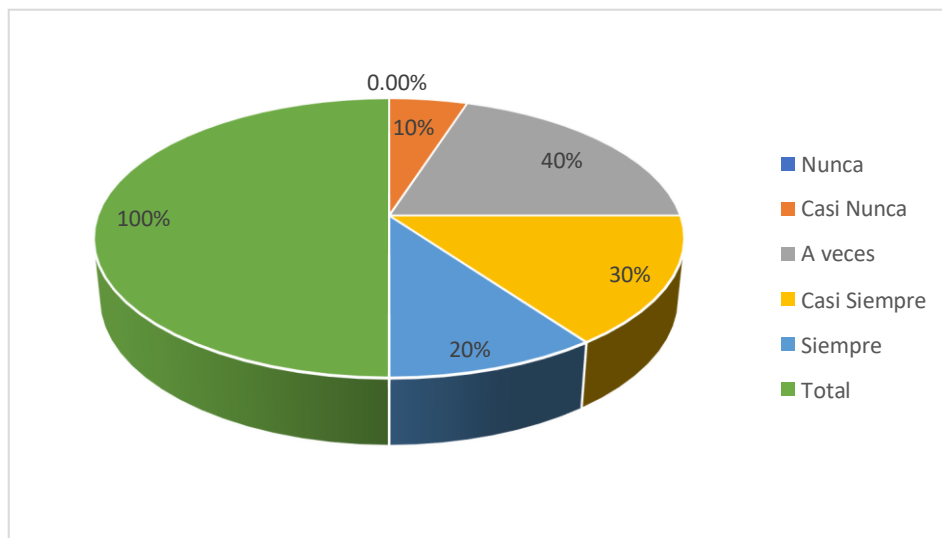
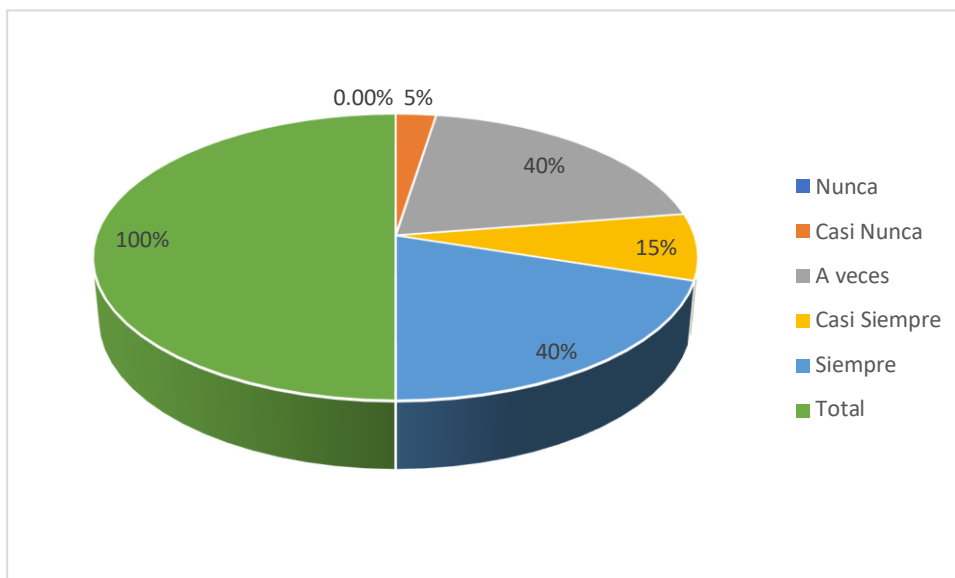


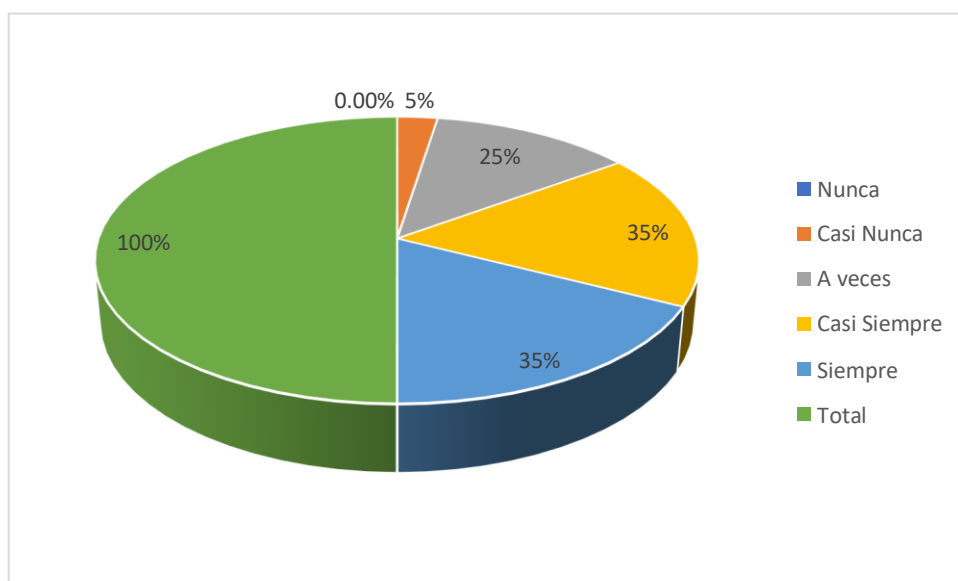
Figura 2. La empresa le pautas o manuales para utilizar correctamente las herramientas

Fuente: Tabla 1



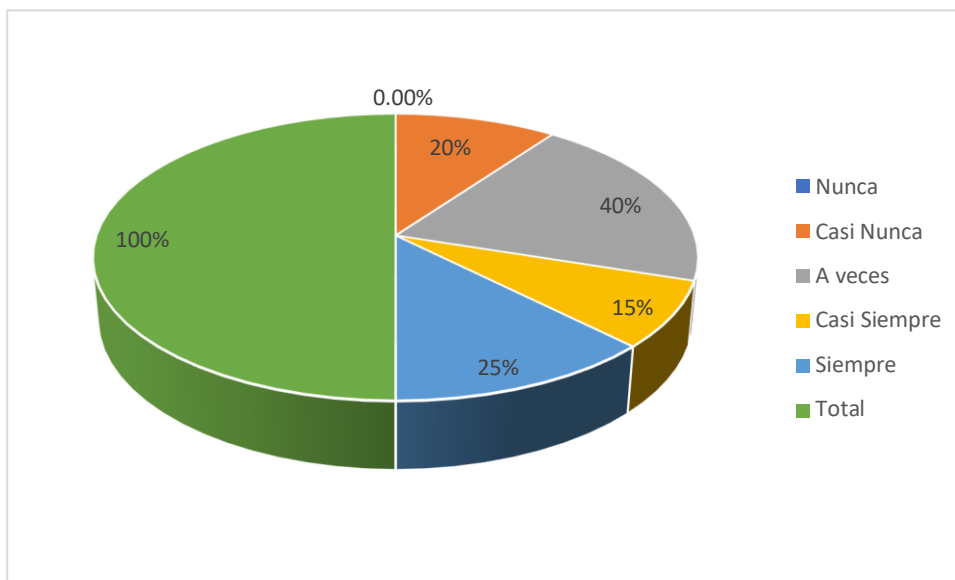
*Figura 3.* La empresa cumple con las normas laborales con respecto al derecho del trabajador.

**Fuente:** Tabla 1



*Figura 4.* Los trabajadores cumplen con los reglamentos de la empresa

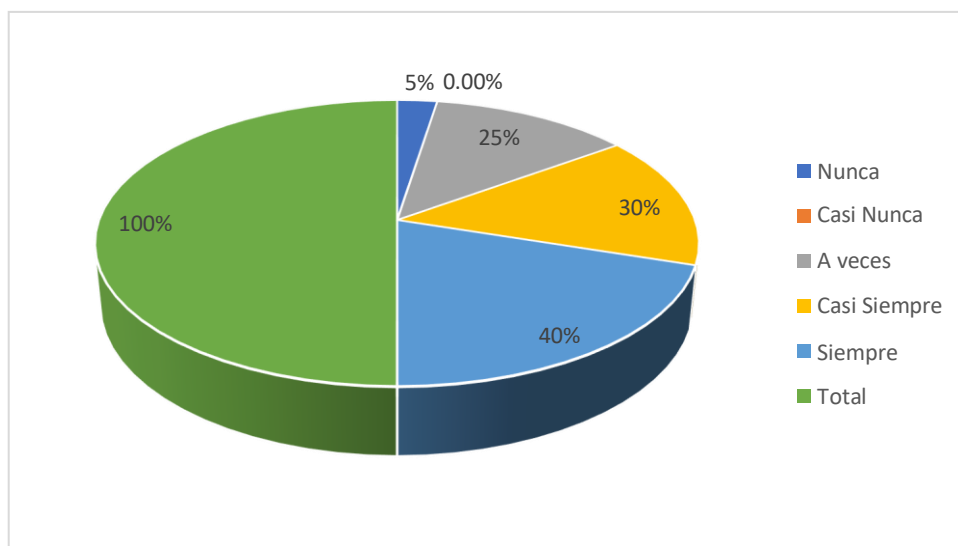
**Fuente:** Tabla 1



*Figura 5.* La empresa valora a los trabajadores cuando cumplen con las órdenes establecidas.

**Fuente:** Tabla 1

Socialización en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020



*Figura 6.* Realiza interacción con todos los miembros.

**Fuente:** Tabla 2

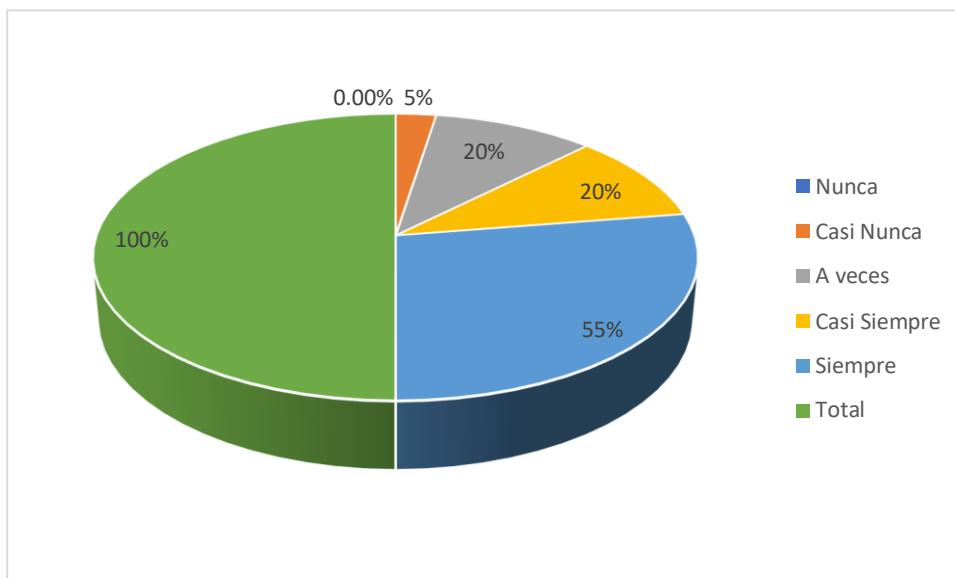


Figura 7. Los trabajadores practican los procesos de socialización.

Fuente: Tabla 2

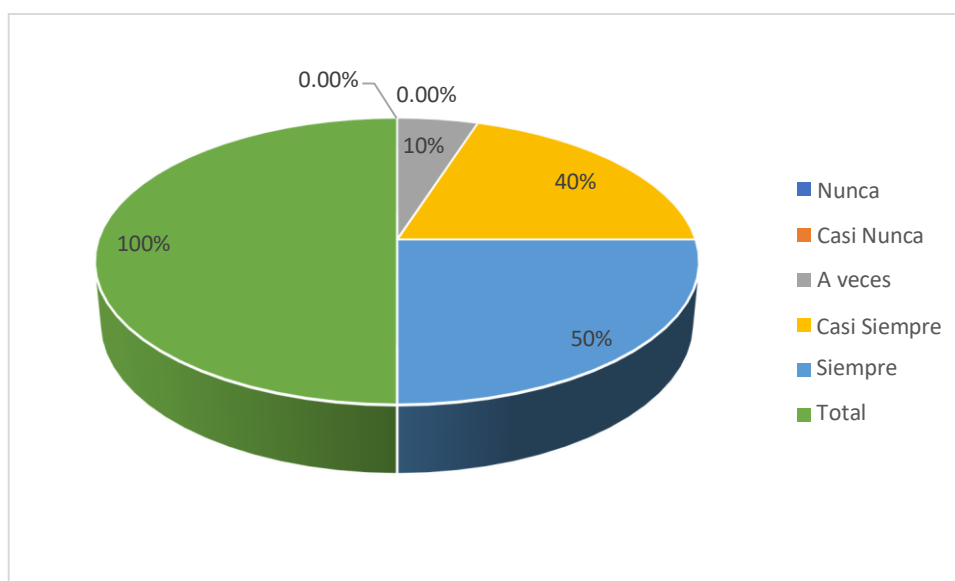


Figura 8. Se desempeñan eficientemente durante el desarrollo de sus actividades.

Fuente: Tabla 2

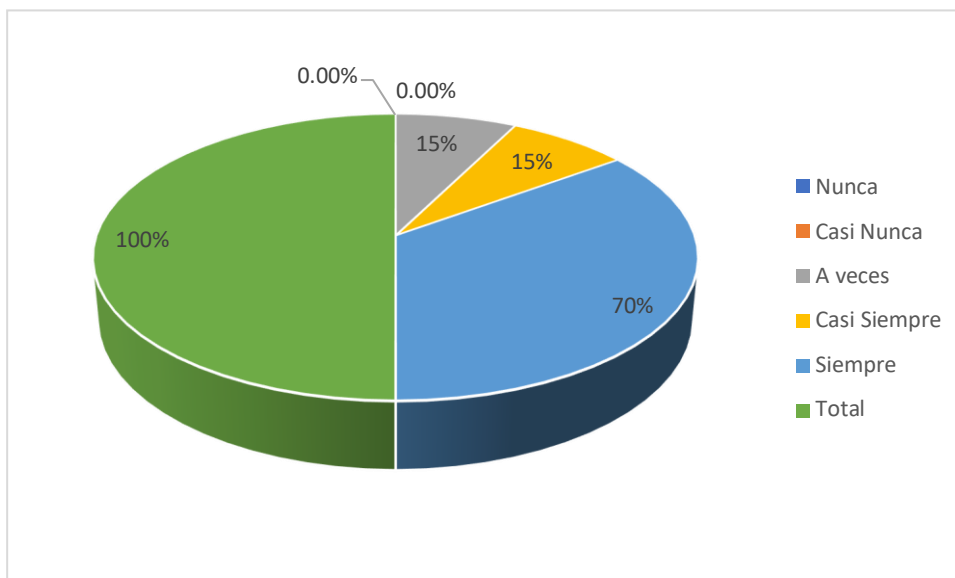


Figura 9. Considera que es necesario la comunicación para su desarrollo laboral.

Figura: Tabla 2

Aprendizaje en las micro y pequeñas empresas rubro construcción: caso Consorcio Fénix Ingenieros distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

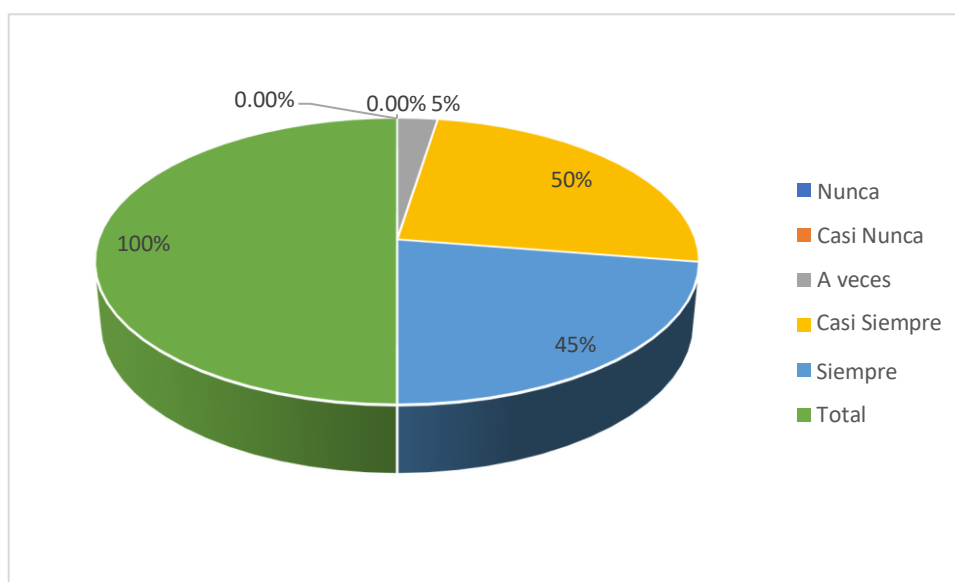
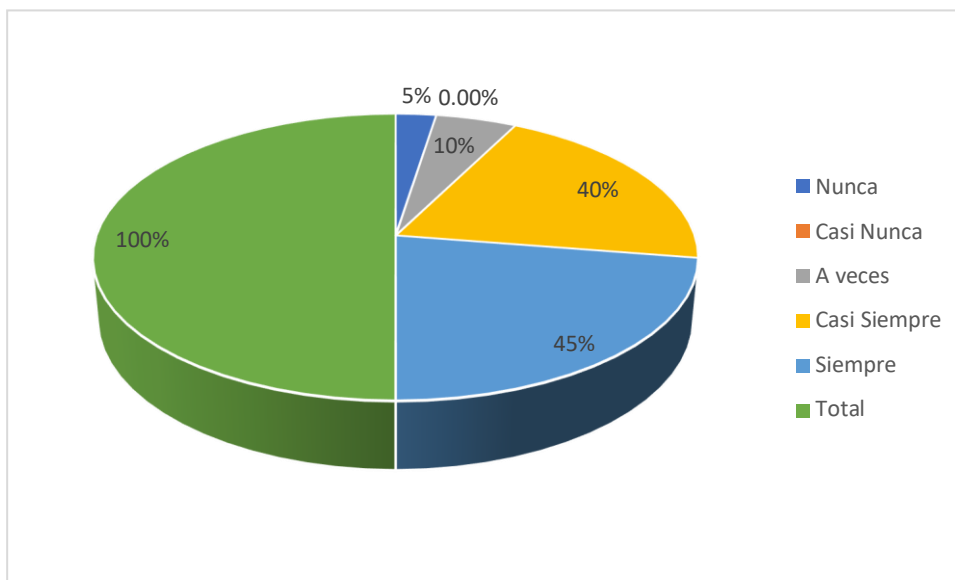


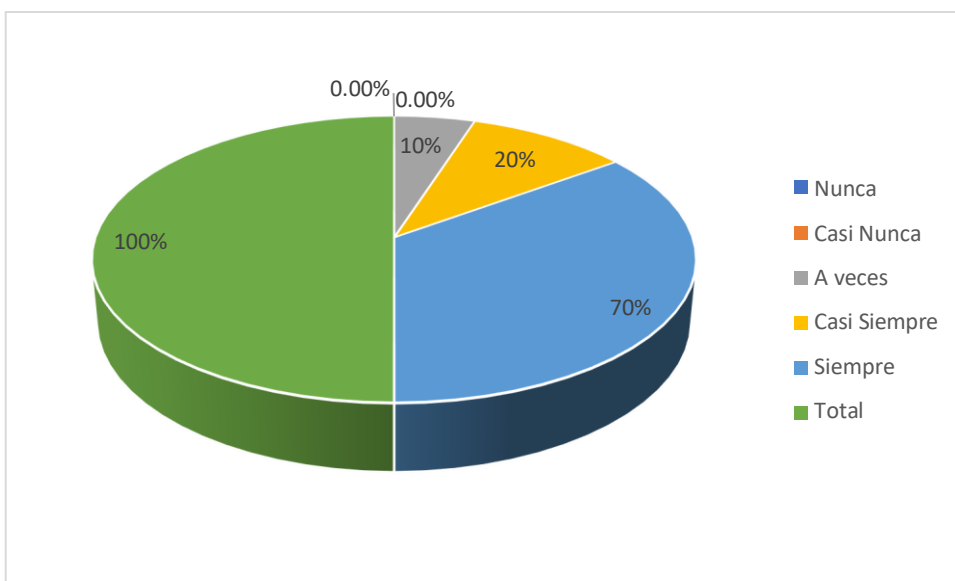
Figura 10. Los trabajadores cuentan con suficiente experiencia en el área donde labora.

Fuente: Tabla 3



*Figura 11.* Conoce todas las herramientas para evitar una manipulación.

**Fuente:** Tabla 3



*Figura 12.* Cuentan con suficientes conocimientos para desempeñarse correctamente.

**Fuente:** Tabla 3



## Anexo 8. Solicitud para autorización

“Año de la Universalización de la Salud”

**SOLICITA:** autorización para realizar trabajo de investigación.

**Empresa:**  
**CONSORCIO FENIX INGENIEROS**

Yo Miriam Vanesa, Condemayta Janampa, Identificado con número de DNI N° 70112333, Domicilio en PSJ. ARCO IRIS N2 -1 ASENT.H. SANTA CECILIA, Departamento de Ayacucho, Provincia de Huamanga, Distrito de Ayacucho, con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Siendo estudiante de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Filial Ayacucho, de la Escuela Profesional de Administración, solicito su autorización para realizar un trabajo de investigación en su empresa con fines de estudios, cuya investigación es:

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS  
RUBRO CONSTRUCCIÓN**, realizado por mi persona.

Estaré atento a su respuesta y le agradezco de antemano su atención,

Saludos cordiales.

Ayacucho, Huamanga, 29 de octubre del 2020



CONSORCIO FENIX INGENIEROS  
D. FELIX CABRERA GUTIERREZ  
REPRESENTANTE LEGAL

## Anexo 9. Carta de solicitud para realizar encuesta

### CARTA DE SOLICITUD

Distrito San Juan bautista, Ayacucho

Fecha 22 de octubre del 2020

**Empresa:**  
**CONSORCIO FENIX INGENIEROS**


Me dirijo a usted respetuosamente con la finalidad de solicitar su autorización para realizar una encuesta a sus trabajadores, que se realizara en el transcurso del 23 al 30 de octubre del 2020, en el Distrito de Jesús Nazarenos en la obra ubicado avenida los incas, jardín de niños 104, de mi trabajo de investigación cuyo título es:


**SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO CONSTRUCCIÓN DE OBRAS**, para recopilar la información necesaria, que estará realizado por mi persona, Miriam Vanesa, CONDE MAYTA JANAMPA, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Filial Ayacucho.

Por todo lo expuesto, le reitero mi solicitud de autorización, agradeciendo de antemano toda la cooperación que pueda prestar al respecto.

Sin más a qué referirme y en espera de una pronta y favorable respuesta a esta solicitud, me despido.

Atentamente,

  
.....

  
CONSORCIO FENIX INGENIEROS  
.....  
MR. PELIX CABRERA GUTIERREZ  
..... REPRESENTANTE LEGAL.....

**Anexo 10. Fotos de la encuesta**







# TINV IV-C-MCONDEMAYTAJ-INFORME FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACION-TURNITIN-2021-02

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 4%