

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA CULTURA  
EMPRESARIAL EN LA EMPRESA MEGA CABLE T.V. S.A.C. EN  
TIEMPOS DE COVID19 HUÁNUCO 2021”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Reyna Ventura, Samuel

ASESOR: Villena Andrade, Tomas Dali

HUÁNUCO – PERÚ

2022

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44137454

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 04085862

Grado/Título: Grado de magister en gestión y negocios gestión y proyectos

Código ORCID: 0000-0002-1290-1434

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Gonzales Acuña, Martin Moises	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión publica	22512599	0000-0002-6062-6705
3	Blanco Tipismana, Jose Martin	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	22474198	0000-0001-7118-719X

# D

# H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:00 horas del día 14 del mes de junio del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtra. Diana Huerto Orizano	<b>(Presidente)</b>
Mtro. Martin Gonzales Acuña	<b>(Secretario)</b>
Mtro. José Martin Blanco Tipismana	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN Nº 442-2022-D- FCEMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada “ **LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA CULTURA EMPRESARIAL EN LA EMPRESA MEGA CABLE T.V. S.A.C. EN TIEMPOS DE COVID19 HUÁNUCO 2021**” presentada por el (la) Bachiller, **REYNA VENTURA, Samuel**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **11 (Once)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **17:00 horas del día 14 del mes de junio del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



---

Mtro. Martin Gonzales Acuña  
**SECRETARIO**



---

Mtra. Diana Huerto Orizano  
**PRESIDENTE**



---

Mtro. José Martin Blanco Tipismana  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

“A mi hijo, por ser fuente de inspiración”

## **AGRADECIMIENTO**

“A los trabajadores de la empresa Mega Cable T.V. S.A.C.”

“Al gerente de la empresa Mega Cable T.V. S.A.C.”

“ A mi asesor, por su interes y correspondiente apoyo”

“A la Universidad de Huánuco”

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN .....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
CAPITULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	18
1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO.....	18
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.4. OBJETIVO ESPECÍFICOS .....	19
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.5.1. PRÁCTICA .....	19
1.5.2. TEÓRICA .....	19
1.5.3. METODOLÓGICA .....	20
1.5.4. RELEVANCIA .....	20
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPITULO II.....	21
MARCO TEORICO .....	21

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
2.1.1.	INTERNACIONALES .....	21
2.1.2.	NACIONALES .....	22
2.1.3.	LOCALES.....	24
2.2.	BASES TEÓRICAS .....	26
2.2.1.	LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	26
2.2.2.	CULTURA EMPRESARIAL.....	34
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	41
2.4.	SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	42
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	42
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS .....	43
2.5.	SISTEMA DE VARIABLES .....	43
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	43
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE .....	43
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	44
CAPITULO III .....		46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		46
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	46
3.1.1.	ENFOQUE .....	46
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	46
3.1.3.	DISEÑO .....	46
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	47
3.2.1.	POBLACIÓN .....	47
3.2.2.	MUESTRA.....	47
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	48
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	48

CAPITULO IV.....	49
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	49
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	49
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	79
CAPITULO V.....	86
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	86
5.1. CONTRASTACIÓN CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN .....	86
5.2. CONTRASTACIÓN CON EL MARCO TEÓRICO.....	87
CONCLUSIONES .....	89
RECOMENDACIONES.....	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
ANEXOS.....	94



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Considera que la empresa de cable cuenta con objetivos claros? ...	49
Tabla 2 ¿Considera que los objetivos de la empresa son realizables? .....	50
Tabla 3 ¿La empresa le provee las herramientas necesarias para el trabajo que realiza? .....	51
Tabla 4 ¿La empresa delega responsabilidades claras? .....	52
Tabla 5 ¿Promueve la empresa el trabajo conjunto entre trabajadores? .....	53
Tabla 6 ¿Considera que la empresa cuenta con indicadores para medir su desempeño? .....	54
Tabla 7 ¿La empresa cuenta con la cantidad de trabajadores apropiados para el trabajo que realiza? .....	56
Tabla 8 ¿El gerente es un ejemplo a seguir para los trabajadores? .....	57
Tabla 9 ¿El gerente demuestra que tiene experiencia en el trabajo que desarrolla la empresa? .....	58
Tabla 10 ¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores? .....	59
Tabla 11 ¿Recibe usted compensación adicional por el trabajo que realiza? .....	60
Tabla 12 ¿La empresa usa redes sociales para comunicar alguna disposición? .....	62
Tabla 13 ¿La empresa tiene buena comunicación con sus trabajadores? ..	63
Tabla 14 ¿Es adecuado la forma de control la permanencia en el trabajo? ..	64
Tabla 15 ¿La empresa controla la asistencia diaria de los trabajadores? ...	65

Tabla 16 ¿Usa medios adecuados la empresa para medir el desempeño de los trabajadores? .....	66
Tabla 17 ¿Considera que los valores que practica la empresa son útiles para el trabajo que desarrolla? .....	67
Tabla 18 ¿Comparte usted los valores de la empresa?.....	69
Tabla 19 ¿Los valores publicados de la empresa son claros?.....	70
Tabla 20 ¿Fomentan su práctica entre los trabajadores?.....	71
Tabla 21 ¿Considera que el desempeño de todos los trabajadores está en función de lo que cree y opina de la empresa? .....	72
Tabla 22 ¿Considera que su opinión respecto al desempeño comercial de la empresa es compartida por todos sus compañeros? .....	73
Tabla 23 ¿Para usted la creencia que tienen los trabajadores de la empresa afecta el desempeño en sus áreas de trabajo? .....	74
Tabla 24 ¿La empresa demuestra que tiene complacencia con usted con el trabajo desarrollado? .....	75
Tabla 25 ¿La empresa manifiesta su confianza en el trabajo que desarrolla? .....	76
Tabla 26 ¿Si la empresa le propone incrementar sus horas de manera eventual sin mejorar su remuneración, estaría de acuerdo? .....	77
Tabla 27 Criterios para analizar y determinar la relación la administración de recursos humanos y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 2022.....	79
Tabla 28 Correlación entre la variable recursos humanos y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021.....	80

Tabla 29 Correlación entre la dimensión organización de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021 .....	81
Tabla 30 Correlación entre la dimensión planificación de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021.....	82
Tabla 31 Correlación entre la dimensión dirección de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021.....	83
Tabla 32 Correlación entre la dimensión control de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021.....	84

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Considera que la empresa de cable cuenta con objetivos claros? .....	49
Figura 2 ¿Considera que los objetivos de la empresa son realizables? .....	50
Figura 3 ¿La empresa le provee las herramientas necesarias para el trabajo que realiza? .....	51
Figura 4 ¿La empresa delega responsabilidades claras?.....	52
Figura 5 ¿Promueve la empresa el trabajo conjunto entre trabajadores? ...	53
Figura 6 ¿Considera que la empresa cuenta con indicadores para medir su desempeño? .....	55
Figura 7 ¿La empresa cuenta con la cantidad de trabajadores apropiados para el trabajo que realiza? .....	56
Figura 8 ¿El gerente es un ejemplo a seguir para los trabajadores?.....	57
Figura 9 ¿El gerente demuestra que tiene experiencia en el trabajo que desarrolla la empresa? .....	58
Figura 10 ¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores?.....	59
Figura 11 ¿Recibe usted compensación adicional por el trabajo que realiza? .....	61
Figura 12 ¿La empresa usa redes sociales para comunicar alguna disposición? .....	62
Figura 13 ¿La empresa tiene buena comunicación con sus trabajadores? .....	63
Figura 14 ¿Es adecuada la forma de control la permanencia en el trabajo? ... .....	64

Figura 15 ¿La empresa controla la asistencia diaria de los trabajadores? .....	65
Figura 16 ¿Usa medios adecuados la empresa para medir el desempeño de los trabajadores? .....	66
Figura 17 ¿Considera que los valores que practica la empresa son útiles para el trabajo que desarrolla? .....	68
Figura 18 ¿Comparte usted los valores de la empresa? .....	69
Figura 19 ¿Los valores publicados de la empresa son claros? .....	70
Figura 20 ¿Fomentan su práctica entre los trabajadores?.....	71
Figura 21 ¿Considera que el desempeño de todos los trabajadores está en función de lo que cree y opina de la empresa? .....	72
Figura 22 ¿Considera que su opinión respecto al desempeño comercial de la empresa es compartida por todos sus compañeros? .....	73
Figura 23 ¿Para usted la creencia que tienen los trabajadores de la empresa afecta el desempeño en sus áreas de trabajo? .....	74
Figura 24 ¿La empresa demuestra que tiene complacencia con usted con el trabajo desarrollado? .....	75
Figura 25 ¿La empresa manifiesta su confianza en el trabajo que desarrolla? .....	76
Figura 26 ¿Si la empresa le propone incrementar sus horas de manera eventual sin mejorar su remuneración, estaría de acuerdo? .....	78

## RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general “Determinar cómo se relaciona la administración de recursos humanos con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021” y específicos “Determinar cómo se relaciona la organización de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021” “Determinar cómo se relaciona el planeamiento organizacional con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021” “Determinar cómo se relaciona la dirección de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021” “Determinar cómo se relaciona el control de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021”.

El método empleado se ha centrado en el de tipo aplicada, habiendo creado instrumentos apropiados que fueron aplicados en tiempos de pandemia COVID19, por ello se prolongó la obtención de datos primarios. Así mismo, tras ello se ha logrado aplicar el estadígrafo de correlación Pearson, cuyos valores permitieron determinar el nivel de relación que hay entre las variables, sin embargo, ello no fue suficiente, pues se tuvo que hacer la descripción del comportamiento de cada una de las variables. Los resultados, permitieron establecer como conclusión principal que la tesis ha demostrado la relación significativa entre la administración de recursos humanos y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021, la misma que se sustenta en el coeficiente de Personas cuyo valor del  $r^2$  es igual a 0.471, corroborada con la información de la tabla 3 y 22 cuyos valores acumulados sostienen que el 64% de trabajadores reconoce que la administración de personal provee herramientas apropiadas para el trabajo que realizan, haciendo que el 52% compartan el desempeño del comportamiento comercial de la empresa en tiempos de covid19.

**Palabras claves:** cultura, comportamiento, eficiencia, Desarrollo, Administracion, recurso humano.

## ABSTRACT

The general objective of the thesis was to "Determine how human resource management is related to corporate culture in the company Mega Cable T.V. S.A.C. in times of COVID19 Huánuco 2021" and specific "Determine how the organization of personnel is related to the business culture in the company Mega Cable T.V. S.A.C. in times of COVID19 Huánuco 2021" "Determine how organizational planning is related to business culture in the company Mega Cable T.V. S.A.C. in times of COVID19 Huánuco 2021" "Determine how personnel management is related to business culture in the company Mega Cable T.V. S.A.C. in times of COVID19 Huánuco 2021" "Determine how personnel control is related to business culture in the company Mega Cable T.V. S.A.C. in times of COVID19 Huánuco 2021 ".

The method used has focused on the applied type, having created appropriate instruments that were applied in times of the COVID19 pandemic, which is why the collection of primary data was prolonged. Likewise, after that, it has been possible to apply the Pearson correlation statistician, whose values allowed determining the level of relationship between the variables, however, this was not enough, since the description of the behavior of each of them had to be made. variables. The results, allowed to establish as a main conclusion that the thesis has demonstrated the significant relationship between the administration of human resources and the business culture in the company Mega Cable T.V. S.A.C. in times of COVID19 Huánuco 2021, the same one that is based on the Pearson coefficient whose value of  $r^2$  is equal to 0.471, corroborated with the information in table 3 and 22 whose accumulated values maintain that 64% of workers recognize that the administration of staff provides appropriate tools for the work they do, making 52% share the performance of the company's commercial behavior in times of covid-19.

**Keywords:** culture, behavior, efficiency, Development, Administration, human resource.

## INTRODUCCIÓN

Mega Cable T.V. S.A.C., en la ciudad de Huánuco la empresa en mención en tiempos de pandemia no tuvo una cultura empresarial precisa, que sea acorde a la demanda de sus clientes, problema que describe un nivel de insatisfacción en sus clientes, pudiendo ser consecuencia de que la administración de personal no tenga clara una política que ayude a superar esta problemática. Por ello, es fundamental estudiar si entre la administración de recursos humanos tiene o no relación con la cultura empresarial, dado que los resultados son de vital importancia para que la empresa pueda tomar decisiones al respecto.

Tesistas en los ámbitos local, nacional e internacional, han establecido en sus conclusiones que ambas variables tienen evidencia suficiente de que pueden ser asociadas entre sí, en contextos específicos. La pandemia, es una causa que interviene en esa relación, por ello, el estudio considera como contexto este aspecto. Fue Chiavenato (2000) en su libro de administración de recursos humanos, quien escribió que esta variable está asociada con la técnica de organizar al personal que integra la empresa, ello con la finalidad sostiene el autor de capacitarlo, evaluarlo, ordenarlo, motivarlo, redistribuirlo en miras de mejorar la eficiencia de ellos en la empresa. De igual forma Hernández (2004) sostiene que la cultura empresarial es el conjunto de formar como actúa, siente o piensa cada uno de los integrantes en la empresa, siendo una virtud capaz de ser identificada por los clientes. El autor sostiene que cada empresa construye su cultura en base a sus convivencias. En tiempos de COVID19 esta cultura tuvo influencia interviniente de la pandemia en la forma como se comportaba la cultura frente a la forma como se administraba el recurso humano en la empresa.

Por ello, el objetivo de la tesis radica en “Determinar cómo se relaciona la administración de recursos humanos con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021”. Dicho propósito es estudiado a nivel de las dimensiones de la variable independiente, entendiendo que los resultados evacuan en el momento información útil para que la empresa comprenda si las políticas de recursos



humanos tienen una vinculación directa en como expresa la empresa su forma como se conduce frente a sus clientes.

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Banco Mundial (BIRF-AIF, 2021) en su artículo descrito denominado “Seguimiento de un año sin precedente para los negocios, en todo el mundo” sostiene que el contexto mundial, las empresas hoy enfrentan una coyuntura que les obliga a repensar su forma de gestionar y/o administrar sus negocios. La pandemia ha llevado al confinamiento por lo menos tres meses a empresas de diferentes sectores. Las empresas de televisión, telefonía, fueron definidas como esenciales, en el sentido que fueron autorizadas seguir trabajando con ciertas restricciones en todos sus niveles. Un claro ejemplo, fueron los restaurantes en Francia y España, quienes entendiendo la necesidad reinventaron sus sistemas de comercialización y por ende la forma de administrar su recurso humano, orientándolo fundamentalmente a cumplir protocolos, y a comprender sus roles y funciones dentro de la empresa.

El Banco Mundial (BIRF-AIF, 2021) afirma que la Pandemia ha obligado a las pequeñas empresas en el mundo, establecer criterios de administración de recursos humanos diferentes a las convencionales. Entendido así, las organizaciones, sistemas de planificación y dirección y control tenían otra orientación frente a los resultados esperados. Este manejo de personal, busco establecer en primer orden una cultura empresarial que responda a las exigencias de sus consumidores.

Mercedes (2020) sostiene que las universidades de Latinoamérica han empezado a establecer investigaciones que den respuesta a si la nueva administración de recursos humanos, está estableciendo relaciones en la cultura deseada de las empresas, y como estos están respondiendo comercialmente. Nuestro país, no ha sido la excepción, también esta etapa de confinamiento ha obligado a las empresas retomar sus criterios de administración de personal, en base a la coyuntura. Los bancos, por ejemplo, como BBVA, BCP, han desarrollado nuevas formas de administrar su recurso humano, priorizando en cada componente administrativo la vida y la salud de

sus trabajadores, decisiones que han establecido una nueva cultura empresarial, percibida fundamentalmente por los mismos trabajadores y la colectividad.

La empresa Mega Cable T.V. S.A.C de Huánuco, durante la pandemia, no tiene una cultura empresarial precisa, y acorde a la demanda de sus clientes, tal es así que la definición de valores no es clara, a pesar de los esfuerzos de la gerencia, no se evidencia en la cultura la práctica de principios axiológicos (valores) que encaminen a todo el personal en servicios que sean apropiados. Así mismo, las creencias y costumbres en la misma empresa son patrones definidas por el comportamiento de los gerentes y de sus familiares, quienes establecen las formas de convivencia Inter diarias, haciendo que los trabajadores se sientan insatisfechos en su centro de trabajo. De igual forma, los clientes han mostrado su extrañeza, en muchos casos juzgando la conducta de los trabajadores como inapropiados para el servicio. En suma, estos aspectos que son Básicos en las empresas, se constituyen en la empresa, probablemente debido a que antes de la pandemia adolecía de sistemas formales de administración de recursos humanos.

A partir del inicio de la pandemia, su sistema comercial obligo a cambiar toda forma de administrar su recurso humano. En primer lugar, la **organización de la empresa** fue diseñada en base a las necesidades funcionales de la empresa, estableciendo una estructura flexible acorde a las posibilidades de financiarlas. Se suma a ello, los criterios de **planificación**, pudiendo observar la empresa que debían reducir personal en áreas esenciales. Los roles administrativos fueron las primeras áreas en ser observadas, disminuyendo dos trabajadores que se encontraban en dicha labor. Respecto a los técnicos, se mantuvieron, puesto que al ser una actividad esencial se requirió atención fluida en las necesidades técnicas de los clientes. En suma, el planeamiento ha sido importante.

Otro componente importante que ha sido parte de la administración de recursos humanos, es la **dirección de personal**, a partir del cual, esto obligo a la empresa en su calidad de actividad esencial tener claro que aspectos como la motivación y el trabajo en equipo sean la base para poder lograr

coberturas con el servicio a familias que requerían estar informadas y entretenidas por esta vía, dadas las restricciones emitidas por el gobierno. Finalmente, **el control** como componente o dimensión de la administración de personal en Mega Cable estuvo acompañada de criterios objetivos que permitan a los trabajadores ser evaluados, como por ejemplo medir la satisfacción de los abonados entre otros.

En suma, hay dos aspectos descritos, en primer lugar la cultura empresarial y la administración de recursos humanos, siendo un problema para la empresa si entre ambos hay una relación estrecha que motive el comportamiento entre uno y otro, motivo que permite la investigación.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se relaciona la administración de recursos humanos con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?

### **1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO**

- ¿Cómo se relaciona la organización de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?
- ¿Cómo se relaciona el planeamiento organizacional con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?
- ¿Cómo se relaciona la dirección de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?
- ¿Cómo se relaciona el control de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar cómo se relaciona la administración de recursos humanos con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.

### **1.4. OBJETIVO ESPECÍFICOS**

- Determinar cómo se relaciona la organización de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.
- Determinar cómo se relaciona el planeamiento organizacional con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.
- Determinar cómo se relaciona la dirección de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.
- Determinar cómo se relaciona el control de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.5.1. PRÁCTICA**

La tesis complementa los conocimientos actuales respecto a las variables propuestas, tomando en cuenta la coyuntura que vive el mundo, lo que probablemente podría determinar nuevos comportamientos o relaciones, beneficiando con estos conocimientos a quienes toman decisiones en la empresa sujeto de investigación y la universidad como base para futuras investigaciones de nivel superior en su metodología.

#### **1.5.2. TEÓRICA**

La tesis se sostuvo en fundamentos teóricos de literatura reconocida en el medio académico. Los resultados, permitieron

enriquecer los conocimientos que existen respecto a las variables de estudio, por ello su análisis y discusión se centró en teorías con dicha característica.

### **1.5.3. METODOLÓGICA**

La metodología definida de la tesis sustentó la necesidad de investigación y garantizó su aplicación para lograr los resultados esperados. Respecto a la obtención de datos, el uso de la tecnología será fundamental tomando en cuenta los criterios de confinamiento que vive el país.

### **1.5.4. RELEVANCIA**

La tesis es relevante porque permite a la universidad determinar nuevos conocimientos, y sobre todo a la empresa entender las consecuencias de sus actuales sistemas de administración de recursos humanos, ello para poder crear una cultura empresarial que enfrente esta coyuntura de confinamiento.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Las medidas de confinamiento determinadas por el gobierno impidieron cumplir en los tiempos previstos la tesis (aislamiento, virtualidad de la labor de algunos trabajadores). Siendo estas superadas en la medida que el gobierno flexibilizo dichas restricciones y con la constancia del tesista.

## **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La tesis fue viable por los siguientes motivos:

- Se contó con recursos financieros para la inversión que demande la investigación.
- Se contó con bibliografía y antecedente para fundamentar las necesidades de investigación y plantear los instrumentos.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. INTERNACIONALES**

Ghiglione, (2015) en su tesis titulada “Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño” presentada el 2015 a la Universidad Nacional de la Pampa en Argentina, concluye lo siguiente:

- Primera conclusión, el tesista ha observado que la importancia del rol de los Recursos Humanos dentro de la sociedad en general, y las organizaciones en particular, ha cobrado mayor relevancia con el paso de los años. Esto está sustentado por los recursos, léase tiempo y esfuerzos intelectuales, que las ciencias sociales le han dedicado a la comprensión y desarrollo de teorías que interpretan el comportamiento de los seres humanos, como así también sus necesidades y motivaciones.
- Segunda conclusión, el tesista afirma que el área encargado de hacer reclutamientos y capacitaciones de personal son los bienes y derechos más fundamentales al interno de una entidad estatal, los cuales son representativos de los logros o fracasos del mismo. Los encargados de la gerencia del área encargados de hacer reclutamientos y capacitaciones del personal de la Honorable Cámara de Diputados de la región Pampas tienen conocimiento de que falta realizar un mecanismo integro para las gestiones de RR. HH, que sean evaluadores de los logros y actividades de los colaboradores de la entidad, a través de análisis y evaluaciones en un corto periodo, del mismo modo que se propongan metas u objetivos con desarrollo efectivo. No obstante, hasta hoy en día no tienen los instrumentos necesarios para que puedan hacer frente a los q la entidad exige.

Verdesoto, (2014) en su tesis titulada “Estudio Descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocios de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador”, presentada a la Universidad de Guayaquil llega a las siguientes conclusiones:

- Sobre el modelo de mentalidad preponderante que hay en la Unidad de Negociaciones de Supply Chain, se demostró que es del individuo aldhocracio, debido a que los empleados tienen un nivel superior de autonomía en sus actividades, son individuos que se cuentan con mucha experiencia y tienen conocimiento del mismo, las cuales les permiten ser autónomos al momento de tomar sus decisiones, brindan y producen mejoras que son importantes en la organización.
- El ámbito empresarial que circula en la Unidad de Negociaciones Supply Chain en mas empresas Nestlé, es muy significativa y son influyentes de manera positiva sobre el clima y ámbito en la organización investigada. Lo esperado por los trabajadores con incidente de forma total con lo que el ámbito organizacional necesita. Por otro lado, los trabajadores se sienten motivados con el ámbito empresarial de la empresa Nestlé, ya que los objetivos o propósitos que tienen, se encuentran relacionadas con los de la empresa.

### **2.1.2. NACIONALES**

Borja, (2017) En su tesis titulada “La Administración de Recursos Humanos y la Motivación en los Trabajadores de la Empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco” presentada el 2017 a la Universidad de Huánuco, concluye lo siguiente:

- El análisis descriptivo de los aspectos de la administración de recursos humanos y la motivación demuestra la relación directa que existe entre ambas variables en la empresa Miro Vidal & Cia SAC Pasco – 2017, ya que se ve reflejados en la producción de los dos últimos años.



- En las Figuras muestra que un 80% mencionan que si conocen los objetivos del área en que laboran y en el N° 15 un 80% mencionan que son reconocidos de la función que realizan, por tanto demuestran que existe una relación directa entre la planeación y la motivación de los trabajadores de la empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017. Dado que el conocimiento de objetivos permite a los trabajadores plantearse metas y así lograr ser reconocidos.
- En la Figura N° 06 un 72% menciona que si participaron en el proceso de selección y en la Figura N° 14 un 76% menciona que dentro de ello la motivación es buena, por tanto muestra la relación directa que existe entre el proceso de selección y la motivación de los trabajadores de la empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017. Dado que este proceso garantiza la incorporación al trabajo con los estándares que exige la empresa.
- En la Figura N°09 un 76% mencionaron que si cuentan con conocimientos técnicos y en la Figura N° 16 un 80% mencionaron que si reciben incentivos monetarios, por tanto muestra la relación directa que existe entre la capacitación y la motivación de los trabajadores de la empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017. Puesto que aquellos trabajadores que son capacitados y cumplen sus metas reciben motivaciones extrínsecas como incentivos económicos.

Trujillo, (2019) en su tesis denominada “Fortalecimiento de la Cultura Empresarial de una empresa de la Industria Automotriz peruana” presentada a la Universidad del Pacifico, llega a las siguientes conclusiones:

- La cultura organizacional deseada que contribuirá al logro de los objetivos estratégicos y está alineada a la estrategia de la organización la cual es mucho más orientada al mercado que la actual. Asimismo, se concluye que se lograrían mejores resultados futuros si la cultura organizacional reduce su inclinación hacia el tipo de cultura jerárquica.

- Lograr la cultura organizacional deseada no será un reto fácil, puesto que se tendrán que realizar acciones concretas con el fin de ir cambiando la forma de realizar las tareas diariamente; sin embargo, siguiendo las ocho etapas del plan de fortalecimiento se tendrá un direccionamiento claro y una guía detallada para lograr el objetivo planteado de fortalecer la cultura.
- Las diferencias culturales nacionales tienen influencia en la cultura organizacional de la empresa Carros Perú S.A.C. por lo que resulta vital gestionar adecuadamente las asignaciones internacionales (expatriaciones) tanto desde la perspectiva del colaborador expatriado como la de la empresa y colaboradores que lo recibe.

### **2.1.3. LOCALES**

Campos, (2018) En su tesis titulada “La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en la Empresa Grupo Factoría Figar S.A.C. de la Ciudad de Huánuco” presentada el 2017 a la Universidad de Huánuco, concluye lo siguiente:

- La tesis a realizado un analisis a la administración de los recursos de personal y su influencia en la producción de la organización Grupo Factoria Figar SAC en el departamento de Huánuco en el año 2018, por medio de un balorario de preguntas. Por las que se tuvieron resultados que no es influente en la producción de los trabajadores, lo cual se demuestra en la contrastación de la Hipotesis principal propuesta; en la que su coeficiente de relación es de 0.230 y se ubica al interno de la valoración minima, lo que significa que no es incidente.
- La tesis ha demostrado que los reclutamientos son influyentes positivos en la producción, lo cual se puede apreciar en el grafico nº 2, en la que 42% sotienen que fueron puestos a prueba para que puedan ingresar a la empresa. De esta manera se puede afirmar la Hipotesis, en la que la contrastación de hipotesis su

coeficiente de relacion es 0.656, lo cual significa que tiene una valoración moderada, asimismo, se puede ver que los trabajadores cumplen con sus labores y se demuestra en el grafico n° 18 donde son los consumidores que se encuentran satisfechos, por ello se puede confirmar que si hay buen producción en la organización.

- En uno de los objetivos de la investigación se propone estudiar si las capacitaciones y el crecimientos son incidentes en la producción, como se demuestra en la contrastación de Hipotesis en el coeficiente de relación es de  $-0.067$  la cual tiene puntaje bajo y negativa. Lo cual se demuestra en en grafico n° 6 en la que el 100% afirma que no hay ninguna capacitación en la organización, por lo que no se puede mejorar los conocimientos de cada area y es casi imposible medir toda la productividad.

Sotelo, (2014) en su tesis titulada “Influencia del modelo de gestión por competencias en la administración de recursos humanos de la Empresa Electrocentro S.A. U.N. Huánuco” presentada a la Universidad del Centro el año 2014, llega a las siguientes conclusiones:

- La incidencia que tiene el tipo de administración por capacitaciones en la gestión de los RR.HH. de la institución Electrocentro de la ciudad de Huánuco es influente mayor a 0.5, siendo participe de forma significativa en los indicadores, aptitud, experiencia, efectividad de la variable independiente, cambios, estudios, producción de la Variable dependiente, y de forma negativa en los indicadores comportamiento, eficiencia y cumplimiento de la variable independiente; gratificaciones y logros de la variable dependiente, los que mantienen una interrelación directa.
- La interrelación entre el direccionamiento de competencia y la buena producción de los trabajadores de la institución Electrocentro de la Ciudad de Huánuco es positiva, ya que las ganancias obtenidas son lo mismo que con el cargo que se le

otorga, estudiando cada parte de la realización de los trabajadores de la institución.

- La interrelación entre los lineamientos de competitividad y la eficiencia de los empleados de la institución Electrocentro de la Ciudad de Huánuco es positiva, ya que los trabajadores están completamente satisfechos de pertenecer a la institución, ya que sus aptitudes y sus experiencias tienen relación con lo que la institución necesita, sin embargo, no se logra cumplir con los objetivos propuestos. Lo cual no los deja contentos del todo por más de dar todos los incentivos de trabajo brindado a sus empleados de una institución pública.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Chiavenato, (2000) sostiene que la administración de recursos humanos es la técnica de organizar el personal que integra una empresa con el fin de seleccionarlo, capacitarlo, evaluarlo, ordenarlo, motivarlo, redistribuirlo, para mejorar su eficiencia sintiéndose parte del emprendimiento que integra, y que a través de la empresa que es un poco suya, hallará la satisfacción de sus metas personales. En general existe en las empresas un área dedicada a la administración de los recursos humanos o gestión de recursos humanos, integrada por personal idóneo, que comienzan su función con la selección del personal, previo planeamiento de lo requerido según las necesidades empresariales. Se deben diseñar los puestos de trabajo para luego de hacer las contrataciones, encontrando a los individuos que tengan las capacidades para dichas funciones necesitadas.

Chiavenato,(2000) Sostiene que despues de reclutar a los individuos se tiene que hacer que se integre con los otros trabajadores y hacer que se organize tus actividades, en la que se le tiene que capacitar para que realice sus funciones con mucha efectividad y estas sean favorables para sus necesidades y del mismo modo sean positivos para

el crecimiento de la organización. Del mismo modo, se tiene que hacer evaluaciones y supervisiones a sus funciones. En todo el tiempo de su desarrollo de funciones de las gestiones se tiene que estudiar a los trabajadores con el propósito de ver como se desarrollan sus funciones. Se tiene que distinguir el monto de sueldos teniendo en cuenta el número de trabajadores para saber si la organización se encuentra en capacidad de contratar otro más y del mismo modo para tener conocimiento si podremos cubrir los incentivos que este requiera.

### **Importancia de la Administración de Recursos Humanos**

Puchol, (2007) Manifiesta que en este procedimiento de global en la que habitamos es necesario implantar dirección eficiente y que cumpla con las expectativas de nuestros mecanismos empresariales y de la administración de todos los RR.HH. Hoy en día es fundamental obtener resultados organizacionales positivos que ayuden al crecimiento de las instituciones. Y los areas logísticos tienen que dar respuestas a los nuevos métodos actualizados del mundo.

Puchol, (2007) afirma también que el propósito de la administración de RR. HH es dar mejoras a las aportaciones provechosas de los trabajadores de más empresas, de forma que estas sean cumplidas desde un punto de vista estratégico, de valores y socioeconómico. Para que la empresa vaya en constante crecimiento y pueda hacerles frente a las otras empresas, aprovechando completamente los soportes mecánicos y materiales con las que cuenta, lo cual es fundamental para toda empresa. La gestión de RR. HH trata de la planificación, control, dirección y organización.

Ambos autores, tanto Chiavenato como Varela, entienden que las dimensiones de esta variable se centran en: Organización, Planificación, dirección y control, temas que son tratados en los siguientes ítems.

### **2.2.1.1. ORGANIZACIÓN DE PERSONAL**

Para Chiavenato (2000) la organización de personal es la creación de equipos que trabajen de manera conjunta para poder lograr los propósitos, de forma alineada, cronometrada y organizada; considerando y aprovechando todos los recursos que les brinde la empresa.

#### **Importancia**

El mismo autor Chiavenato (2000) sostiene que nos planteemos propósitos, metas o alguna actividad en singular; se tienen que realizar muchas cosas para poder alcanzarlos de manera positiva, cuando se trate de temas del trabajo, tendremos apoyo de los compañeros, y es por ello se hace imposible no poder distraerse entre muchas actividades. Del mismo modo el autor Chiavenato (2000) es consciente que existen muchas circunstancias en lo que nuestra persona será el instrumento, de igual modo como nuestras experiencias, conocimientos, la aptitud y en estas circunstancias es fundamental que desarrollemos métodos de planeación, que sirvan de ayuda para obtener dichos propósitos planteados.

#### **Pasos para optimizar la organización de personal:**

Dessler, (2001), sostiene que los pasos para poder organizar al personal se centran en:

- Lo primordial es que impongamos los propósitos que se quieren lograr, ya que por medio de esto se puede proponer estrategias de cómo se desarrollará en el camino.
- Conocer nuestros puntos fuertes y nuestros conocimientos sobre las actividades que tenemos que desarrollar, del mismo modo, conocer a nuestros compañeros que harán parte del desarrollo y el logro de los propósitos propuestos.

- Se tienen que identificar cuáles serán los instrumentos para el desarrollo de nuestras funciones. Lo que se necesita y lo que nos podrá servir, si lo que se tiene que hacer es llevar los días llenos de actividades, reuniones, papeleos, tenemos que contar con agendas, compañeros a los que podamos delegar funciones y conocer todas las funciones que se desarrollaran.
- La planeación, para desarrollar toda actividad es fundamental tener un plan de estrategias, teniendo en cuenta los pasos y tareas a cumplir, en las que se darán uso a los instrumentos que ya mencionamos anteriormente.
- Priorizar funciones, es imposible realizar todo de un momento a otro, es por ello que es necesario tener funciones priorizadas, teniendo en cuenta lo que más urge y lo que se debe realizar primero.
- Aprender a encomendar funciones, este viene a ser un punto fundamental de un administrador. Si tenemos en cuenta a un grupo formado para trabajar de manera conjunta, encomendar las funciones de menos importancia entre los miembros, hará que tu grupo de trabajo tenga mejor producción.

#### **2.2.1.2. PLANEAMIENTO DE PERSONAL**

Siliceo, (2006) sostiene que la planificación es un método primordial para que las empresas obtengan los propósitos propuestos teniendo en cuenta a todos los RR. HH que necesita. Trata de un buen número de formas para tener claro los recursos materiales, la demanda que tendremos y los trabajadores que se necesitan para desarrollar dicho plan. Un plan en la que intervendrán los trabajadores con propósitos a corto plazo ayuda a conocer los RR. HH que se necesitan para el desarrollo del primer año jornal, a diferencia con propósitos a largo plazo las planificaciones se tienen que desarrollar teniendo en cuenta más de 5 años.

## **Beneficios de la planeación en su empresa**

Para Silíceo, (2006) parte de los incentivos de tener un planeamiento de trabajo efectivo están los siguientes:

- Un mejor uso de los insumos, materiales y de los trabajadores, teniendo en cuenta sus puntos fuertes y débiles.
- Trabajo coordinado, en los conocimientos relacionados entre los integrantes del área y los propósitos en general de la empresa.
- Disminución financiera en los contratos del personal.

Chiavenato, (2000) sostiene que para contar con un planeamiento de tareas eficiente se tiene que hacer estudios de todo lo que se necesita desarrollar, tanto dentro como fuera de la empresa, para que se pueda realizar un plan con mayor efectividad. La planificación de trabajadores permite a tener instrumentos y datos concretos para que la decisión a tomar sean las mejores, de acuerdo a los propósitos planteados por la organización.

### **2.2.1.3. DIRECCIÓN DE PERSONAL**

Puchol, (2007) sostiene que la dirección es una rama de la Organización y Administración de Empresas que se encarga de las relaciones del empresario con sus empleados y obreros. Son de su incumbencia aquellas actividades de que se sirven las personas que dirigen o inspeccionan el trabajo de una organización para formar y mantener una mano de obra eficiente y satisfecha. Tiene como objetivos fundamentales utilizar mano de obra calificada, adiestrarla, supervisarla, remunerarla de forma satisfactoria, establecer horarios, medidas de seguridad y salubridad y otras condiciones de trabajo adecuadas y ocuparse, por consiguiente, de que al personal se le den posibilidades de perfeccionarse y ascender, de trabajar con eficacia, de mantener buenas relaciones con jefes y compañeros, de expresar sus ideas y quejas y de ver atendidas con justicia sus reclamaciones.



El jefe de personal tiene la obligación de preparar métodos tendentes a mantener relaciones buenas y productivas entre el empresario y el empleado y de hacer cuanto le sea posible para ayudar a los jefes ejecutivos a poner esos métodos en práctica.

### **Puntos de vista básicos en la dirección del personal.**

Puchol, (2007) señala frecuentemente que el Liderazgo, es elemento esencial para una dirección de personal correcta. Si los jefes de una organización tienen este espíritu, ello significa que piensan en las personas que se hallan bajo su dirección, considerando toda norma o medida desde el punto de vista en que afectará al empleado o trabajador. Están alertas a las esperanzas y temores de los empleados; los ven como a hombres y mujeres con familias y amigos, como a seres humanos, con mayor o menor capacidad, ambiciones mayores o más débiles, contentos o descontentos, tratando de poseer personalidades independientes y respetables. Están realmente interesados en mantener todas sus relaciones con los empleados con carácter abierto, honesto, justo y de mutua consideración y responsabilidad. Probablemente la cosa más importante que la gestión del personal puede realizar, es crear este ambiente en una organización. La política de personal tendrá éxito o fracasará en la medida en que este espíritu exista o sólo se simule.

Este punto de vista de la gestión del personal se basa en la suposición de que los intereses del empresario y empleado son fundamentalmente armónicos, que lo que es bueno para uno es bueno para el otro. Puede aceptarse que en ocasiones surgirán serias controversias sobre salarios y otras condiciones del empleo, pero en general estas cuestiones se consideran innecesarias y susceptibles de evitarse mediante una gestión del personal más efectiva. A la dirección incumbe tratar a empleados y obreros con justicia y bondad y hacerles comprender que la empresa está realizando cuanto puede por ellos. Trabajando juntos sinceramente

por el bien de la empresa resultarán beneficiados tanto el empresario como su personal.

Puchol, (2007), además contempla a la **Motivación**, En este espíritu, la gestión del personal trata de hacer al trabajo tan eficaz y agradable como sea posible. Cree que el trato amistoso y agradable, es decir, humano con los empleados, considerando debidamente sus aptitudes, características y deseos, no sólo es socialmente deseable, sino también económicamente beneficioso. Se trata de hacer desaparecer la fricción, las dificultades, preocupaciones y quejas del personal que obstaculizan la producción y la buena voluntad. Intenta mantenerse en íntimo contacto con las necesidades y esperanzas de los empleados, con objeto de realizar los cambios necesarios para impedir fracasos y quejas individuales y para evitar «perturbaciones laborales».

#### **2.2.1.4. CONTROL DE PERSONAL**

Chiavenato, (2000) sostiene que el control de los trabajadores es un procedo de la administración, que trata de la realizacion de las funciones encargadas teniendo en cuenta las herramientas con las que cuenta la empresa, con el proposito de llevar un control y registro de los trabajadores que pertencen a dicha empresa o entidad. Este procedimiento mecanico se pone en practica desde el instante en que el personal es contratado por la empresa o entidad. Se le conoce como control mecanico fundamental para que las normas y reglas de los RR. HH sean cumplidos, que se da inicio de manera proxima y forma un metodo fundamental de estudio sobre la información personal de cada individuo: hora de llegada, días laborados, días que no se presenta a sus labores, asistencia puntual, los días libres, los permimos, los incentivos, ascensos, etc; por ello se realiza actualizaciones de manera constante.

El control de los trabajadores es un procedimiento poder conocer las funciones que están desarrollando, para saber si son de ayuda para la empresa y si son primordiales, en la que podemos intervenir con temas correctivos de forma en que la realización se realiza respetando las planificaciones realizadas.

De acuerdo con Robbins, (1998), sostiene que para que se realice un buen manejo de los empleados es fundamental que estos sean puntuales, que no tengan inasistencias, que cumplan con las horas de trabajos y que realicen la solicitud de permisos de manera anticipada, es por ello que propone los siguientes métodos teniendo en cuenta con las normativas de la empresa y estas son los que se describen a continuación:

- Los empleados en su totalidad, teniendo en cuenta la dependencia pública cuentan con la tarea de marcar su hora de llegada y de salida a su lugar de trabajo y labor de acuerdo a las horas establecidas en su acuerdo o contrato.
- La revisión de la asistencia y de la llegada a la hora asignada del trabajador se encuentra bajo el mando del área de Recursos humanos, de acuerdo a los procesos, herramientas y métodos aplicados para el desarrollo.
- La entrada de los trabajadores a sus áreas luego del tiempo propuesto, teniendo justificaciones personales o extraoficiales, se tiene que informar con tiempo a sus supervisores, lo recomendable es realizarlo 24 horas antes de su ingreso.
- Los tiempos libres o permisos se tiene que realizar justificando con pruebas que demuestren, ya sea por motivos de servicios, vacaciones, familiares, salud, capacitación para desarrollar de manera eficiente sus funciones, etc. Estas circunstancias tienen que ser informadas y gestionadas de manera eficiente por el empleado y tienen que ser aceptadas por el encargado de área. Las cuáles serán emitidas un día antes de lo previsto.

## 2.2.2. CULTURA EMPRESARIAL

Hernandez, (2004) Sustenta que es el conjunto de formas de actuar, de sentir y de pensar que se intercambia entre los integrantes de la organización y son los que identifican a la empresa ante los consumidores, proveedores y todos los agentes externos a ella. Sus normas, sus valores, sus hábitos. Es, en definitiva, lo que hace a la empresa. Toda empresa tiene su propia cultura su propio clima laboral que la diferencia de otras empresas, es el rasgo diferenciador con respecto a la competencia. Aunque las empresas sean del mismo giro comercial, tienen distintas formas de pensar y actuar así como de sentir, aun si tienen las mismas estrategias, los mismos objetivos ya que no tienen la misma cultura de empresa.

Hernández, (2004) manifiesta que el trabajador, cuando se integra a una empresa no sólo debe conocer la cultura empresarial, de la cual se va informando ya sea explícitamente y por medio de la observación, sino también que se tiene que adaptar y adherir a la filosofía local. Es tan importante de la empresa, ya que todo va evolucionando la empresa crece, el personal rota o cambia, los objetivos incluso pueden cambiar o crecer, pero la cultura de la empresa permanece por encima de todo. Es algo inamovible. Podemos, por tanto, afirmar que la cultura empresarial es una expresión muy utilizada y valorada en la actualidad, pero ¿a qué exactamente nos estamos refiriendo cuando hablamos de este concepto? Para poder mejorar la cultura empresarial en nuestra organización, el primer paso es conocer en qué funciones tiene dentro de la organización y qué elementos la conforman. Concepto de cultura empresarial.

Robbins, (1998) propone que la cultura empresarial se puede definir como: “el conjunto de normas, de valores y de formas de pensar, que caracterizan el comportamiento, posicionamiento del personal en todos los niveles de la empresa, el estilo de dirección, la forma de asignar los recursos, la forma de organizar la corporación, así como la imagen de la empresa”. En este sentido, la cultura empresarial es el ADN de la

compañía, es decir, la personalidad de la organización, que refleja todas las características que la distinguen del resto de las otras entidades. como apunta Stephen Robbins en *Essentials of Organizational Behavior*, la cultura empresarial “designa un sistema de significado común entre los miembros, que distingue a una organización de otra”; o como lo propone, Elena Granell en *éxito gerencial y cultura: retos y oportunidades en Venezuela*, se trata de “aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social, esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa que está determinada por los valores, creencias, actitudes y conductas“. También, Idalberto Chiavenatto, autor de *Introducción a la teoría general de la administración*, la cultura empresarial es “un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor”.

### **Elementos de la cultura empresarial**

Chiavenatto, (2000) sostiene que para poder diseñar un modelo de cultura empresarial, los directivos deben tener en cuenta diversos elementos. En este sentido, Edgar Shein, en su obra *Organizational Culture and Leadership*, estructura -de un modo teórico- este pilar de las compañías en tres niveles: o Los supuestos inconscientes: se refieren a las creencias y consideraciones que de la empresa tienen las personas, es decir, el cómo ven los demás la compañía.

- Los valores: incluyen los principios, normas y modelos éticos que rigen, el comportamiento de los miembros de la organización.
- Las creencias: relacionados a los resultados que obtiene la organización a través de la acción.

### 2.2.2.1. VALORES

Robbins, (1998) sostiene que los valores son una guía para nuestro comportamiento. Forman parte de nuestra identidad como personas y nos orientan sobre cómo actuar en los distintos ámbitos de nuestras vidas. Aunque los valores comienzan a formarse desde una edad temprana, son personales y cada quien les da un sentido propio; la puesta en práctica de los valores es una decisión personal. Cada uno de nosotros determinamos cómo actuar frente a las distintas situaciones de su vida.

Chiavenato, (2000) sostiene que al formar parte de una organización con valores ya definidos, como personas decidimos suscribirlos y ponerlos en práctica. Así, asumir los valores de una organización en la que nos interesa estar es una responsabilidad individual. Sin embargo, las organizaciones cada vez son más conscientes de la importancia de decidir y promover sus valores y del impacto que esto genera en los ámbitos social e interno.

Los valores organizacionales no sólo influyen en situaciones de clima laboral sino que también son definitivos en ámbitos tan variados como las estrategias de competitividad, creación de servicios para nuestros clientes, relaciones de trabajo, procesos de innovación o decisiones de inversión. Los valores en las organizaciones necesitan tener un sentido práctico para no convertirse en buenas intenciones publicadas en un cuadro, sino que contengan una clara utilidad práctica para todos los integrantes.

**Utilidad Práctica,** Para esto, todos los miembros deben conocerlos, deben acordar con sus significados, comprender los comportamientos que implican y acordar ponerlos en práctica.

En las organizaciones existe la tendencia a dar por sentado que todos sus integrantes conocen el significado de un valor, pero su definición no es suficiente para que todos los miembros

respondamos de la misma manera frente a situaciones con características particulares.

Los valores en una organización significan conocer mejor su importancia individual y colectiva, su utilidad práctica, los retos que nos plantean y la manera de fomentarlos.

Robbins, (1998) sostiene que, para la cultura organizacional de una empresa, los valores son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores. Son la columna vertebral de sus comportamientos.

Como pilares, los valores no sólo necesitan ser establecidos, sino que las organizaciones deben mantenerlos, promoverlos y divulgarlos constantemente para que sus trabajadores comprendan sus significados y los pongan en práctica en sus labores cotidianas.

#### **2.2.2.2. CREENCIAS BÁSICAS**

Anzola, (2011) Sostiene que en toda organización, indiferentemente del objeto de su existencia, los cimientos sobre los que se construye son las creencias. En sus inicios son sus fundadores los que determinarán cual es la causa que les ha conducido a su creación, siendo esas creencias las impulsoras por lo tanto de la generación de valores, normas, actitudes y conductas que facilitarán la formación de una identidad con la que poder ser identificada al habilitar un comportamiento específico que le permitirá una relación fluida con el entorno de manera singular y la consecución de sus objetivos. Serán igualmente los fundadores los que determinen lo que la organización será en el futuro, ahora bien, que su visión de futuro llegue a materializarse y ser una realidad no solo va a depender de ellos sino de la concurrencia de un entorno favorable a sus pretensiones, de una buena comunicación de las mismas a todos los grupos de interés (Clientes, Proveedores, Organismos Públicos y Privados, etc...) los denominados Stackholders, y de su capacidad de adaptación a los cambios y no

únicamente los referentes al entorno sino, y primordialmente, a su capacidad de modificar su cultura organizativa cuando sea necesario obligados por las circunstancias del mercado.

### **Las creencias.**

Anzola (2011) sostiene que en una organización se puede definir como un conjunto de elementos, ya sean individuales o grupales, que se encuentran interconectados unos con otros y los grupos a su vez entre sus miembros, configurando una unidad sincronizada diseñada con el fin de alcanzar las metas y objetivos propuestos por ella bajo una cultura común.

Las creencias de los fundadores son el embrión necesario y suficiente que favorecerá la formación de una cultura en la organización capaz de conseguir cualquier planeamiento o bien obtener cualquier objetivo previamente explicitado. Las organizaciones funcionan con un sistema de creencias consensuadas por sus fundadores en sus inicios, pero ¿qué son las creencias?, la definición más profusamente aceptada es que son estructuras del pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje, que sirven para explicarnos la realidad, bien entendido que una estructura del pensamiento es un mapa de conocimientos o patrón que nos permiten hacernos una idea de cómo es la realidad que nos circunda.

Las estructuras del pensamiento más básicas son las imágenes entendidas como la representación mental de una experiencia sensorial, esta se puede manipular, visualizar y permite representar nociones complejas o abstractas, y la otra son los conceptos definidos como con el conjunto de ideas que nos formamos de una cosa o bien conocimientos sobre los objetos a los que nos referimos. Otras estructuras del pensamiento son los símbolos y el lenguaje



### **2.2.2.3. Conductas**

Anzola, (2011) sostiene que la conducta hacia la organización está caracterizada por las disposiciones que nosotros tenemos hacia nuestras propias tareas, la propia organización o nuestro superior inmediato. Hay tres conductas básicas que son el nexo entre la persona y el trabajo: la complacencia hacia el trabajo, el apego por el trabajo y la dedicación a la organización.

**La complacencia hacia el trabajo:** Si una persona está satisfecha con el trabajo que realiza su conducta será positiva hacia la propia organización y hacia su propio quehacer diario dentro de ésta.

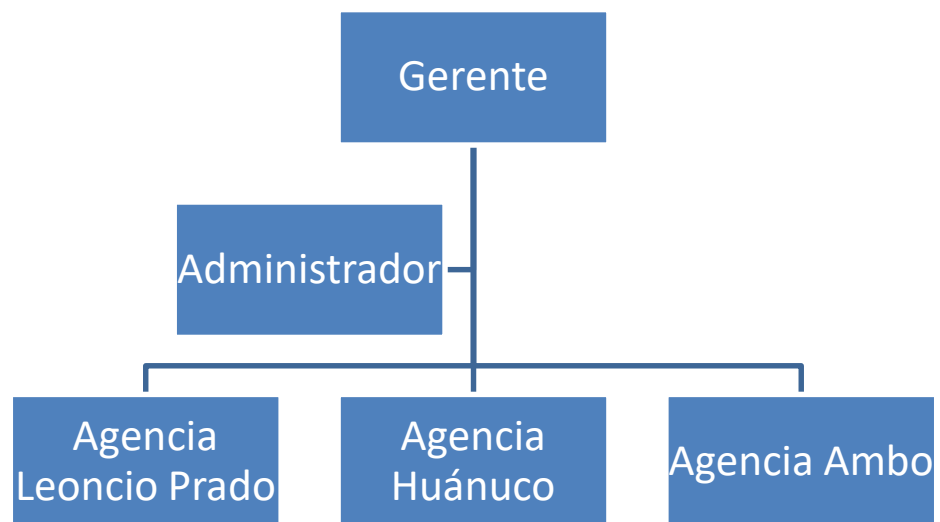
El apego por el trabajo explica la compenetración que la persona siente hacia el trabajo que desarrolla. Lo que provoca es que se comprometa de una forma dinámica y se responsabilice por su productividad, interviniendo incluso en su propia autoestima.

**La dedicación a la organización:** el propio trabajador reconoce una afinidad con la organización a la que pertenece lo que provoca en él un deseo de seguir en ella por mucho tiempo y sobre todo una simbiosis con las metas que se pretenden conseguir.

Estas conductas son distintas y no tienen por qué convivir en la persona del trabajador o colaborador. La persona puede mostrar un apego por el trabajo y suscitar conductas provechosas hacia éste, y sin embargo puede no estar entusiasmado con la organización y amparar una conducta negativa. Destacar que esto es algo significativo respecto a la dirección que tomará la persona en la organización, lo más seguro es que se marche si su conducta es negativa hacia la propia empresa en general más que si sólo es hacia su trabajo, porque la probabilidad de avance en sus tareas, si está contento con la organización, hará que quiera continuar en ella.

Mega Cable, como empresa inicia sus actividades empresariales el 01 de diciembre del 2012, teniendo como principal competencia a Cable Visión. Oswaldo Alvarez Diaz gerente, encontrando una oportunidad decide operar en Leoncio Prado entendiendo que existe un mercado que no ha sido atendido. Por ello, tras consolidar sus actividades en esa ciudad, el 2013 decide ingresar a la provincia de Huánuco, con 95 canales entre locales y nacionales. Uno de los principales aspectos que destaca en esta empresa es su cultura empresarial, en el sentido que desde su funcionamiento a la fecha se han caracterizado por prácticas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, más aún en tiempos de covid19, la cultura empresarial estaba caracterizada por detalles como los mencionados. En la actualizada su estructura de tipo matricial expone a Megacable como una empresa preparada para poder atender la demanda creciente de clientes en la zona urbana de Huánuco.

Organigrama Básico Megacable S.A.C.



### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Centro de trabajo:** es la unidad productiva con organizaciones bien definidas, que sea dada de alta, frente a las autoridades de la empresa.
- **Complejidad:** es lo que tiene aspectos de complejidad. Asimismo, hace referencia a lo que se está constituido por diversos aspectos que tienen relación.
- **Coordinación:** es el método de adecuar todas las tareas de una empresa, haciendo que las labores sean fáciles y que se obtengan buenos resultados. Vincula los recursos y las tareas en periodos específicos.
- **Cultura organizacional:** es el enlace de reglas, costumbres y actividades de diversas maneras, lo que se relaciona entre individuos o equipos de trabajo que se conforman en una empresa. Asimismo, son importantes ya que ayudan a manejar la manera en la que se relacionan con su entorno global.
- **Desarrollo de recursos humanos:** se trata de los esfuerzos continuos, planificados, para poder desarrollar mejoras en los ámbitos de la competitividad de los trabajadores y sobre su rendimiento empresarial por medio de enseñanzas y programas de aprendizaje.
- **Competitividad,** se refiere a la capacidad que tiene una persona, empresa o país para obtener rentabilidad en el mercado frente a sus otros competidores.
- **Desempeño laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.
- **Gestión del talento humano:** Prácticas y políticas necesarias para poder manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial.
- **Habilidades:** son destrezas que pueden ser adquiridas con nuevos conocimientos, entrenamiento.

- **Mejoramiento del desempeño:** Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral.
- **Políticas de mejora:** Actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos.
- **Resultados de aprendizaje:** son conocimientos, habilidades, competencias y hábitos adquiridos.
- **Trabajo en equipo:** proceso de trabajar en conjunto con un grupo de personas para lograr una meta o cumplir un propósito.
- **Turnos de trabajo:** Se considera turnos de trabajo a toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período dado.

-

## **2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

#### **H Alterna**

- La administración de recursos humanos se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.

#### **H Nula**

- La administración de recursos humanos no se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.

## **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**

- La organización de personal se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021
- El planeamiento organizacional se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.
- La dirección de personal se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.
- El control del personal se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.

## **2.5. SISTEMA DE VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

- Administración de recursos humanos.

#### **Dimensiones:**

- Organización de personal,
- Planeamiento de personal.
- Dirección de personal.
- Control de personal.

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Cultura Empresarial.

#### **Dimensiones:**

- Valores.
- Creencias básicas.
- Conductas.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem's
Administración de recursos Humanos	Organización de personal	Objetivos de las áreas	¿Considera que la empresa de cable cuenta con objetivos claros? ¿Considera que los objetivos de la empresa son realizables?
		Herramientas de trabajo	¿La empresa le provee las herramientas necesarias para el trabajo que realiza?
		Delegación de autoridad	¿La empresa delega responsabilidades claras?
	Planificación de personal	Trabajo en equipo	¿Promueve la empresa el trabajo conjunto entre trabajadores?
		Productividad	¿Considera que la empresa es justa al momento de medir su desempeño?
		Eficacia	¿La empresa cuenta con la cantidad de trabajadores apropiados para el trabajo que realiza?
	Dirección de personal	Liderazgo	¿El gerente es un ejemplo a seguir para los trabajadores? ¿El gerente demuestra que tiene experiencia en el trabajo que desarrolla la empresa?
		Motivación	¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores? ¿Recibe usted compensación adicional por el trabajo que realiza?
		Comunicación	¿La empresa usa redes sociales para comunicar alguna disposición? ¿La empresa tiene buena comunicación con sus trabajadores?
	Control Personal	Seguimiento a la permanencia	¿Es adecuado la forma de control la permanencia en el trabajo?
		Seguimiento a la asistencia	¿La empresa controla la asistencia diaria de los trabajadores?
		Seguimiento al desempeño	¿Usa medios adecuados para medir el desempeño de los trabajadores?
Cultura Empresarial	Valores	Utilidad	¿Considera que los valores que practica la empresa son útiles para el trabajo que desarrolla? ¿Comparte usted los valores de la empresa?
		Practica	¿Los valores publicados de la empresa son claros? ¿Fomentan su práctica entre los trabajadores?
	Creencias Básicas	Creencias individuales	¿Considera que el desempeño de todos los trabajadores esta en función de lo que cree y opina de la empresa?

		Creencias grupales	¿Considera que su opinión respecto al desempeño comercial de la empresa es compartida por sus compañeros? ¿Para usted la creencia que tiene los trabajadores de la empresa afecta el desempeño en sus áreas de trabajo?
	Conductas	Complacencia al trabajo	¿La empresa demuestra que tiene complacencia con usted con el trabajo desarrollado? ¿La empresa manifiesta su confianza en el trabajo que desarrolla?
		Dedicación al trabajo	¿Si la empresa le propone incrementar sus horas de manera eventual sin mejorar su remuneración, estaría de acuerdo?

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Ñaupas, Et al. (2014) sostiene que la tesis esta definida como Básica, cuyo propósito es ampliar y profundizar el conocimiento existente respecto a las variables tanto independiente como dependiente en la empresa materia de investigación. Ello a partir de la caracterización de los componentes que integran cada uno de ellos sustentados en la operacionalización de variables.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Según Hernandez Et al. (2006) esta tesis es de enfoque cuantitativo ya que requiere según el autor recolectar datos numéricos de las dimensiones, de cada una de las variables. Respecto a las hipótesis que se generan antes de recolectar y analizar los datos y la recolección de datos estos serán fundamentados en la medición.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

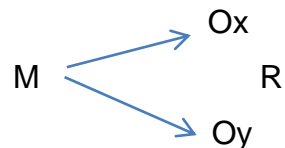
Hernandez Et al. (2006) sostiene que las tesis pueden tener alcances de tipo descriptivo, a partir del cual se caracteriza cada uno de los componentes de las variables, así mismo, sostiene el autor que estos pueden ser correlacionales, en el sentido que los resultados pueden ser sometidos a inferencia para conocer el nivel de asociatividad entre ellos. Por lo descrito, la tesis será descriptiva correlacional.

##### **3.1.3. DISEÑO**

Para el autor Hernández, (2006) este tipo de estudio es de diseño no experimental, dado que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal cual, y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Los diseños no



experimental transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede; por otro lado, los diseños no experimentales – transaccional de tipo correlacional – causal son diseños que describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado mediante el siguiente esquema:



**M** = Muestra

**O** = Observación

**X** = Variable Independiente Administración de Recursos Humanos

**Y** = Variable dependiente Cultura Empresarial

**R** = Relación

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Hernández, (2006) en su libro de Metodología de Investigación sostiene que la población es el universo de elementos de quien se dice algo, o son materia de estudio. Para nuestro caso, nuestra población está constituida por todos los trabajadores de las diferentes áreas de la Empresa de Cable. N = 25.

Administrativos = 6

Técnicos = 19

### 3.2.2. MUESTRA

La muestra según nuestro autor base Hernández, (2006) está constituida por una proporción de la población de quienes se analiza características para hacer inferencias globales. Sin embargo,

considerando el tamaño de la población, y a juicio del investigador, nuestra muestra será la misma de la población. Es decir,  $N = n = 25$ .

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

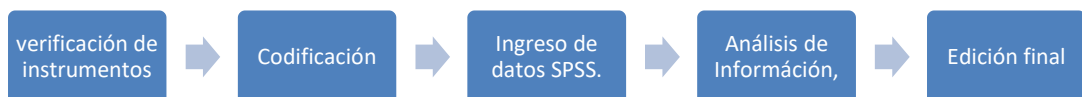
- Encuestas a trabajadores, la finalidad es conocer las características descriptivas de las dimensiones de la variable independiente, y el valor que tiene en estos. **Respecto al instrumento este será la guía de cuestionario**, con una lista de preguntas de tipo cerrada, con categorías que pueden ser cuantificadas en las aplicaciones de procesamiento.

### 3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se usó la tecnología para facilitar el trabajo del procesamiento, análisis y presentación de datos, según siguiente detalle:

- o SPSS, software para procesar informar obtenida a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores.
- o WORD, software que facilitara el procesamiento y redacción del informe final de investigación.
- o Power Point, software que permitirá hacer una presentación didáctica de los resultados obtenidos.
- o Excel, software que facilitara el diseño y presentación de cuadro y Figuras en el informe final.

*Flujograma para el procesamiento y análisis de la información*



Elaboración: propia

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 1**

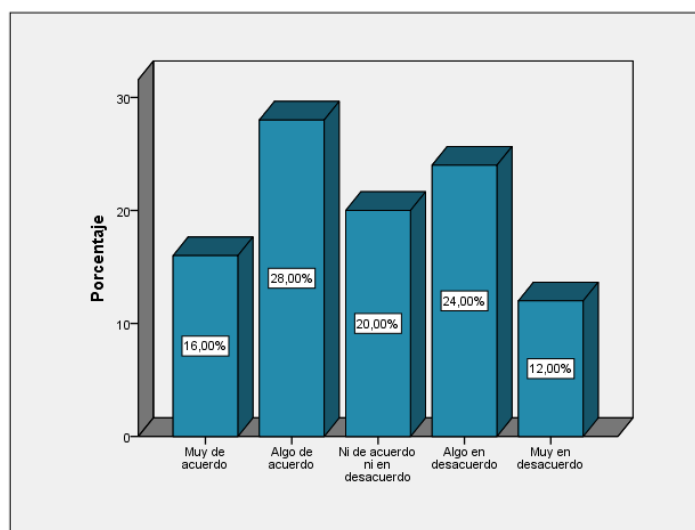
*¿Considera que la empresa de cable cuenta con objetivos claros?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Algo de acuerdo	7	28,0	28,0	44,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	64,0
	Algo en desacuerdo	6	24,0	24,0	88,0
	Muy en desacuerdo	3	12,0	12,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 1**

*¿Considera que la empresa de cable cuenta con objetivos claros?*



**Análisis e interpretación:** los objetivos que se plantean la empresa son fundamentales para especificar las decisiones en su manejo, a que se destina el presupuesto, las áreas que deben mejorar y lo que se debe adquirir. Solo teniendo los objetivos bien planteados se podrá alcanzar los resultados esperados. El grafico muestra que el 16,00% de los encuestados están muy de acuerdo ya que consideran que la empresa de cable cuenta con objetivos claros, el 28% está algo de acuerdo con la afirmación de que la empresa de cable cuenta con objetivos claros, lo cual muestra aspectos positivos de esta empresa, de manera neutral, el 20,00% no está de acuerdo ni en desacuerdo

con la afirmación de que la empresa de cable cuenta con objetivos claros. De manera contraria, el 24,00% y el 12,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo con las afirmaciones que la empresa de cable tenga objetivos claros, lo cual muestra que la empresa no está planteando las medidas necesarias para alcanzar sus metas deseadas.

**Tabla 2**

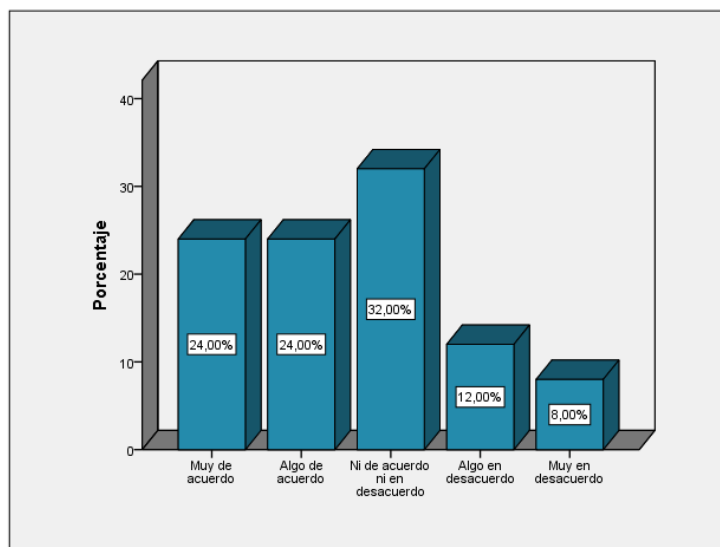
*¿Considera que los objetivos de la empresa son realizables?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	Algo de acuerdo	6	24,0	24,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	32,0	32,0	80,0
	Algo en desacuerdo	3	12,0	12,0	92,0
	Muy en desacuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 2**

*¿Considera que los objetivos de la empresa son realizables?*



**Análisis e interpretación:** los objetivos de la empresa deben ser óptimos, pero a la vez deben ser realizables, teniendo en cuenta los recursos, gastos y deudas de la empresa, si los objetivos no se pueden cumplir la empresa va a pasar por deficiencias económicas e incluso caer en crisis, lo que podría provocar el cierre de la empresa. El grafico muestra que el 24,00% de los encuestados afirman estar muy de acuerdo ya que consideran que los objetivos de las empresas son realizables y en un mismo porcentaje del 24% representa a las personas que están algo de acuerdo con que los objetivos de

la empresa son realizables. Mientras que el mayor porcentaje que es del 32,00% no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 12,00% de los encuestados afirman estar algo en desacuerdo y el 8,00% estar muy en desacuerdo con la afirmación de que los objetivos de la empresa sean realizables, estos resultados muestran que la mayor parte de los trabajadores encuestados consideran que si se puede realizar, lo cual muestra aspectos positivos para la empresa.

**Tabla 3**

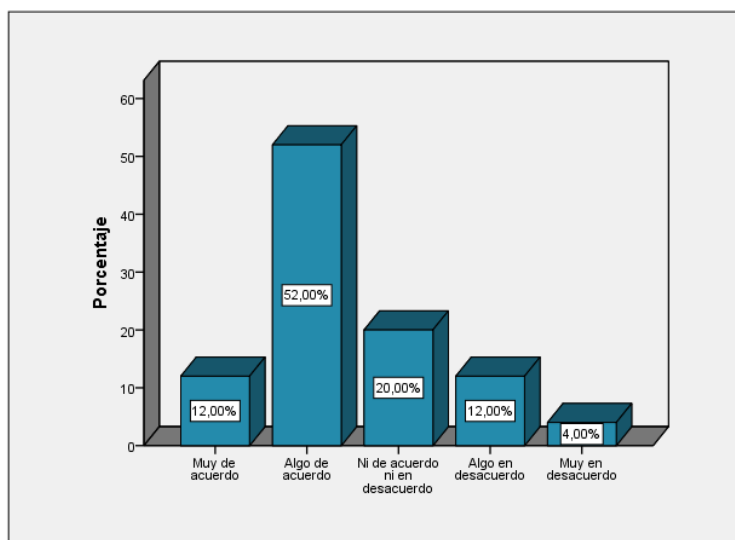
*¿La empresa le provee las herramientas necesarias para el trabajo que realiza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Algo de acuerdo	13	52,0	52,0	64,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	84,0
	Algo en desacuerdo	3	12,0	12,0	96,0
	Muy en desacuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 3**

*¿La empresa le provee las herramientas necesarias para el trabajo que realiza?*



**Análisis e interpretación:** los implementos y equipo de trabajo que se vaya a emplear para la realización de las actividades asignadas por la empresa, deben estar en óptimas condiciones además de que deben permitir que el trabajador pueda realizar de la mejor manera todas sus funciones, sin correr

ningún peligro ni afectar a las personas de su entorno o a la producción de la empresa. El grafico muestra que el 12,00% y el mayor porcentaje que es del 52,00% de los encuestados manifiestan que están muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente, ya que afirman que la empresa les provee las herramientas necesarias para el trabajo que realiza, mientras que el 20,00% no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 12,00% está algo en desacuerdo con lo antes mencionado y el 4,00% afirman estar muy en desacuerdo ya que consideran que la empresa no les provee las herramientas necesarias para el trabajo que realiza, aunque los porcentajes con resultados negativos sean mínimos, se debe trabajar en ello y asegurar el cumplimiento de ciertas normas de seguridad, así como la seguridad de los trabajadores.

**Tabla 4**

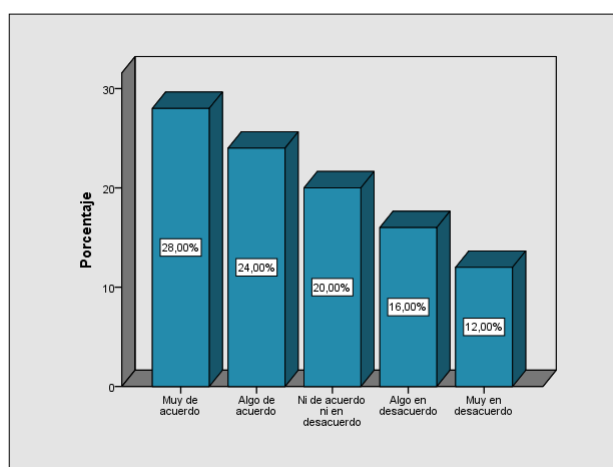
*¿La empresa delega responsabilidades claras?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	Algo de acuerdo	6	24,0	24,0	52,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	72,0
	Algo en desacuerdo	4	16,0	16,0	88,0
	Muy en desacuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 4**

*¿La empresa delega responsabilidades claras?*



**Análisis e interpretación:** cada trabajador debe tener sus asignaciones claras, de esta manera se evitan complicaciones y deficiencias al momento de

realizar su trabajo, además, cada empleado debe realizar sus labores de acuerdo a sus capacidades y al cargo que ocupa, ya que no puede desempeñar labores para los cuales no está preparado. El grafico muestra que el 28,00% de los encuestados mencionan estar muy de acuerdo ya que consideran que la empresa si les delega responsabilidades claras, el otro 24,00% mencionan que están algo de acuerdo con que la empresa les delega responsabilidades claras, mientras que el 20,00% no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 16,00% solo están algo de acuerdo ya que consideran que la empresa no siempre delega responsabilidades claras y el 12,00% están muy en desacuerdo ya que consideran que la empresa no delega responsabilidades claras a sus trabajadores, lo cual se debe mejorar para lograr alcanzar el correcto funcionamiento de las actividades laborales de la empresa, para que de esta manera pueda brindar un buen servicio a sus clientes.

**Tabla 5**

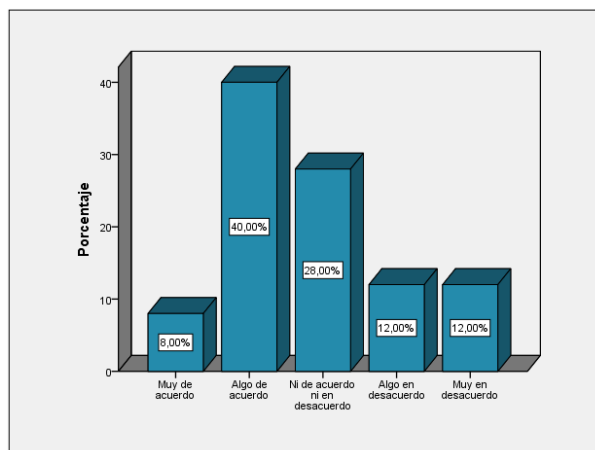
*¿Promueve la empresa el trabajo conjunto entre trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Algo de acuerdo	10	40,0	40,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	28,0	28,0	76,0
	Algo en desacuerdo	3	12,0	12,0	88,0
	Muy en desacuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 5**

*¿Promueve la empresa el trabajo conjunto entre trabajadores?*



**Análisis e interpretación:** el trabajo grupal es la mejor manera de promover la confianza, empatía y apoyo entre los trabajadores, es por ello que muchas empresas optan por realizar un trabajo conjunto en donde se reúnen a especialistas de diversas áreas, lo cual permite un trabajo pleno. El gráfico muestra que el 8,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo con la afirmación de que la empresa promueve el trabajo conjunto entre sus trabajadores y el mayor porcentaje que es del 40,00% quienes manifiestan estar algo de acuerdo con la afirmación de que la empresa promueve el trabajo conjunto entre sus trabajadores, lo cual es un resultado positivo ya que de esa manera se garantiza realizar de manera plena sus labores asignadas, además de que se fortalece la confianza dentro de la empresa, mientras que el 28,00% mencionan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación antes mencionada. De manera contraria, el 12,00 y en un mismo porcentaje del 12,00% mencionan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente con la afirmación de que la empresa promueve el trabajo conjunto de sus trabajadores, este porcentaje, aunque es menos refleja aspectos negativos dentro de la empresa que se deben mejorar,

**Tabla 6**

*¿Considera que la empresa cuenta con indicadores para medir su desempeño?*

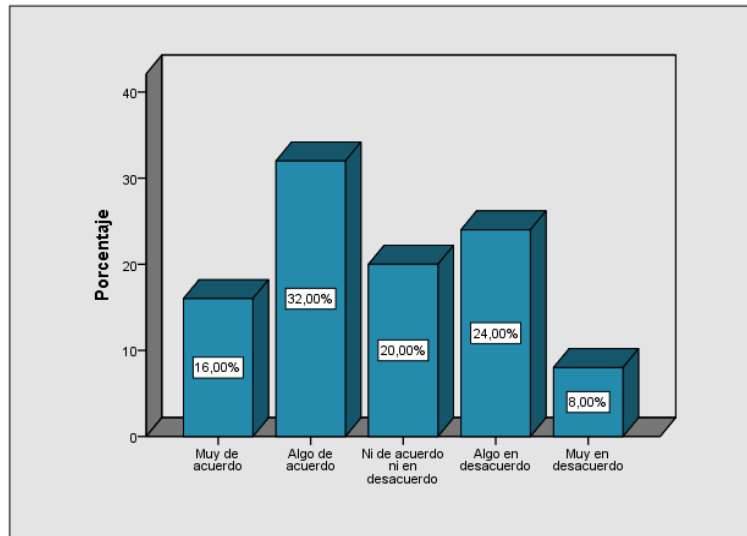
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Algo de acuerdo	8	32,0	32,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	68,0
	Algo en desacuerdo	6	24,0	24,0	92,0
	Muy en desacuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**



**Figura 6**

*¿Considera que la empresa cuenta con indicadores para medir su desempeño?*



**Análisis e interpretación:** los indicadores de desempeño son aquellos que estándares planteados por la empresa que deben ser cumplidos por los trabajadores, mientras más precisos sean los indicadores de desempeño más fácil será para los trabajadores poder cumplirlos, además se debe dar una serie de incentivo para motivar su cumplimiento. El grafico muestra que el 16,00% y 32,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente con la afirmación de que la empresa de cable si cuenta con indicadores para medir el desempeño de sus trabajadores, lo cual muestra que la empresa tiene claro lo que espera de sus trabajadores, mientras que el 20,00% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación antes mencionada. De manera contraria, el 24,00% y el 8,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente con la afirmación de que la empresa de cable cuenta con indicadores para medir el desempeño de sus trabajadores, lo cual muestra que estos trabajadores no conocen cuales son los indicadores de desempeño que deberían cumplir al momento de realizar sus labores.

**Tabla 7**

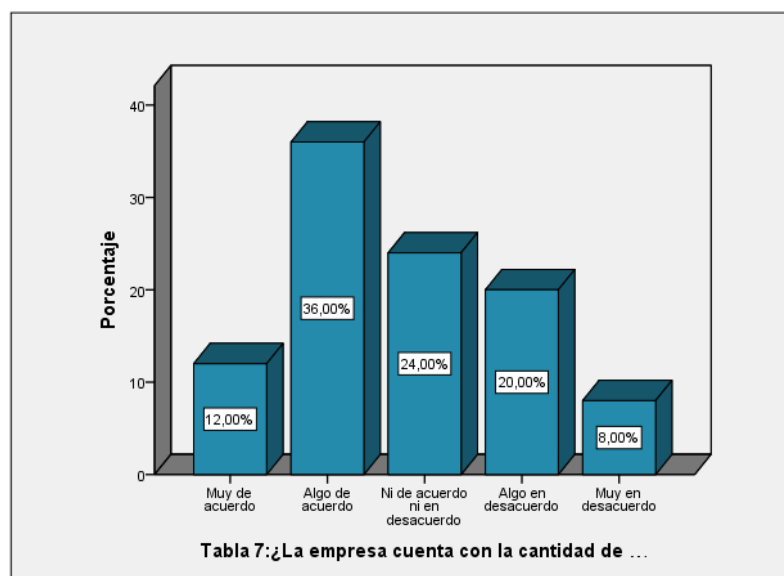
*¿La empresa cuenta con la cantidad de trabajadores apropiados para el trabajo que realiza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Algo de acuerdo	9	36,0	36,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	72,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	92,0
	Muy en desacuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 7**

*¿La empresa cuenta con la cantidad de trabajadores apropiados para el trabajo que realiza?*



**Análisis e interpretación:** la cantidad de trabajadores de una empresa no solo va a depender de la cantidad de trabajo, sino que también de la cantidad de dinero disponible de la empresa para contratar trabajadores, o las expectativas de la cantidad de trabajo que habrá a futuro. El gráfico muestra que el 12,00% y 36,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente con la afirmación de que la empresa de cable si cuenta con la cantidad de trabajadores necesarios para el trabajo que realiza, este resultado es positivo ya que señala que la gestión de la empresa se realiza de manera correcta ya que cumple con el trabajo que realiza, mientras que el 20,00% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación antes mencionada. De manera contraria, el 20,00% y el 8,00%

manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente con la afirmación de que la empresa de cable cuenta con los trabajadores necesarios para el trabajo que realiza, lo cual muestra que existe déficit en el cumplimiento de su trabajo lo cual provoca desconfianza y reducción en el ingreso de esta empresa.

**Tabla 8**

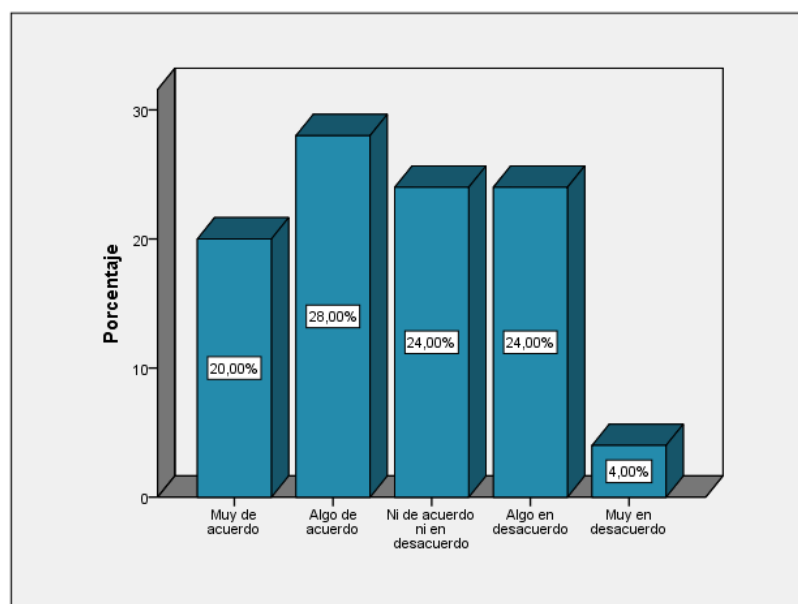
*¿El gerente es un ejemplo a seguir para los trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Algo de acuerdo	7	28,0	28,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	72,0
	Algo en desacuerdo	6	24,0	24,0	96,0
	Muy en desacuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 8**

*¿El gerente es un ejemplo a seguir para los trabajadores?*



**Análisis e interpretación:** un gerente es la máxima autoridad dentro de una empresa, es por ello que esta persona debe ser capaz de realizar sus labores como, organizar los recursos económicos, tomar decisiones favorables para la empresa y delegar labores que estén de acuerdo a la capacidad de sus trabajadores, además de tener ética y una reputación intachable. El gráfico muestra que el 20,00% y el 28,00% manifiestan estar muy de acuerdo y algo

de acuerdo ya que consideran que el gerente es un ejemplo a seguir para los trabajadores, lo cual muestra que el líder de esta empresa es una persona responsable, trabajador y respetable, estos aspectos motiva a que el trabajador se desempeñe mejor en sus labores. Mientras que el 24,00% menciona que no está de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria el 24,00% y el 4,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que el gerente no es un ejemplo a seguir para sus trabajadores, lo que podría llegar a causar deficiencias al desempeñar sus labores.

**Tabla 9**

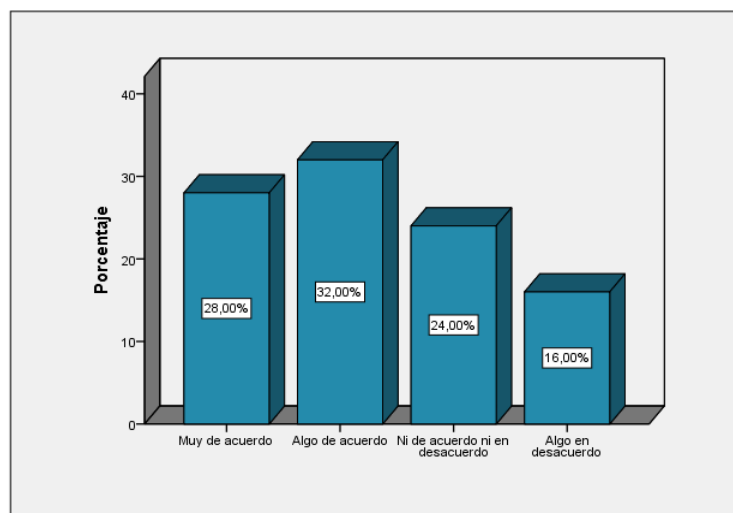
*¿El gerente demuestra que tiene experiencia en el trabajo que desarrolla la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	Algo de acuerdo	8	32,0	32,0	60,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	84,0
	Algo en desacuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 9**

*¿El gerente demuestra que tiene experiencia en el trabajo que desarrolla la empresa?*



**Análisis e interpretación:** para llegar a ser el gerente de una entidad se debe demostrar capacidad, responsabilidad y compromiso con la empresa, con conocimientos sobre el manejo de la empresa y tomar decisiones para el bien

de la empresa de manera analítica. El gráfico muestra que el 28,00% y el 32,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que desde su perspectiva consideran que el gerente si demuestra que tiene experiencia en el trabajo que desarrolla la empresa, lo cual es un aspecto positivo ya que muestra que el gerente es capaz de guiar a la empresa y mantenerla estable. Mientras que el 24,00% manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria el 16,00% de encuestados manifiesta estar algo en desacuerdo, ya que desde su perspectiva el gerente no demuestra que tiene experiencia en el trabajo que desarrolla la empresa, a pesar de ser un porcentaje mínimo se debe tomar en cuenta y supervisar el desempeño laboral del gerente y los resultados de sus decisiones dentro de la empresa.

**Tabla 10**

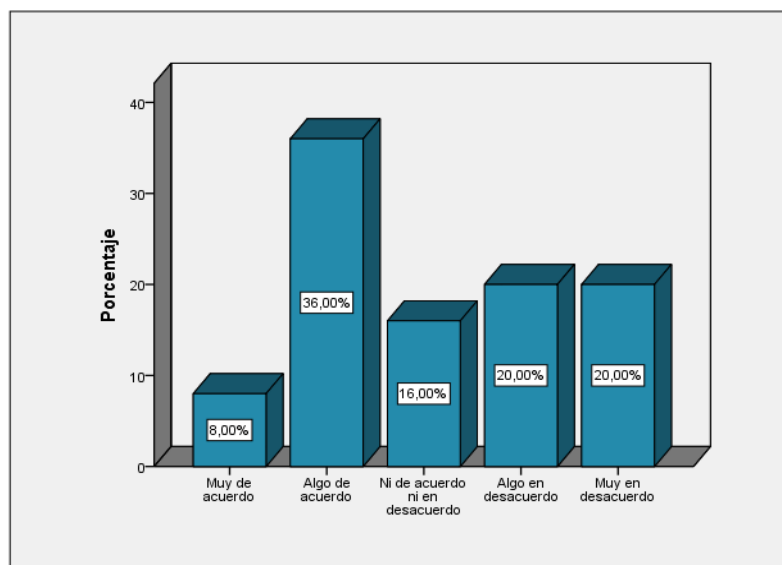
*¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Algo de acuerdo	9	36,0	36,0	44,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16,0	16,0	60,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	80,0
	Muy en desacuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 10**

*¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores?*



**Análisis e interpretación:** la manera en que una empresa puede motivar a sus trabajadores es tan simple y practico, los trabajadores se pueden motivar con pequeños gestos, como: reconocer sus esfuerzos, escucharlos activamente, brindarles consejos para mejorar en sus labores, compensar sus esfuerzos extra que hacen en la empresa, de esta manera ellos se sentirán motivados y generarán mejores resultados en sus actividades asignadas. El grafico muestra que el 8,00% y el 36,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa si motiva a sus trabajadores, esto muestra que son estos trabajadores los que desempeñan mejor sus labores además de que aportan más para la empresa, mientras que el 16,00% se encuentra neutral ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria el 20,00% y en un mismo porcentaje del 20,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que la empresa no motiva a sus trabajadores, con lo que no están formando el sentimiento de compromiso, lealtad y motivación.

**Tabla 11**

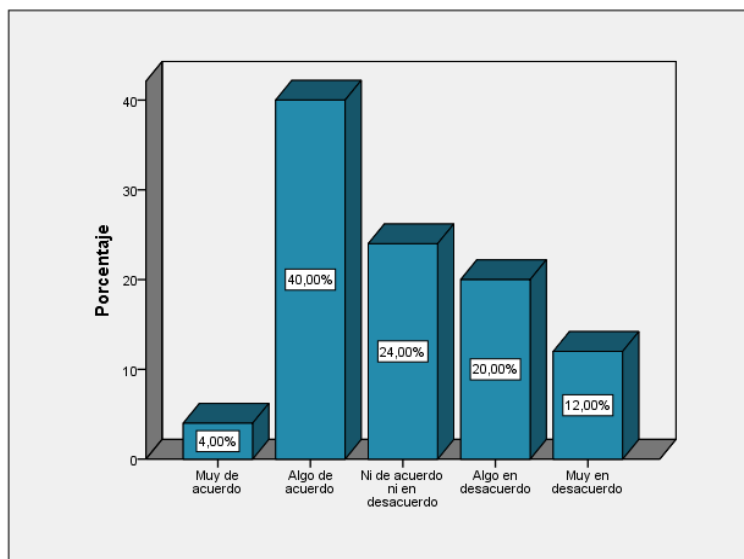
*¿Recibe usted compensación adicional por el trabajo que realiza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Algo de acuerdo	10	40,0	40,0	44,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	68,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	88,0
	Muy en desacuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 11**

*¿Recibe usted compensación adicional por el trabajo que realiza?*



**Análisis e interpretación:** es por ley que cuando el trabajador labore más horas de las que está estipulado en su contrato con la empresa debe de pagar ese tiempo extra, así mismo, también se debe compensar las labores adicionales que realiza el trabajador ya que con todo eso está beneficiando a la empresa y desempeña más de lo que le estipula su contrato. El grafico muestra que el 4,00% y el mayor porcentaje de 40,00% manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que afirman que reciben compensaciones adicionales por el trabajo que realizan, lo cual es un incentivo que los motiva a seguir comprometidos con la empresa, mientras que el 24,00% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria el 20,00% y el 12,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que afirman que no reciben compensación adicional por el trabajo que realizan, esta compensación solo se le otorgaría cuando realizan trabajos que están fuera de lo estipulado en su contrato, si solo realizan sus actividades estipuladas la empresa no tendría la obligación de brindarles compensaciones adicionales.

**Tabla 12**

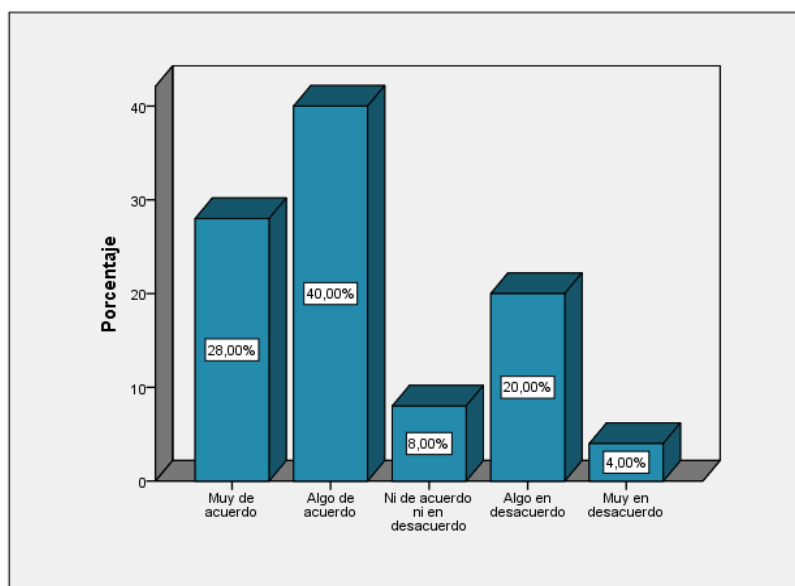
*¿La empresa usa redes sociales para comunicar alguna disposición?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	Algo de acuerdo	10	40,0	40,0	68,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,0	8,0	76,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	96,0
	Muy en desacuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 12**

*¿La empresa usa redes sociales para comunicar alguna disposición?*



**Análisis e interpretación:** actualmente las redes sociales son la ventana del mundo ya que sirve para que personas de diferentes países, religiones y creencias puedan comunicarse e intercambiar información, prácticamente es un medio publicitario esencial para cualquier empresa o campaña. El gráfico muestra que el 28,00% y el 40,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa si usa redes sociales para comunicar alguna disposición y al estar todos dentro de esta red social se garantiza que dicha información llegue a todos los trabajadores, mientras que el 8,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 20,00% y el 4,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa no usa las



redes sociales para comunicar alguna disposición, lo que muestran estos porcentajes es una deficiencia en la organización de la empresa ya que la información no está llegando a todos los trabajadores.

**Tabla 13**

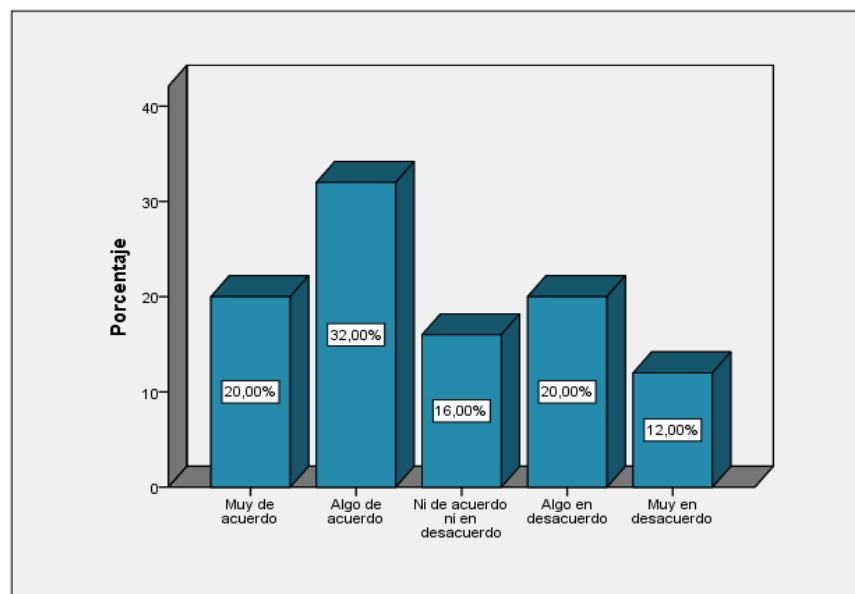
*¿La empresa tiene buena comunicación con sus trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Algo de acuerdo	8	32,0	32,0	52,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16,0	16,0	68,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	88,0
	Muy en desacuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 13**

*¿La empresa tiene buena comunicación con sus trabajadores?*



**Análisis e interpretación:** la comunicación entre un jefe y un trabajador garantiza el éxito de la empresa ya que de esta manera se logra conocer cuál es la verdadera situación de la empresa y buscar la manera de solucionarlos, sin interferir con la estabilidad de la empresa. El gráfico muestra que el 20,00% y el 32,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo ya que consideran que la empresa si tiene buena comunicación con sus trabajadores, de esta manera muestran interés por su bienestar, así como el compromiso y confianza que tienen hacia ellos, mientras que el 16,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes

mencionado. De manera contraria, el 20,00% y el 12,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que consideran que la empresa no tiene buena comunicación con sus trabajadores, esta situación muestra ciertas deficiencias que se están dando en ciertos sectores de la empresa, como la falta de liderazgo y organización, lo cual genera que los trabajadores tengan poca motivación dentro de la empresa.

**Tabla 14**

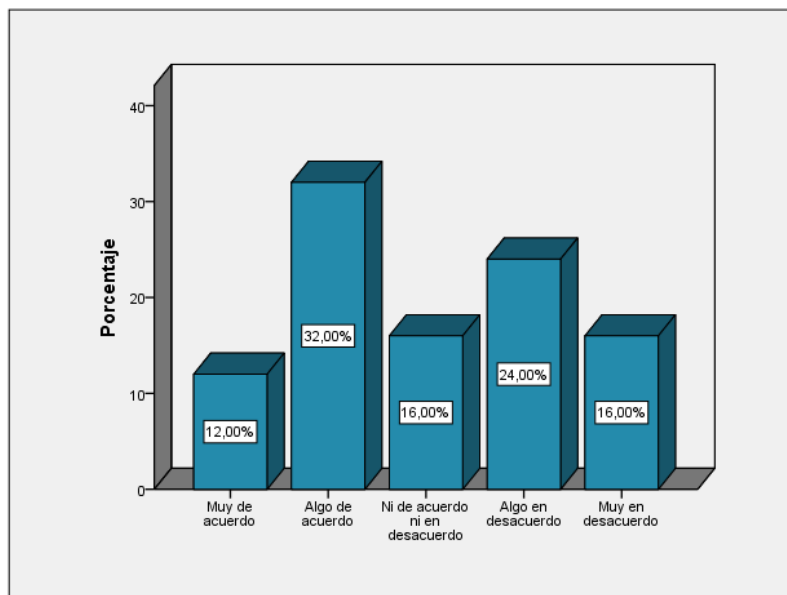
*¿Es adecuado la forma de control la permanencia en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Algo de acuerdo	8	32,0	32,0	44,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16,0	16,0	60,0
	Algo en desacuerdo	6	24,0	24,0	84,0
	Muy en desacuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 14**

*¿Es adecuada la forma de control la permanencia en el trabajo?*



**Análisis e interpretación:** la manera correcta de garantizar la permanencia de los trabajadores es mediante los buenos gestos, motivando y compensando los esfuerzos que ellos realizan dentro de la empresa, solo así se puede garantizar la permanencia de manera adecuada. El gráfico muestra que el 12,00% y el 32,00% de los encuestados manifiestan estar muy de

acuerdo y algo de acuerdo ya que consideran que la forma en que la empresa controla la permanencia en el trabajo es adecuada y de esa manera garantiza la mano de obra confiable y capacitada para las labores que la empresa requiere, mientras que el 16,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 24,00% y el 16,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que la forma en que la empresa controla la permanencia del trabajo no es adecuada, debido a que no genera ese sentimiento de compromiso y confianza que requieren los trabajadores para querer quedarse en la empresa.

**Tabla 15**

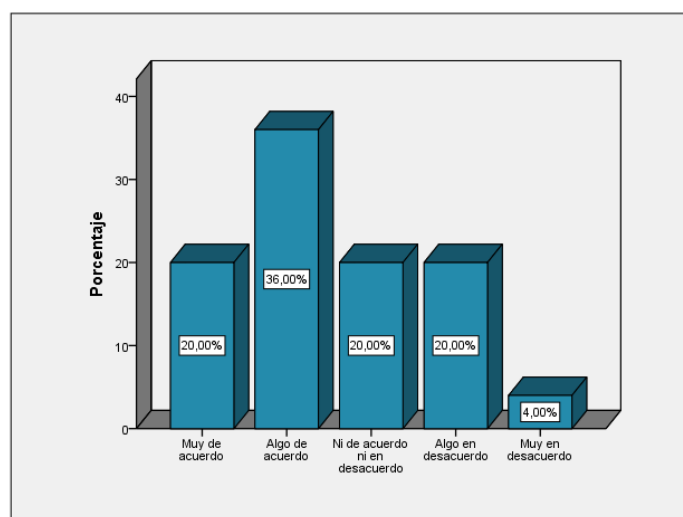
*¿La empresa controla la asistencia diaria de los trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Algo de acuerdo	9	36,0	36,0	56,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	76,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	96,0
	Muy en desacuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 15**

*¿La empresa controla la asistencia diaria de los trabajadores?*



**Análisis e interpretación:** el control cotidiano y la supervisión frecuente son factores determinantes para mejorar y garantizar el correcto funcionamiento de la empresa ya que de esta manera se logra tener un control de las

actividades y labores que realizan los trabajadores, de esta manera se puede ver cuáles son las piezas esenciales y cambiar si en caso llegue a ser necesario. El grafico muestra que el 20,00% y el 36,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo ya que afirman que la empresa si controla la asistencia diaria de los trabajadores, con lo cual se garantiza el cumplimiento de sus horarios de trabajo y las actividades que realiza, mientras que el 20,00% no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria el 20,00% y el 4,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo ya que ellos consideran que la empresa no controla diaria de los trabajadores, lo cual les muestra que existe falta de interés por parte de la empresa y los trabajadores no se comprometen totalmente con sus labores.

**Tabla 16**

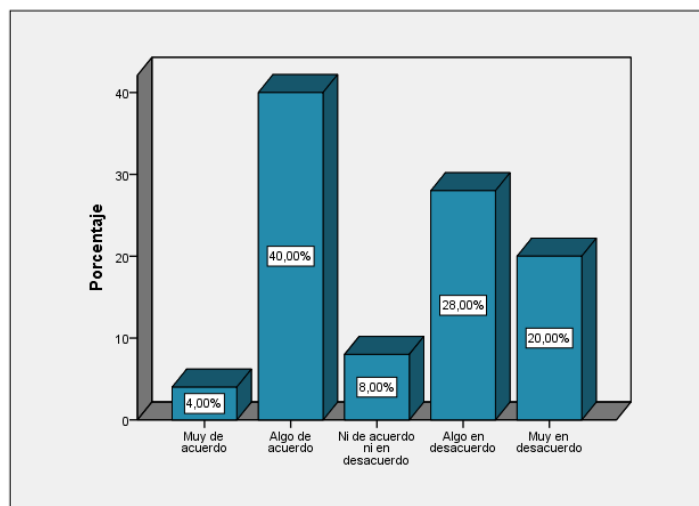
*¿Usa medios adecuados la empresa para medir el desempeño de los trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Algo de acuerdo	10	40,0	40,0	44,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,0	8,0	52,0
	Algo en desacuerdo	7	28,0	28,0	80,0
	Muy en desacuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 16**

*¿Usa medios adecuados la empresa para medir el desempeño de los trabajadores?*



**Análisis e interpretación:** es muy importante conocer el nivel de desempeño de los trabajadores ya que esto refleja el nivel de compromiso y cuan eficientes y capaces son en las actividades que realizan. El grafico muestra que el 4,00% y el 40,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa si usa medios adecuados para medir el desempeño de los trabajadores, lo cual les motiva a seguir esforzándose para realizar de manera adecuada lo que tengan asignado, mientras que el 8,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 28,00% y el 20,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que desde su perspectiva consideran que la empresa no usa los medios adecuados para medir el desempeño de sus trabajadores lo que provoca incomodidad en estos trabajadores, lo cual son resultados negativos ya que de esta forma solo se limita la manera en la que se puedan desempeñar los trabajadores.

**Tabla 17**

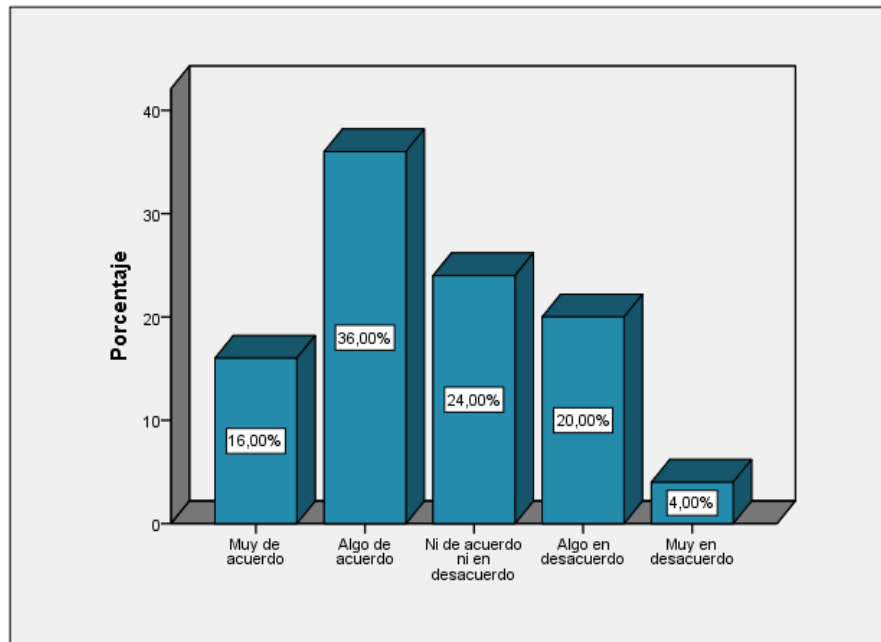
*¿Considera que los valores que practica la empresa son útiles para el trabajo que desarrolla?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Algo de acuerdo	9	36,0	36,0	52,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	76,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	96,0
	Muy en desacuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 17**

**¿Considera que los valores que practica la empresa son útiles para el trabajo que desarrolla?**



**Análisis e interpretación:** cada empresa tiene definido cuáles son sus valores, como la ética, responsabilidad, honestidad y compromiso, que son los más comunes, dichos valores deben ayudar a que la empresa cumpla con sus objetivos y deben ser practicados por sus trabajadores. El gráfico muestra que el 16,00% y el 36,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que consideran que los valores que practica la empresa si son útiles para el trabajo que desarrolla, mientras que el 24,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 20,00% y el 4,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que los valores que practica la empresa no son útiles para el trabajo que desarrolla, en este caso lo que se debe buscar es la uniformidad de los valores, ya que estos deben ser aplicables para todas las áreas del trabajo.

**Tabla 18**

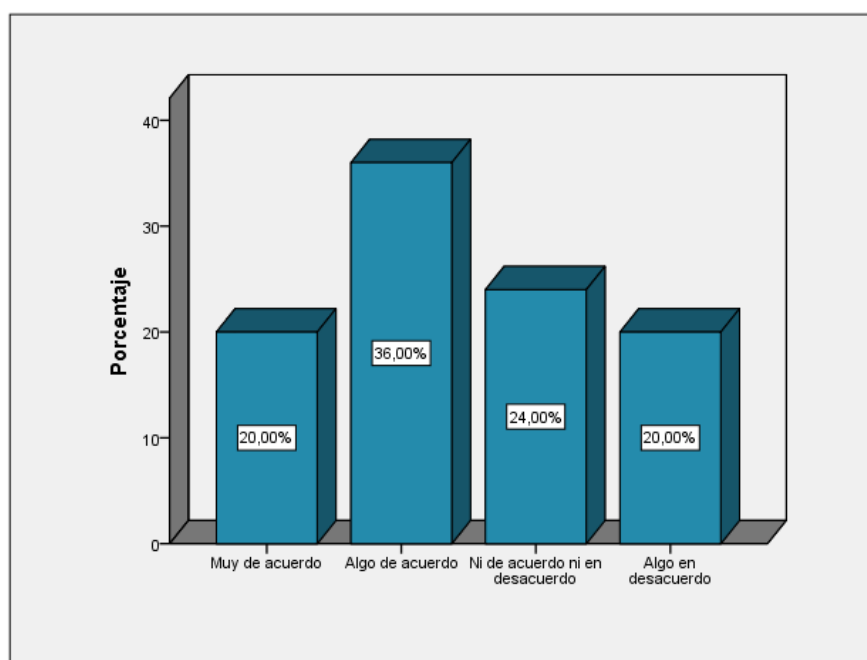
*¿Comparte usted los valores de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Algo de acuerdo	9	36,0	36,0	56,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	80,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 18**

*¿Comparte usted los valores de la empresa?*



**Análisis e interpretación:** que un trabajador se identifique con la empresa depende de muchos factores, entre ellos esta los valores que plantea la empresa ya que de esta manera se logra vincular los ideales que quiere alcanzar la empresa con los ideales que tiene sus trabajadores. El grafico muestra que el 20,00% y el 36,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que ellos si comparten los valores de la empresa, lo que les permite desempeñarse de acuerdo a lo que requiere la empresa, sin incomodidades ni dificultades, mientras que el 24,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado, ya que practicar dichos valores no es relevante y lo pueden hacer o no sin complicaciones. De manera contraria, el 20,00% de los

encuestados manifiestan estar algo en desacuerdo ya que consideran que no comparten los valores de la empresa y que practicarlos dentro de su jornada laboral les causa dificultades, lo que interfiere con su desempeño laboral.

**Tabla 19**

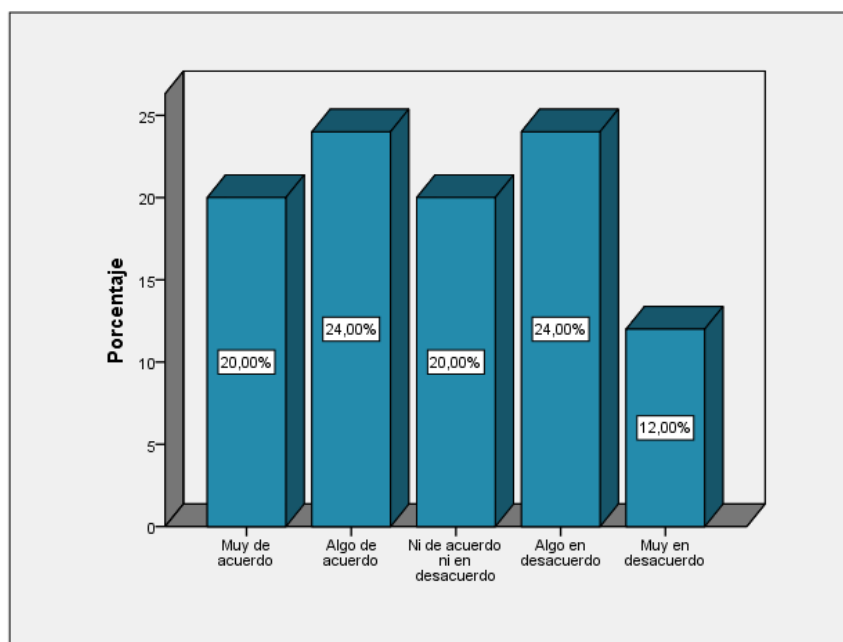
*¿Los valores publicados de la empresa son claros?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Algo de acuerdo	6	24,0	24,0	44,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	64,0
	Algo en desacuerdo	6	24,0	24,0	88,0
	Muy en desacuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 19**

*¿Los valores publicados de la empresa son claros?*



**Análisis e interpretación:** los valores de una empresa funcionan como eje para garantizar el éxito que puede tener ante sus competidores, es por ello que los miembros de la empresa deben interiorizarlos, de tal manera que puedan transmitirlo a sus clientes, lo cual no se podría realizar si la empresa no publica valores claros. El gráfico muestra que el 20,00% y el 24,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que consideran que los valores que publicó la empresa son claros, lo que permite que los practiquen y difundan, mientras que el



20,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 24,00% y el 12,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa no publico sus valores de manera clara, lo que interfiere con que algunos trabajadores no los entiendan y por ende no los ponen en práctica.

**Tabla 20**

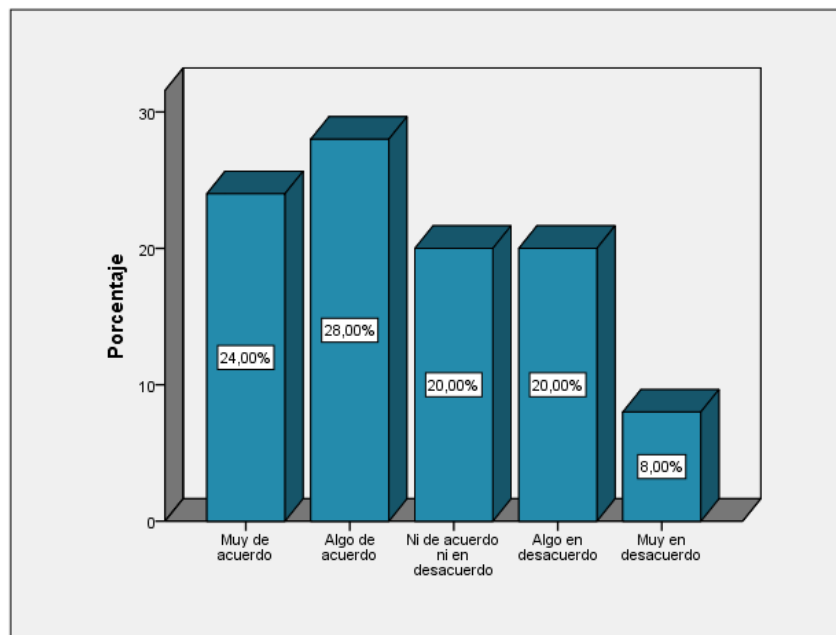
*¿Fomentan su práctica entre los trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	Algo de acuerdo	7	28,0	28,0	52,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	72,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	92,0
	Muy en desacuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 20**

*¿Fomentan su práctica entre los trabajadores?*



**Análisis e interpretación:** los valores son muy mencionados, en los hogares, los colegios y cualquier institución, pero no solo deben ser mencionados, sino que se deben ponerse en práctica, solo así se puede garantizar que todos trabajen respetando un mismo ideal y se alcance el objetivo planteado. El grafico muestra que el 24,00% y el 28,00% de los encuestados manifiestan

estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa si fomenta la práctica de sus valores planteados entre los trabajadores, mientras que el 20,00% manifiesta que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 20,00% y el 8,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa no fomenta el cumplimiento de esos valores dentro de los trabajadores, una vez más lo que se debe mejorar en este caso es la organización que tiene la empresa para difundir su información en todas las áreas existentes dentro de la empresa.

**Tabla 21**

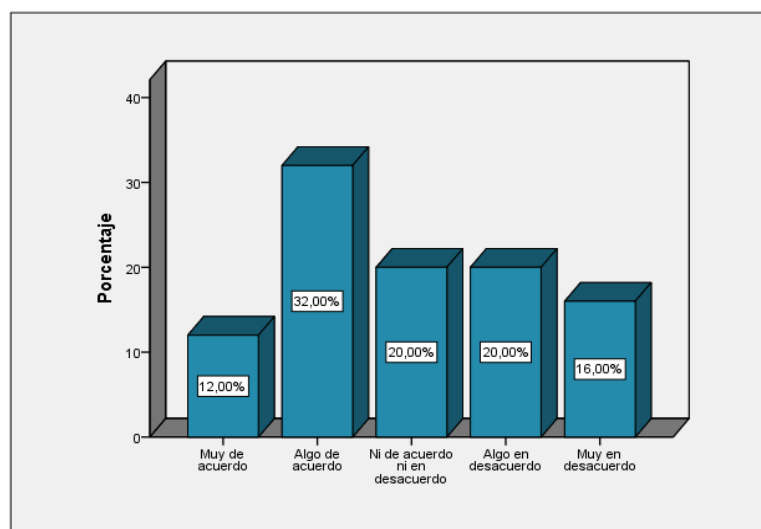
*¿Considera que el desempeño de todos los trabajadores está en función de lo que cree y opina de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Algo de acuerdo	8	32,0	32,0	44,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	64,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	84,0
	Muy en desacuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 21**

*¿Considera que el desempeño de todos los trabajadores está en función de lo que cree y opina de la empresa?*



**Análisis e interpretación:** si los trabajadores no están de acuerdo con los ideales de la empresa o no respetan a la empresa, su desempeño será deficiente, pero si el trabajador sabe que está en una empresa importante y

que tiene prestigio, su desempeño será mucho mejor porque va a querer mantenerse trabajando ahí. El gráfico muestra que el 12,00% y el 32,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que apoyan la afirmación de que su desempeño está en función a lo que creen y opinan de la empresa, lo cual hace que se quieran esforzar más para seguir manteniendo su puesto de trabajo, mientras que el 8,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 20,00% y el 16,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran su desempeño laboral no está en función a lo que ellos puedan creer u opinar de la empresa.

**Tabla 22**

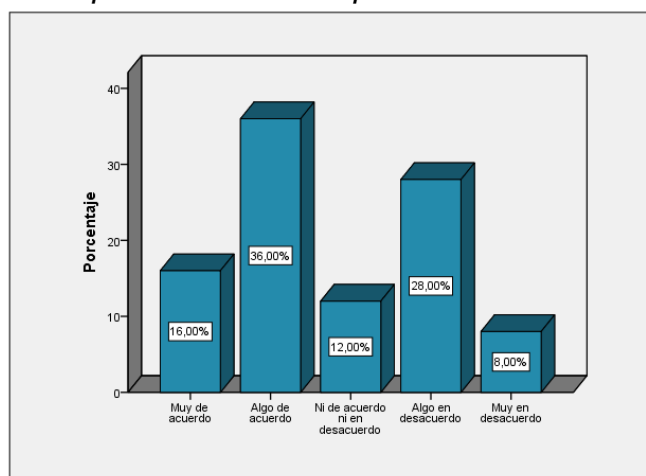
*¿Considera que su opinión respecto al desempeño comercial de la empresa es compartida por todos sus compañeros?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Algo de acuerdo	9	36,0	36,0	52,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,0	12,0	64,0
	Algo en desacuerdo	7	28,0	28,0	92,0
	Muy en desacuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 22**

*¿Considera que su opinión respecto al desempeño comercial de la empresa es compartida por todos sus compañeros?*



**Análisis e interpretación:** cada trabajador tiene un punto de vista diferente sobre la situación de la empresa, esto va a depender del área en el que se

encuentre trabajando ya que en toda empresa van a haber sectores que estén en mejor situación que otros sectores de la misma empresa. El grafico muestra que el 16,00% y el 36,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que consideran que su opinión sobre la situación comercial de la empresa es compartida por sus compañeros, ya que la empresa tiene una gestión uniforme y todo se ve afectado por el nivel comercial que este tenga, mientras que el 12,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 28,00% y el 8,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que su opinión sobre la situación comercial de la empresa no es compartida por sus compañeros.

**Tabla 23**

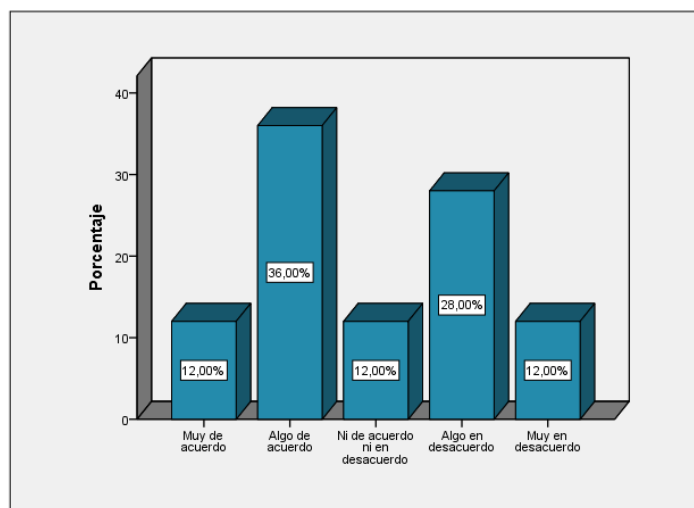
*¿Para usted la creencia que tienen los trabajadores de la empresa afecta el desempeño en sus áreas de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Algo de acuerdo	9	36,0	36,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,0	12,0	60,0
	Algo en desacuerdo	7	28,0	28,0	88,0
	Muy en desacuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 23**

*¿Para usted la creencia que tienen los trabajadores de la empresa afecta el desempeño en sus áreas de trabajo?*



**Análisis e interpretación:** el Perú especialmente es un país multicultural, por ende, cada creencia se debe respetar y valorar, pero hay ocasiones en las que dichas creencias interfieren al momento de desempeñar sus labores dentro de la empresa, lo cual puede afectar al bienestar de la empresa. El grafico muestra que el 12,00% y el 36,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que consideran que las creencias de los trabajadores no deben afectar a sus actividades en el centro laboral, sino que se debe respetar a cada persona, mientras que el 12,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 28,00% y el 12,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran sus creencias en ocasiones si afecta a sus labores dentro de la empresa, lo cual reduce su productividad.

**Tabla 24**

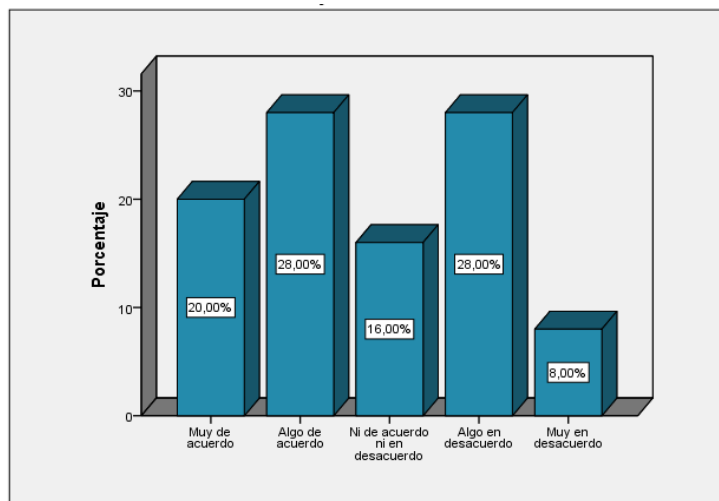
*¿La empresa demuestra que tiene complacencia con usted con el trabajo desarrollado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	Algo de acuerdo	7	28,0	28,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16,0	16,0	64,0
	Algo en desacuerdo	7	28,0	28,0	92,0
	Muy en desacuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 24**

*¿La empresa demuestra que tiene complacencia con usted con el trabajo desarrollado?*



**Análisis e interpretación:** la manera en la que la empresa demuestra su nivel de satisfacción también importa ya que si el trabajador no ve que su desempeño es valorado entonces no tendrá las mismas ganas de seguir esforzándose y reducirá su productividad. El gráfico muestra que el 20,00% y el 28,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa si les demuestra que tiene complacencia con el trabajo que realizan, mientras que el 16,00% manifiesta que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 20,00% y el 8,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa no es muestra complacencia ante las labores que están realizando, esto se puede interpretar como una falta de comunicación en ciertos sectores de la empresa.

**Tabla 25**

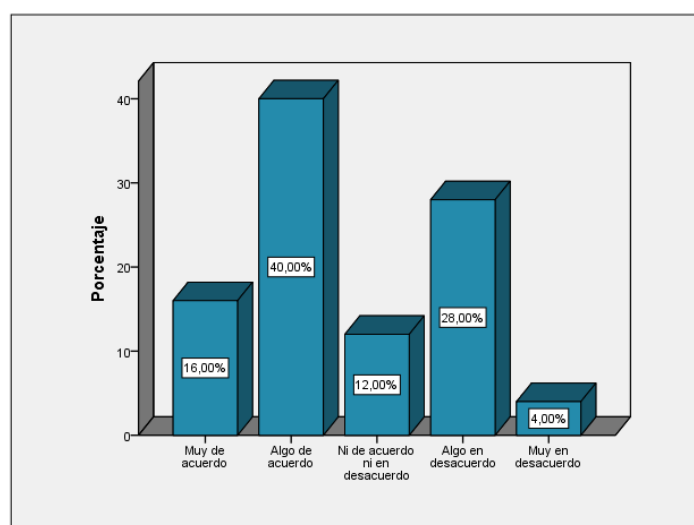
*¿La empresa manifiesta su confianza en el trabajo que desarrolla?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Algo de acuerdo	10	40,0	40,0	56,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	12,0	12,0	68,0
	Algo en desacuerdo	7	28,0	28,0	96,0
	Muy en desacuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 25**

*¿La empresa manifiesta su confianza en el trabajo que desarrolla?*



**Análisis e interpretación:** en toda relación la confianza es un determinante para conseguir el éxito, en el caso de las empresas los jefes deben confiar en sus trabajadores y viceversa, ya que de esta manera se puede conocer la verdadera situación de la empresa y solucionarlos a tiempo. El grafico muestra que el 16,00% y el 40,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que afirman que la empresa si muestra su confianza en la manera en que los trabajadores se desempeñan, lo que mejora la productividad de la empresa, mientras que el 12,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 28,00% y el 4,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que consideran que la empresa no muestra su confianza en la manera en que los trabajadores se desempeñan, esto también es consecuencia de los problemas de comunicación que se muestran en ciertos sectores de la empresa.

**Tabla 26**

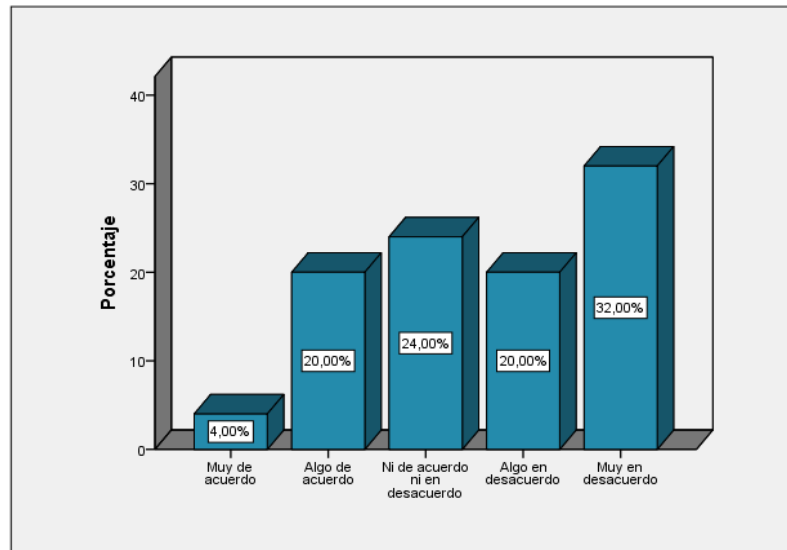
*¿Si la empresa le propone incrementar sus horas de manera eventual sin mejorar su remuneración, estaría de acuerdo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Algo de acuerdo	5	20,0	20,0	24,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	24,0	24,0	48,0
	Algo en desacuerdo	5	20,0	20,0	68,0
	Muy en desacuerdo	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Nota. Encuestas realizadas**

**Figura 26**

*¿Si la empresa le propone incrementar sus horas de manera eventual sin mejorar su remuneración, estaría de acuerdo?*



**Análisis e interpretación:** es por ley que cuando un trabajador labora más horas de las que está estipulado en su contrato la empresa se ve en la obligación de remunerar dichas horas extra, sin necesidad que el trabajador se lo pida ya que forman parte del derecho que por ley le corresponde al trabajador. El grafico muestra que el 4,00% y el 20,00% de los encuestados manifiestan estar muy de acuerdo y algo de acuerdo respectivamente ya que ellos si estarían dispuestos a trabajar horas extra sin pedir una remuneración que lo compense, lo cual puede ser beneficioso para la empresa ya que sería como mano de obra gratis, pero estaría faltando a las normas laborales, mientras que el 24,00% manifiestan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado. De manera contraria, el 20,00% y el 32,00% manifiestan estar algo en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente ya que ellos no están dispuestos a trabajar horas extra sin que estas sean remuneradas, lo cual muestra que conocen cuáles son sus derechos y se deben respetar.



## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La tesis considera como metodología, la evaluación de sus postulados a través de indicadores estadísticos inferenciales, que complementan el entendimiento descriptivo que tienen. En ese contexto, el estadígrafo de Pearson podrá mostrarnos evidencias de las relaciones que hay entre las variables, pudiendo estos ser corroborados de manera descriptiva con la información de las tablas propuestas. Es importante destacar que esta técnica no determina la influencia, causa o efecto entre las variables, por el contrario, muestra señales de que los comportamientos van en el mismo sentido.

### Tabla 27

*Criterios para analizar y determinar la relación la administración de recursos humanos y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 2022*

CORRELACIÓN	VALOR
R = 100	Correlación perfecta
Entre 0.9 y 1	Correlación muy alta
Entre 0.7 y 0.9	Correlación alta
Entre 0.4 y 0.7	Correlación moderada
Entre 0.2 y 0.4	Correlación muy baja
R = 0.00	Correlación nula
R = -1	Correlación imperfecta negativa

Nota. Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

Cada una de las dimensiones planteadas para las variables, fueron convenientemente agrupadas gracias a la aplicación del software SPSS pudiendo tener dimensiones uniformes para poder contrastarlas entre sí para establecer la relación correspondiente.

## A. Contrastación de Hipótesis General

### Hi - Alterna

La administración de recursos humanos se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.

### Ho – Nula

La administración de recursos humanos no se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021.

### Tabla 28

*Correlación entre la variable recursos humanos y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021*

		Administración de Recursos Humanos Tablas 1 al 16	Cultura Empresarial Tablas 17 al 26
Administración Recursos Humanos Tablas 1 al 16	Correlación de Pearson	1	,471
	Sig. (bilateral)		,014
	N	25	25
Cultura Empresarial Tablas 17 al 26	Correlación de Pearson	,471	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	25	25

Nota. Encuestas aplicadas

Mega Cable S.A.C. de la ciudad de Huánuco comprendiendo la coyuntura de pandemia ha logrado implementar una administración de recursos humanos que permita tener una percepción positiva en por lo menos la mitad de ellos. El objetivo, es mejorar la cultura de la empresa con miras a tener clientes satisfechos. Tras agrupar las tablas correspondientes a la variable administración de recursos humanos, y cultura empresarial, podemos observar que el R2 obtenido es mayor a 0 = 0.471, indicando según nuestra tabla de análisis que hay una relación moderada entre ambas variables. Pudiendo esto ser evidenciada con tablas específicas como por ejemplo en la tabla 3 el 64% (valor acumulado) de trabajadores tiene respuestas positivas respecto a que la empresa cuenta con herramientas para el trabajo que realiza, esto en concordancia con la información de la tabla 22 donde los trabajadores expresan en 52% que comparten el desempeño comercial de la

empresa y la comparten entre sus compañeros. Valor positivo que permite sustentar que la hipótesis alterna se acepta en nuestra investigación, afirmando que, si hay relación entre las variables de estudio en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19, siendo esta última variable interviniente la que obliga de alguna manera implementar protocolos de trabajo en la empresa.

### Hipótesis Específicos

La organización de personal se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021

**Tabla 29**

*Correlación entre la dimensión organización de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021*

		Dimensión organización de personal	Variable cultura empresarial
Dimensión organización de personal	Correlación de Pearson	1	,573
	Sig. (bilateral)		,014
	N	25	25
Variable cultura empresarial	Correlación de Pearson	,533	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	25	25

Nota. Encuestas aplicadas

Una de las dimensiones consideradas en la administración de personal, es su organización. En ese sentido, la forma que ha considerado la metodología para ser medido es la descriptiva para luego estimar la inferencia respectiva. Tras agrupar las preguntas de la dimensión organización de personas, los resultados del R2 superior a 0 resultó 0.573, que ha decir de nuestra tabla de análisis hay una correlación alta o significativa entre la dimensión y la variable. Pudiendo esta ser corroborada con información de la tabla 2, donde el valor acumulado positivo expresa que para los trabajadores los objetivos de la empresa son realizables 48%, en concordancia ello con información de la tabla 24, pudiendo ver que el 48% de trabajadores percibe que la empresa

tiene complacencia con ello. De esta forma podemos confirmar la hipótesis planteada, sosteniendo que si hay relación significativa entre la dimensión organización de personas y la cultura empresarial en Mega cable T.V. S.A.C. en Huánuco en tiempos de COVID19, siendo este último una variable interviniente que oblige a la empresa estar bien organizadas a nivel de recurso humano para responder a la exigencia de la empresa.

“El planeamiento organizacional se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021”

**Tabla 30**

*Correlación entre la dimensión planificación de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021*

		Dimensión planificación de personal	Variable cultura empresarial
Dimensión planificación de personal	Correlación de Pearson	1	,501
	Sig. (bilateral)		,027
	N	25	25
Variable cultura empresarial	Correlación de Pearson	,501	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	25	25

Nota. Encuestas aplicadas

Dentro de la planificación de personal, la empresa Mega Cable en tiempos de pandemia ha establecido algunos criterios para poder medir el avance de lo programado, como por ejemplo trabajo en equipo, eficacia y medición del desempeño. Las preguntas hechas en torno a estos indicadores cruzado junto con la información de la variable cultura empresarial han logrado describir que efectivamente hay relación directa entre la planificación de personal y la cultura, sostenida en el  $R^2 = 0.501$ , sin embargo, esta información inferencial, puede ser corroborada con los resultados de tablas específicas como por ejemplo la tabla 6 donde el valor agrupado de 48% describe que los trabajadores reconocen que la empresa mide su desempeño en tiempos de covid19, lo que indudablemente genera valores que son practicados en la empresa como lo descrito por los trabajadores en la tabla 17 donde el 52%

sostiene que esos valores para la empresa hace que ellos se sientan útiles en el trabajo. Por ello, se puede inferir que la hipótesis planteada es válida, confirmando que hay una relación significativamente entre la planificación de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable S.A.C. de Huánuco en tiempos de COVID19, siendo esta última variable las determinantes para lograr que la empresa establezca medidas que relacionen la planificación de personal con la cultura de su empresa.

“La dirección de personal se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021”.

**Tabla 31**

*Correlación entre la dimensión dirección de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021*

		Dimensión Dirección de Personal	Variable cultura empresarial
Dimensión dirección de personal	Correlación de Pearson	1	,631
	Sig. (bilateral)		,037
	N	25	25
Variable cultura empresarial	Correlación de Pearson	,631	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	25	25

Nota. Encuestas aplicadas

La Dirección como dimensión de la administración de personal, ha jugado un papel importante en la empresa mega Cable S.A.C. en tiempos de covid19, en razón que la empresa ha establecido a través de su gerente buena comunicación con los colaboradores, siendo esto percibido por ellos en la tabla 13, donde se observa que en valor acumulado el 52% tiene respuesta positiva en cuanto a la comunicación que tienen con la empresa, haciendo que esto se traduzca en un valor destacado por mismo trabajadores en la tabla 18, donde observamos al 56% con respuestas positivas (valor acumulado). Se suma a este entendimiento el R2 obtenido igual a 0.631 destacando que hay una relación fuerte entre la dimensión y la variable. Lo que nos permite sostener que efectivamente si hay una relación significativa entre la dirección de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable S.A.C. en tiempos de covid19, validando de esta manera la hipótesis específica

planteada. Más aun siendo el covid19 la variable que ha impulsado que su gerente no solo tenga buena comunicación con ellos, sino también sean parte del trabajo en equipo, motivación que es propia de la empresa.

“El control de personal se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021”

**Tabla 32**

*Correlación entre la dimensión control de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable TV S.A.C. en tiempos de Covid19 Huánuco 2021*

		Dimensión Control de personal	Variable cultura empresarial
Dimensión control de personal	Correlación de Pearson	1	,684
	Sig. (bilateral)		,036
	N	25	25
Variable cultura empresarial	Correlación de Pearson	,684	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	25	25

Nota. Encuestas aplicadas

El control de personal, como dimensión de la administración de recurso humano, fue medido a través de preguntas aprobadas apropiadamente. De los resultados que se han obtenido podemos observar los que destacan de la tabla 15 donde el 76% (valor acumulado) de trabajadores reconoce que la empresa controla su asistencia y desempeño a través de diferentes medios, los que genera que esta parte de la administración sea compartida entre todos los trabajadores con el fin de mejorar el desempeño, así lo reconoce en la tabla 22, el 52% de los encuestados. Se suma a este entendimiento el valor del R2 obtenido positivo mayor a cero resultado 0.684, el mismo que indica que efectivamente hay relación significativa entre la dimensión y la variable. Confirmando la hipótesis planteada para la tesis. La variable interviniente Covid19 como en las dimensiones anteriores, ha hecho que la empresa pueda implementar medidas de control para evaluar el desempeño de sus trabajadores, entendiendo que sus resultados debieron de sumar entonces a los propósitos comerciales.

Finalmente habiendo confirmado las hipótesis específicas, ello permite comprender que la administración de personal en la empresa Mega cable tiene comportamiento en el mismo sentido con la cultura empresarial:



Administración de personal



Cultura empresarial

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Los resultados descriptivos demuestran que en el contexto analizado hay una relación evidente entre las variables administración de personal y cultura empresarial. Esta afirmación, es precisa comprenderla con los resultados de los antecedentes citados. Ghiglione (2015) en su tesis titulada “Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño” llegó a importantes conclusiones, en las cuales sostiene que la administración de recursos humanos más allá de ser una técnica administrativa genera comportamientos en las organizaciones, afirmación que se ha podido advertir en tiempos de covid19 en las empresa Mega cable S.A.C. donde podemos observar que los trabajadores han establecidos patrones de comportamiento organizacional gracias a la forma como la empresa está administrando la presencia de ellos. Destaca los protocolos. De igual forma, Verdesoto (2014) en su tesis titulada “Estudio Descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocios de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador”, comprende que la variable cultura empresarial y/o organizacional es un elemento importante dentro de las organizaciones, los mismos que se ven motivados por la existencia de políticas internas. El autor sostiene que la cultura depende de las personas. Afirmación que se corrobora con las evidencias en la tesis que se redacta, donde se demuestra que la administración de recursos humanos ha establecido perfiles y protocolos para un adecuado comportamiento de las personas. En términos nacionales, los tesisistas nacionales concluyen de la misma manera, dando razón a lo que pudimos advertir en la descripción correspondiente, por ejemplo Borja, (2017) En su tesis titulada “La Administración de Recursos Humanos y la Motivación en los Trabajadores de la Empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco” ha concluido que la administración influye en la motivación de los trabajadores, dado que son reconocidos en sus funciones, hay actividades que son claras, entre otras cosas. En el caso de



la tesis presentada, las respuestas son similares, comprendiendo que Mega Cable en tiempos de pandemia ha hecho que sus trabajadores tengan en claro sus objetivos y sean controlados en base a ellos, lo que no ha alterado la conducta empresarial, por el contrario ha hecho que los trabajadores puedan identificarse con la practica de valores que fomenta la empresa. Finalmente a nivel local, en la tesis que ha presentado Campos (2018) titulada “La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en la Empresa Grupo Factoría Figar S.A.C. de la Ciudad de Huánuco” comprendio que la gestión de recursos humanos se ha relacionado con la productividad de los trabajadores. Esta conclusión, es importante destacarla en la medida que se comprenda que la cultura empresarial engloba ello. Siendo Mega Cable una empresa que ha captado teoricamente y de manera practica la importancia de la gestión de recursos humanos.

Como podemos observar, lo que podemos leer de los antecedentes logra sintonizar con los hallazgos de la parte descriptiva.

## **5.2. CONTRASTACIÓN CON EL MARCO TEÓRICO**

Chiavenato, (2000) sostiene que la administración de recursos humanos es la técnica de organizar el personal que integra una empresa con el fin de seleccionarlo, capacitarlo, evaluarlo, ordenarlo, motivarlo, redistribuirlo, para mejorar su eficiencia sintiéndose parte del emprendimiento que integra, y que a través de la empresa que es un poco suya, hallará la satisfacción de sus metas personales. En general existe en las empresas un área dedicada a la administración de los recursos humanos o gestión de recursos humanos, integrada por personal idóneo, que comienzan su función con la selección del personal, previo planeamiento de lo requerido según las necesidades empresariales. De esta manera, las dimensiones establecidas en la empresa Mega Cable, teóricamente han sido correctas, dado que la percepción de los trabajadores de la empresa, entienden en todo sentido que los criterios de la empresa pueden lograr que la cultura empresarial se de en el mismo sentido. Así lo confirma Puchol, (2007) sostiene también que el propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que

sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. En tiempos de pandemia se ha logrado que los trabajadores en la empresa puedan respetar los protocolos vigentes.

En cuanto a la cultura empresarial Hernandez, (2004) Sustenta que es el conjunto de formas de actuar, de sentir y de pensar que se intercambia entre los integrantes de la organización y son los que identifican a la empresa ante los consumidores, proveedores y todos los agentes externos a ella. Sus normas, sus valores, sus hábitos. Es, en definitiva, lo que hace a la empresa. Toda empresa tiene su propia cultura su propio clima laboral que la diferencia de otras empresas, es el rasgo diferenciador con respecto a la competencia. Aunque las empresas sean del mismo giro comercial, tienen distintas formas de pensar y actuar así como de sentir, aun si tienen las mismas estrategias, los mismos objetivos ya que no tienen la misma cultura de empresa. Estas formas estan expresadas en la empresa MEGA CABLE en tiempos de covid como el respeto a las normas que se practica en la empresa, siendo estas compartidas entre los trabajadores en todos sus ambitos. Chiavenato (2000) sostiene que para poder diseñar un modelo de cultura empresarial, los directivos deben tener en cuenta diversos elementos. En este sentido, Edgar Shein, en su obra *Organizational Culture and Leadership*, estructura -de un modo teórico- este pilar de las compañías en tres niveles: o Los supuestos inconscientes: se refieren a las creencias y consideraciones que de la empresa tienen las personas, es decir, el cómo ven los demás la compañía.

- Los valores: incluyen los principios, normas y modelos éticos que rigen, el comportamiento de los miembros de la organización.
- Las creencias: relacionados a los resultados que obtiene la organización a través de la acción.

Como podemos observar la teoría es clara y sintoniza con las evidencias de los resultados de la tesis. Mega Cable S.A.C. es una empresa que ha sabido adaptar su comportamiento en tiempos de covid, tiempos donde se les ha exigido respetar los protocolos para tener una convivencia de acuerdo a lo que exige las normas sanitarias.

## CONCLUSIONES

- La tesis ha demostrado la relación significativa entre la administración de recursos humanos y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021, la misma que se sustenta en el coeficiente de Personas cuyo valor del  $r^2$  es igual a 0.471, corroborada con la información de la tabla 3 y 22 cuyos valores acumulados sostienen que el 64% de trabajadores reconoce que la administración de personal provee herramientas apropiadas para el trabajo que realizan, haciendo que el 52% compartan el desempeño del comportamiento comercial de la empresa en tiempos de covid19.
- La tesis ha demostrado la relación significativa entre la dimensión organización de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021, sustentada en el coeficiente de correlación de Personas cuyo valor del  $r^2$  es igual a 0.573, sustentada de manera descriptiva en la información de la tabla 2 y tabla 24, donde podemos observar que el 48% de trabajadores reconoce que los objetivos son claros, teniendo un valor similar de trabajadores que reconoce además que la empresa es complaciente con ellos.
- La tesis ha demostrado que existe relación significativa entre el planeamiento organizacional y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021, ello corroborado con el coeficiente de correlación Pearson cuyo  $r^2$  es igual a 0.501, sostenida de manera descriptiva en la información de la tabla 6 y 17, donde se observa que el 48% de los trabajadores reconoce que la empresa mide su desempeño, haciendo que esto sea comprendido como un valor positivo para ello, así lo manifiesta el 52% de trabajadores.
- La tesis ha demostrado que existe relación significativa entre la dirección de personal y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021, corroborada con el coeficiente de correlación de Personas, cuyo valor del  $r^2$  es igual a 0.631, demostrada con la información descriptiva de la tabla 13 y 18, donde el 52% de trabajadores reconoce que la comunicación es importante en la

empresa lo que le da un valor en tiempos de covid, así sostiene el 56% de los encuestados.

- La tesis ha demostrado, La relación significativa que existe entre el control de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021, corroborada con el valor del coeficiente de correlación de Personar cuyo  $r^2$  es igual a 0.684, sostenida en la información descriptiva de la tabla 15 y el 22, donde se expresa que el 76% de trabajadores reconoce que los mecanismos de control de la empresa son válidos para la mejora del desempeño que busca en tiempos de covid en cada uno de los trabajadores, así lo manifiesta el 52% de los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

- El gerente de la empresa debe establecer a través de convenios mejor la percepción que se tiene de la administración de recurso humano en la empresa, dado que, a pesar de tener valor significativo, hay un alto porcentaje que no lo siente así, debiendo la empresa firmar convenios de capacitación con la Universidad de Huánuco, para empoderar las políticas dentro de su empresa.
- Respecto a la organización de personal, el gerente de la empresa debe buscar asistencia de la Universidad de Huánuco para formalizar la estructura organizacional de la empresa, el mismo que permitirá reconocer a los trabajadores su ubicación dentro de la empresa, sus funciones, y nivel de responsabilidad.
- Respecto a la planificación, se recomienda al gerente de la empresa subir en una aplicación predeterminada sus objetivos, a efectos de que se pueda hacer seguimiento al cumplimiento, pudiendo estos ser observado por cada uno de los trabajadores de la empresa en tiempo real, lo que debería generar motivación.
- Respecto a la dirección de personal, es importante que el gerente de la empresa requiera una pasantía a su gerente a efectos de que se fortalezca las políticas de motivación con sus trabajadores, ello puede ser con el apoyo del Programa de Administración de la Universidad de Huánuco. De esta manera se reducirá el nivel de percepción negativa respecto a la dirección, ampliando la significancia de la relación que hay entre las variables.
- Respecto al control, es fundamental que el gerente de la empresa establezca como cultura, debiendo la empresa contratar los servicios de un profesional que logre desarrollar una aplicación, ello podrá permitir a los trabajadores ver sus resultados, y saber que están evaluados en todo momento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola Morales, O. L. (2011). *La cultura Organizacional*. España: Editorial Academica Española.
- Borja Calderon, B. G. (2017). *La administración de recursos humanos y la motivación en los trabajadores de la empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017*. Pasco: Universidad de Huánuco.
- Campos Rojas, L. B. (2018). *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en la Empresa Grupo Factoría Figar S.A.C. de la Ciudad de Huánuco*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Chang Matazoglio, W. M. (2015). *Implementación de una adecuada administración de recursos humanos en la oficina de recursos humanos de la Red asistencial rebagliati en la ciudad de Lima 2014*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. Madrid: Pearson Educación.
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (provincia de la Pampa). Desafío para una adecuada evaluación del desempeño*. La Pampa Argentina: Universidad Nacional dela Pampa.
- Hernandez Romo, M. (2004). *La Cultura Empresarial*. México: UAA.
- Hernandez, S. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Latorre Navarro, M. F. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia España: Universidad de Valencia.
- Luis, P. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Edición Diaz de Santos .
- Mercedes Miranda, V. (27 de 02 de 2020). *Central American Journals Online*. Obtenido de La Investigación en tiempos de la pandemia del covid19: <https://www.lamjol.info/index.php/RCEUCS/article/view/10921>
- MUNDIAL, B. (17 de febrero de 2021). *Banco Mundial*. Obtenido de Seguimiento de un año sin precedente para los negocios, en todo el mundo: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2021/02/17/tracking-an-unprecedented-year-for-businesses-everywhere>

Ñaupas Paitan, Humberto & Mejia Mejia, Elias & Novoa Ramirez, Eliana. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redaccion de la tesis* . México: Ediciones de la U.

Robbins, S. (1998). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Mcgrawhill.

Siliceo, A. (2006). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Bogota: Editorial Limusa.

Sotelo Solis, K. Y. (2014). *Influencia del modelo de gestión por competencias en la administración de recursos humanos de la Empresa Electorcentro S.A. U.N. Huánuco*. Huancayo - Junin: Universidad del Centro.

Trujillo Sosa, J. E. (2019). *Fortalecimiento de la cultura empresarial de una empresa de ka industria Automotriz peruana*. Lima : Universidad del Pacifico.

Verdesoto Bernal, N. (2014). *Estudio Descriptivo de la Cultur Organizacional de los colaboradores de la unidad de negocios de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

# ANEXOS



**Tesis: La Administración de Recursos Humanos y la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021**  
**Autor: Bach. Samuel Reyna Ventura**



## Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p><b>General</b> ¿Cómo se relaciona la administración de recursos humanos con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Cómo se relaciona la organización de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el planeamiento organizacional con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?</p>	<p><b>General</b> Determinar cómo se relaciona la administración de recursos humanos con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p> <p><b>Específicos</b> Determinar cómo se relaciona la organización de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p> <p>Determinar cómo se relaciona el planeamiento organizacional con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p>	<p><b>HIPÓTESIS ALTERNA (Ha).</b> La administración de recursos humanos se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p> <p><b>HIPÓTESIS NULA (Ho).</b> La administración de recursos humanos no se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p> <p>H.E.1 La organización de personal se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en</p>	<p><b>Independiente</b> Administración de recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización de personal</li> <li>- Planeamiento de personal</li> <li>- Dirección de personal</li> <li>- Control de personal</li> </ul> <p><b>Dependiente</b> Cultura Empresarial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores</li> <li>- Creencias básicas</li> <li>- Conductas</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> La tesis de tipo aplicada busca establecer líneas que permitan profundizar los conocimientos que existe sobre las variables previstas.</p> <p><b>Enfoque:</b> La tesis es de tipo cuantitativa, comprende el establecimiento de categorías para cada ítem que medirá las dimensiones de las variables establecidas.</p> <p><b>Nivel:</b> El nivel de investigación es de tipo descriptivo correlacional, el mismo que nos permitirá en primer orden describir las cualidades de cada dimensión, y establecer una inferencia correlacional a través de ello.</p> <p><b>Diseño:</b> La tesis no manipulara ninguna de las variables, es no experimental de tipo transeccional</p> <p><b>Población:</b> La población esta constituida por el Número de trabajadores de la Empresa sujeto de estudio N = 25</p>	<p><b>Encuesta</b> Instrumentos dirigidos quienes laboran en la empresa mega Cable para conocer su percepción respecto a la administración de personal y cultura de la empresa.</p> <p><b>Entrevista</b> Al administrador de la empresa, para corroborar percepciones de los trabajadores</p>

<p>¿Cómo se relaciona la dirección de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el control de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la dirección de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p> <p>Determinar cómo se relaciona el control de personal con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p>	<p>tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p> <p>H.E.2 El planeamiento organizacional se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p> <p>H.E.3 La dirección de personal se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p> <p>H.E.4 El control de personal se relaciona significativamente con la cultura empresarial en la empresa Mega Cable T.V. S.A.C. en tiempos de COVID19 Huánuco 2021</p>		<p><b>Muestra</b> Considerando el tamaño de la muestra y la conveniencia de la investigación N = n = 25</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MEGACABLE T.V. S.A.C DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO

Introducción:

La siguiente encuesta, consta de preguntas de tipo académica, su desarrollo tendrá esos fines. Siendo anónimo en su llenado.

Marque así: 1 = Muy de acuerdo, 2 = Algo de acuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = en desacuerdo, 5 = muy en desacuerdo

Item´s	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que la empresa de cable cuenta con objetivos claros?					
2. ¿Considera que los objetivos de la empresa son realizables?					
3. ¿La empresa le provee las herramientas necesarias para el trabajo que realiza?					
4. ¿La empresa delega responsabilidades claras?					
5. ¿Promueve la empresa el trabajo conjunto entre trabajadores?					
6. ¿Considera que la empresa cuenta con indicadores para medir su desempeño?					
7. ¿La empresa cuenta con la cantidad de trabajadores apropiados para el trabajo que realiza?					
8. ¿El gerente es un ejemplo a seguir para los trabajadores?					
9. ¿El gerente demuestra que tiene experiencia en el trabajo que desarrolla la empresa?					
10. ¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores?					
11. ¿Recibe usted compensación adicional por el trabajo que realiza?					
12. ¿La empresa usa redes sociales para comunicar alguna disposición?					
13. ¿La empresa tiene buena comunicación con sus trabajadores?					
14. ¿Es adecuado la forma de control la permanencia en el trabajo? <sup>20</sup>					
15. ¿La empresa controla la asistencia diaria de los trabajadores? <sup>21</sup>					
16. ¿Usa medios adecuados la empresa para medir el desempeño de los trabajadores?					
17. ¿Considera que los valores que practica la empresa son útiles para el trabajo que desarrolla?					
18. ¿Comparte usted los valores de la empresa?					
19. ¿Los valores publicados de la empresa son claros?					
20. ¿Fomentan su práctica entre los trabajadores?					
21. ¿Considera que el desempeño de todos los trabajadores esta en función de lo que cree y opina de la empresa?					
22. ¿Considera que su opinión respecto al desempeño comercial de la empresa es compartida por todos sus compañeros? <sup>31</sup>					
23. ¿Para usted la creencia que tienen los trabajadores de la empresa afecta el desempeño en sus áreas de trabajo?					
24. ¿La empresa demuestra que tiene complacencia con usted con el trabajo desarrollado?					

25. ¿La empresa manifiesta su confianza en el trabajo que desarrolla?					
26. ¿Si la empresa le propone incrementar sus horas de manera eventual sin mejorar su remuneración, estaría de acuerdo?					

**¡Gracias por su colaboración!**

## ENTREVISTA AL GERENTE DE LA EMPRESA MEGA CABLE S.A.C.

La siguiente entrevista tiene fines académicos. El propósito de la investigación es establecer como su administración de personal, actualmente está generando o no una cultura empresarial en MEGA Cable T.V.

1. Respecto al periodo antes de la pandemia, que tanto ha cambiado la forma como administra su personal

2. Es importante para usted la motivación en esta temporada de pandemia  
Si ( )                      No ( )
3. Verifico usted que los trabajadores estaban desmotivados  
Si ( )                      No ( )
4. Planifica actualmente el requerimiento de personal  
Si ( )                      No ( )
5. Cuenta con una organización y personal apropiado para lograr los objetivos empresariales  
Si ( )                      No ( )
6. Es importante para la empresa la práctica de valores  
Si ( )                      No ( )
7. Considera que la Conducta de los trabajadores estos asociados con la cultura empresarial  
Si ( )                      No ( )





