

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU- JESICA
DISTRITO DE OCUVIRI – PUNO, 2016”**

TESIS

PRESENTADO POR:

MARY CARMEN HUAMAN QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERU

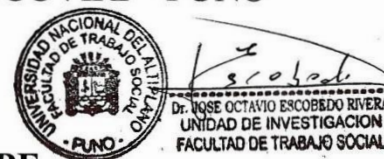
2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUR WY S.A.C
UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE OCUVIRI – PUNO
2016”

TESIS PRESENTADA POR:

MARY CARMEN HUAMAN QUISPE



PARA OPTAR EL TÍTULO DE: LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Fecha de Sustentación: 02 febrero 2017

APROBADA POR EL JURADO DICTAMINADOR:

PRESIDENTE

:
Dra. BESTSABE AURORA LLERENA ZEA

PRIMER MIEMBRO

:
T.S. KATIA MARLENY ARPASI CHAMBI

SEGUNDO MIEMBRO

:
Mg. VILMA VELASQUEZ VELASQUEZ

DIRECTORA Y ASESORA

:
T.S. ANGELICA ESPERANZA ZENTENO
MAMANI

Área: Desarrollo humano y calidad de vida

Tema: Desarrollo nacional, regional y local

DEDICATORIA

*A Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme
fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas
que se presentaban, enseñándome a encarar las
adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en*

*A mis padres Edgar y Agustina, porque creyeron en mí y porque
me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y
entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver
alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en
los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que
sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.*

*A mis adorables hermanitas Lisbeth y Esmeralda, tíos, primos,
abuelos y amigos. Gracias por haber fomentado en mí el deseo
de superación y el anhelo de triunfo en la vida.*

AGRADECIMIENTO

A mi directora de tesis, T.S. Angélica Esperanza Zenteno Mamani por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mi investigación con éxito.

De la misma forma a los integrantes del jurado dictaminador: Dr. Bestsabe Aurora Llerena Zea, Mg. Vilma Velasquez Velasquez y T.s. Katia Marleny Arpasi Chambi; quienes realizaron revisiones y comentarios desde el proyecto de investigación hasta el presente trabajo.

A todo el personal de la empresa MUR WY S.A.C por haberme brindado el apoyo en este proceso, ya sea de manera directa o indirecta fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se vería reflejado en la culminación de mi paso por la universidad.

Mary Carmen.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE CUADROS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.....	x
RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 El problema de Investigación	13
1.2 Antecedentes de la investigación	16
1.3 Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problemas específicos.....	19
1.4 Importancia y utilidad de investigación.....	19
1.5 Objetivos de la investigación.....	20
1.7.1. Objetivo general	20
1.7.2. Objetivos específicos.....	20
1.6 Características del área de investigación	20
1.6.1. Ubicación geográfica	20
1.6.2. Misión y visión de la institución	21
1.6.3. Objetivos de la institución	22
1.6.4. Valores de la institución	22
1.6.5. Política general de la institución.....	22

CAPITULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1. Marco teórico	24
2.1.1. Marco Antropológico – Filosófico	24
2.2. Marco conceptual de Cultura Organizacional	25
2.2.1. Definición de Cultura Organización	25
2.2.2. La cultura organizacional desde una perspectiva institucional.....	26
2.2.3. Elementos de la cultura organizacional	26
2.2.3.1. Valores Organizacionales.....	27
2.2.3.1. Comportamiento Organizacionales	29
2.3. Marco conceptual de Compromiso Laboral.....	33
2.3.1. Definición Compromiso laboral	33
2.3.2. Dimensiones del compromiso laboral	34
2.3.2. Importancia del compromiso laboral	35
2.4. Hipótesis de la investigación	37
2.4.1. Hipótesis general	37
2.4.1. Hipótesis específicos	37

CAPITULO III**MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1. Tipo y diseño de investigación	38
3.1.1. Tipo de investigación	38
3.1.2. Diseño de investigación.....	38

3.1.3. Método de investigación	39
3.2. Población y muestra de investigación.....	40
3.3. Ubicación.....	40
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	41
3.4.1. Técnicas.....	41
3.4.2. Instrumentos	41
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	42
3.5.1. Procesamiento de datos	42
3.5.2. Materiales y equipos utilizados	42
3.5.3. Variables analizados.....	42
3.5.4. Diseño de tratamiento para prueba de hipótesis.....	44
3.5.5. Prueba estadística utilizada	44

CAPITULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultado	46
4.1.1. Relación Valores Organizacionales y Compromiso Laboral.....	47
4.1.2.1. Resultado para la hipótesis específica 01	53
4.1.2. Relación Comportamiento Organizacionales y Compromiso Laboral	55
4.1.2.1. Resultado para la hipótesis específica 02.....	61
4.1.3. Relación Cultura Organizacionales y Compromiso Laboral	63
4.1.2.1. Resultado para la hipótesis general	63
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	70

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO 01: Dimensiones de compromiso laboral	35
CUADRO 02: Población de trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C.....	40
CUADRO 03: Nivel de correlación de Pearson	45

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 01: Distribución de la población por liderazgo según entusiasmo en el trabajo de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.....	47
TABLA 02: Distribución de la población por compañerismo según concentración en el trabajo de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.....	49
TABLA 03: Distribución de la población por responsabilidad según implicación laboral de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.....	51
TABLA 04: Prueba correlacional valores organizacionales según compromiso laboral de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.....	53
TABLA 05: Distribución de la población por participación según dedicación al trabajo de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.....	55
TABLA 06: Distribución de la población por comunicación según concentración en el trabajo de los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.....	57
TABLA 07: Distribución de la población por favoritismo según persistencia en el trabajo de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.....	59
TABLA 08: Prueba correlacional comportamiento organizacional según compromiso laboral los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.....	61
TABLA 09: Prueba correlacional cultura organizacional según compromiso laboral de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.....	63

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

U.M : Unidad Minera.

S.A.C : Sociedad Anónima Cerrada.

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera ARU-JESICA distrito de Ocuvi – Puno 2016”. Tuvo como objetivo general; determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el Compromiso Laboral de los Trabajadores. Para ello se planteó como hipótesis general: La Cultura organizacional se relaciona significativamente con el Compromiso Laboral de los Trabajadores. El tipo de investigación es correccional en donde se utilizó el diseño de investigación de tipo no experimental, así mismo indicamos que se utilizó el método de investigación Hipotético Deductivo en la cual enfatizara la relación entre variables analizando diversos elementos que puedan ser medidos y cuantificados. El ámbito de estudio fue realizado en la Unidad Minera Aru-Jesica ubicado en la provincia de Lampa del departamento de Puno; la muestra estuvo constituida por la totalidad de la población que llega a un número de 70 trabajadores de ocupación Operador de Volquetes y la técnica utilizada durante la investigación fue la observación, como instrumento ítems de escala de Likert y se utilizó la prueba de correlación Pearson. Dentro de los principales resultados tenemos para el objetivo general la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral encontrándose una correlación altamente significativa de (0.601**), también los valores organizacionales se relacionan significativamente con el compromiso laboral cuya correlación es de (0,562**). Así mismo el comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral (0,527**). Siendo que los valores organizacionales en relación con el compromiso laboral es de 50% lo que indica no están comprometidos con la institución.

PALABRAS CLAVE: Cultura Organizacional, Compromiso laboral, Comportamiento y Valores.

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational Culture and Labor Commitment of Workers of the Company MUR WY S.A.C Mining Unit ARU-JESICA District of Ocuvi - Puno 2016". He had a general goal; to determine the relationship between the organizational culture and the Worker's Commitment to Work. In order to do so, it was proposed as a general hypothesis: Organizational Culture is significantly related to the Worker's Commitment to Work. The type of research is correctional where the research design of non-experimental type was used, and we also indicated that the Hypothetical Deductive research method was used in which it emphasized the relationship between variables analyzing various elements that can be measured and quantified. The scope of study was carried out at the Aru-Jesica Mining Unit located in the province of Lampa in the department of Puno; the sample was constituted by the total population that reaches a number of 70 occupation workers Dump Operator and the technique used during the investigation was the observation as an instrument Likert scale items and the Pearson correlation test was used. Within the main results we have for the general objective the organizational culture is significantly related to the labor commitment, finding a highly significant correlation of (0.601 **), also the organizational values are significantly related to the work commitment whose correlation is (0.562 * *). Likewise, organizational behavior is significantly related to work commitment (0.527 **). Being that the organizational values in relation to the labor commitment is 50% which indicates they are not committed to the institution.

KEYWORDS: Organizational Culture, Work Commitment, Behavior and Values.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad una organización solo existe al momento en que dos o más personas se juntan para cooperar entre si y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual se debe enfatizar que el logro de los objetivos puede concretarse si las personas interactúan en las organizaciones si establecen un compromiso laboral lo suficientemente fuerte que les permite desenvolverse en la misma, al actuar de manera armónica con las normas, valores, liderazgo, comportamientos, creencias, lenguajes y símbolos que se encuentran dentro de la cultura organizacional.

En la empresa MUR WY SAC de la Unidad Minera Aru-Jesica los trabajadores que tienen ocupación de operadores de volquete cuya tarea es el traslado de mineral con horario de dos turnos (noche y día), presenta una cultura organizacional deficiente debido a escasa práctica de valores organizacionales como el respeto, responsabilidad y compañerismo mostrando insolencia entre compañeros al entregar su herramienta de trabajo (volquete) expresado en gritos, insultos o bromas no agradadas por demasiada confianza o también por abuso de autoridad del supervisor del área al momento de dar

el repartimiento del frontis de carguío que asigna a los trabajadores, así mismo muestran irresponsabilidad al no cuidar sus herramientas de trabajo como el descuido de sus conos, tacos, rotura de llantas y la falta de limpieza de sus volquetes y también se observa el incumplimiento a los procedimientos de trabajo y órdenes que indica los supervisores. Así mismo se visualiza escaso compañerismo como la conformidad de grupos de cuatro o cinco personas quienes entre ellos se apoyan durante la actividad de trabajo como indicando que se realizó un mal carguío o si una de las llantas de su grupo de compañeros sufrió algún daño, se muestran agradables con el supervisor para que se les asigne un área de trabajo de menor esfuerzo según su conveniencia sin importar las situación de sus demás compañeros que no conformar ningún grupo de amistad, esta situación no solo se observa en los horarios de trabajo sino también en las reuniones de confraternidad que realiza la empresa en la cual expresan indiferencia al cooperar en la actividad incluso algunos de ellos incentivan a sus demás compañeros a no participar con pretextos que se encuentran cansados.

En la empresa el comportamiento organizacional en cuanto a actitudes, continuación y percepción se observa que los trabajadores en la mayoría muestran actitudes de desconformidad con su trabajo y salario porque la remuneración no cubre sus perspectivas, disgusto por el compañero que también utiliza el vehículo, apático con sus compañeros en situaciones de recreación y poco colaborador en actividades de apoyo que se solicita la empresa. En cuanto a la comunicación se observa dos estilo de comunicación pasiva y agresiva en los trabajadores puesto que la mayoría muestran una comunicación pasiva con los supervisores aceptando todas las indicaciones sin estar de acuerdo por miedo a que se le pueda sancionar y esto causa un sentimiento de frustración y cólera realizando críticas fuera del horario de trabajo con sus compañeros; en cuanto a sus compañeros manifiestan una comunicación agresiva durante la

realización de su trabajo aprovechan de sus compañeros más débiles para gritarles o hacerles sentir mal por apoyar en algunas actividades que requiere la empresa y muchos de los trabajadores tienen una percepción de retirarse de la empresa porque no les agrada con las persona que trabaja, el ambiente de trabajo les parece muy saturado, exigente y monótono todo esto limita la posibilidad de crear un ambiente amistoso y mostrando a su vez dificultades para desarrollar trabajo en equipo por percepciones negativas en cuanto a sus compañeros y el trabajo. Frente a estas situaciones en la empresa MUR WY S.A.C de la Unidad Minera Aru-Jesica los trabajadores han mostrado escaso compromiso laboral, presentando dificultades para sentirse dedicados, con mentalidad positiva y concentración al realizar su trabajo.

Con esta investigación se busca reforzar los valores y comportamientos en la organización de los trabajadores al realizar el trabajo con respeto, responsabilidad, compañerismo y con comportamientos de actitud emotiva, interesada y sobre todo integradora, con una comunicación asertiva y percepción positivas del trabajo y lograr trabajar en equipo; que actualmente son los factores que se manifiestan dentro de la organización y al reforzarlos ayudaran a mantener la cultura organizacional óptima para la empresa, logrando con ello satisfacer las necesidades laborales e individuales de los colaboradores como las de la organización creando compromiso laboral y así mismo se busca establecer acciones que permitan desarrollar un estado positivo de compromiso, satisfacción y dedicación que permitan a los trabajadores experimentar una sensación de conexión y de realización efectiva con sus actividades en el trabajo y que persistan de un fuerte deseo por esforzarse en el trabajo, así también que muestren entusiasmo, orgullo sintiendo la felicidad al realizar su trabajo.

Con este proyecto de investigación se espera fortalecer uno de los campos de la intervención del trabajo social, sintonizando a las nuevas demandas y necesidades que presenta nuestra sociedad desde un punto de vista asistencial.

Este sentido el trabajador social debe investigar por el interés de contribuir a la solución de problemas sociales permitiendo de esta forma enriquecer la relación teoría práctica de intervención profesional. Así mismo ayudara a fortalecer a nuestra formación profesional promoviendo la investigación de las diferentes problemáticas sociales que se presentan en nuestra sociedad a fin de proponer alternativas que contribuyen a superar situaciones conflictivas entre la población objetiva en este caso en la empresa MUR WY SAC de la UM. Aru-Jesica ubicado en el distrito de Ocuvi de la provincia de Lampa del departamento de Puno.

1.2.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Monterroso (2015), en su investigación “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental” realizado en la Universidad Rafael Landinrt Guatemala. Plantea como objetivo; Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental; con una muestra poblacional 47 universitarios. Así mismo nos plantea como hipótesis; Existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Ho: No existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. En la investigación se arriba a la siguiente conclusión; La cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual ha sido

objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable no incide en la otra.

Grueso (2014), en su investigación “Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud” realizado en la Universidad del Rosario, Escuela de Administración - Bogotá, Colombia, plantea como objetivo; explicar la relación que existe entre los valores de la cultura organizacional y el bienestar de los Trabajadores, así mismo nos plantea como hipótesis, con una muestra para el estudio, estuvo constituida por 62 trabajadores de la empresa objeto de análisis. Con el fin de garantizar la representatividad en la participación, se realizó un muestreo estratificado, en la investigación se arriba a la siguiente conclusión; se analizó la relación hipotetizada entre los valores de la cultura organizacional y el engagement de los trabajadores, con base en supuestos del modelo de organizaciones saludables de Grueso y Rey (2013). Los resultados entregan evidencia parcial de las relaciones entre las variables estudiadas y abre nuevos caminos para continuar investigando sobre el tema.

Aldana (2013), en su investigación "Compromiso Laboral de los Trabajadores del Área Central de una Institución Bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, Según Sexo" realizado en la Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades plantea como objetivo Determinar el nivel de Compromiso Laboral de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria de la Ciudad de Guatemala, según sexo, el estudio se realizó con una muestra representativa del área central de la institución bancaria con 70 sujetos. Conformados por 35 hombres y 35 mujeres que fueron escogidos por los superiores de la organización, arriba a la siguiente conclusión

que los trabajadores valoran el compañerismo y el altruismo que se tiene con el trabajo que desempeñas, también se demuestra que existe una estrecha relación entre compromiso organizacional y el valor que las personas le dan a su trabajo.

Checalla (2012), en su investigación “Determinación de la cultura organizacional en los estudiantes de la escuela profesional de educación secundaria de la Facultad de Ciencias de Educación UNAP” realizado en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno plantea como objetivo; determinar la cultura organizacional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Ciencias de la Educación UNA - Puno , con una muestra está conformado por estudiantes de I – X semestre de especialidades de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía, Ciencias Sociales, Matemática e Informática y Biología, Física, Química y laboratorio de la escuela profesional de Educación Secundaria, Así mismo nos plantea como hipótesis; la cultura organizacional influye significativamente a los estudiantes de la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de ciencias de la educación UNA - Puno En la investigación se arriba a la siguiente conclusión; el comportamiento que manejan estos agentes educativos da a entender que no se practica una adecuada cultura organizacional.

1.3.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica Distrito de Ocuvi - Puno?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera se relaciona los Valores Organizacionales y el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica Distrito de Ocuvi - Puno?

¿De qué manera el Comportamiento Organizacional y el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica Distrito de Ocuvi - Puno?

1.4. IMPORTANCIA Y UTILIDAD DE INVESTIGACIÓN

Con los datos que se obtendrán en la investigación serán utilizados para futuras investigaciones el cual servirá para conocer las características de la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C de la Unidad Minera Aru-Jesica debido a que los colaboradores presentan escaso compromiso laboral.

Así mismo con los resultados obtenidos se contribuirá a establecer planes, proyectos y acciones que permitan desarrollar un estado positivo de compromiso, satisfacción y dedicación que permita a los trabajadores realizar sus actividades en el trabajo con altos niveles de energía, participación y eficacia dentro de la empresa MUR WY S.A.C. del distrito de Ocuvi de la provincia de Lampa del departamento de Puno.

Con este proyecto de investigación se aspira fortalecer uno de los campos de intervención del Trabajo Social, sintonizados a las nuevas demandas y necesidades que presenta nuestra sociedad, pues es un campo intervenido desde el punto de vista asistencial.

1.5.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Identificar la relación que existe entre los Valores Organizacionales y el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.

Determinar la relación que existe entre el Comportamiento Organizacional y el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.

1.6.CARACTERIZACIÓN DEL AREA DE INVESTIGACION

Es una empresa peruana de Transporte y Alquiler de Equipo Pesado que presta servicios a la industria minera y demás rubros. Son un grupo de profesionales con amplia experiencia, comprometidos con la Seguridad y Salud de sus trabajadores, del cuidado de su entorno ambiental y el respeto a las comunidades, integrando para ello estándares nacionales e internacionales, por ello cuentan con herramientas de gestión para lograr los objetivos trazados tanto por MUR WY SAC, como de los Clientes.

1.6.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El proyecto se realizará en la Unidad Minera Aru - Jesica ubicado geográficamente en el Departamento de Puno, Provincia de Lampa, distrito de Ocuvi,

en las inmediaciones del cerro Quinsachota; y una altitud comprendida entre 4500 y 5100 m.s.n.m. Las precipitaciones pluviales son marcadamente estacionales presentándose durante los meses comprendidos entre diciembre marzo, la temperatura que tiene una relación inversa con la altitud; presente una fuerte variación entre el día y la noche, siendo más notorio durante los meses de invierno, cuando la atmosfera está despejado de nubosidad, con frecuencia, durante las noches la temperatura desciende por debajo de 0° C.

La unidad es colindante con el distrito de condoroma en la provincia de espinar. comunidad campesina: caycho, cerro minas, tupac amaru, jatun ayllu, chapioco, vilcamarca y parina. el nombre de ocuviri, proviene de dos palabras ocu que en quechua significa dentro y viri que significa vida. se dedican a la crianza de camélidos sudamericanos, principalmente alpacas especies (suri y huacaya) y llamas.

1.6.2. MISIÓN Y VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN

1.6.2.1.MISIÓN

- Somos una empresa líder especializada en el transporte de mercancía general, materiales peligrosos y acarreo de mineral.
- Contamos con una tecnología de punta, personal técnico altamente calificado y motivado, así como solidez empresarial; lo que nos permite satisfacer a nuestros Clientes con efectividad.
- Estamos comprometidos con nuestro personal, practicamos la mejora continua, respetamos las normas de seguridad y el conservamos el medio ambiente.

1.6.2.2.VISIÓN

- Ser una empresa reconocida a nivel nacional por la calidad en nuestros servicios de transporte especializado.

1.6.3. OBJETIVO DE LA INSTITUCIÓN

1.6.3.1.OBJETIVO GENERAL

Establecer un Sistema de Gestión mediante el desarrollo de programas, actividades de promoción y prevención, pendientes en mejorar las condiciones de trabajo, salud de los empleados y colaboradores, rentabilidad en nuestras operaciones y cuidado del medio ambiente, en fiel cumplimiento con la política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Comunidades de la Empresa.

1.6.3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evitar Accidentes de Trabajo
- Alcanzar la máxima rentabilidad en cada uno de los trabajos que ejecutamos.
- Prevenir lesiones y enfermedades profesionales en los trabajadores controlando los riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional a que está expuesto el trabajador.
- Identificar y Prevenir a todo nivel los Impactos Negativos al Medio Ambiente mediante la implementación de Controles

1.6.4. VALORES DE LA INSTITUCIÓN

- Integridad
- Lealtad
- Pasión por el Trabajo
- Compañerismo
- Respeto
- Responsabilidad

1.6.5. POLÍTICA GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

La política de la empresa es “Política de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y comunidades” MUR WY SAC direcciona sus esfuerzos en la prevención de

incidentes, lesiones personales, enfermedades ocupacionales, daños a la propiedad e impacto socio ambiental, a través de liderazgo efectivo, mantenimiento de altos estándares en SSOMA y la asignación de recursos necesarios para su implementación.

Por tal motivo establece lo siguiente:

- MUR WY SAC cumple y mantiene procedimientos conjuntamente con el Programa SSOMA, implementados en todos sus centros de operación.
- MUR WY SAC está comprometida con el bienestar de su equipo de trabajo y la prevención de la contaminación del medio ambiente.
- MUR WY SAC destina los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de promoción, control y mitigación establecidas.
- MUR WY SAC da cumplimiento a la legislación peruana vigente en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, y otros requisitos que se adopten, tanto propios como de nuestros Clientes.
- MUR WY SAC, a través de la Gerencia General y el Comité Paritario de Seguridad y Salud, promueve la capacitación, participación y concertación de los trabajadores en todas las actividades establecidas.
- MUR WY SAC exige a sus contratistas y subcontratistas, la realización de actividades de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, de acuerdo a la labor contratada y los riesgos que ella implique.
- Los colaboradores de MUR WY SAC podrán aplicar el derecho a la negativa al cumplimiento de una disposición de trabajo que represente un peligro inminente o que ponga en riesgo su integridad física, el medio ambiente o las buenas relaciones con las comunidades.

CAPITULO II

REVISION DE LITERATURA

2.1.MARCO TEORICO

2.1.1. MARCO ANTROPOLOGICO –FILOSOFICO

Según Taylor (1871), la cultura o civilización es un todo complejo que incluye creencias, arte, moral, ley, costumbres y cualquier otra capacidad y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad. La palabra "cultura" estuvo largamente asociada, a las labores de la labranza de la tierra significando cultivo; sin embargo, este término derivó en diversos aspectos, dejando atrás su verdadero significado y, como pasa con otras palabras, se fue utilizando arbitrariamente, de ahí que cultura se entienda como un proceso que determina niveles socioeconómicos, aquello que sólo se encuentra en los museos; sin embargo, la cultura se encuentra en todo lo que se hace y dice como grupo social (Hernández, 2006).

Así mismo Daniel (1989), la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización. De igual modo dicho autor considera como punto de

partida que los valores, comportamientos y los significados que fundamentan un sistema social son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada (Gutiérrez, 2013).

Kroeber (1952), Dicen que la cultura consiste en pautas de comportamiento, explícitas o implícitas, adquiridas y transmitidas mediante símbolos y constituye el patrimonio singularizado de los grupos humanos, incluida su plasmación en objetos. El núcleo esencial de la cultura son las ideas tradicionales (es decir, históricamente generadas y seleccionadas) y especialmente, los valores vinculados a ellas; los sistemas culturales, pueden ser entonces considerados por una parte como productos de la acción, y por otra, como elementos condicionantes de la acción futura (Millan, 2000).

2.2.MARCO CONCEPTUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL

2.2.1. DEFINICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Chiavenato (1989), presenta la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, sí las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite, es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia y éxito.

La cultura organizacional es considerada como un conjunto de creencias, hábitos, costumbres y valores, conocidos por todos los colaboradores para cooperar entre si y alcanzar objetivos comunes, para ello se debe enfatizar que el logro de los objetivos puede concretarse si establecen un compromiso laboral lo suficientemente fuerte que les permite desenvolverse en la misma al actuar de manera armónica con

normas, valores, liderazgo, comportamientos, creencias, lenguajes y símbolos que se encuentran dentro de la cultura organizacional.

2.2.2. LA CULTURA ORGANIZACIONAL DESDE UNA PERSPECTIVA INSTITUCIONAL

Según Schein (1985), dice que desde el enfoque institucional la cultura de la organización se forma sobre la influencia dominante de los valores, actitudes y modos de hacer vinculados por los fundadores. Una vez asimilados estos componentes principales definen el estilo de cada compañía que los directores, colaboradores y sucesores del fundador tratan de fomentar.

La cultura se identifica con la forma de ser de la organización, que se manifiesta en las respuestas específicas ante los problemas y oportunidades de gestión con que se enfrenta. Estas actuaciones son asumidas más o menos conscientemente en forma de creencias y talentos colectivos, que se transmiten y se enseñan a los nuevos miembros como manera de ser, vivir y actuar. Este proceso de desarrollo y difusión de valores y actitudes singulares se puede observar especialmente en las organizaciones con culturas fuertes, estilo propio distinto de los de las organizaciones del mismo ámbito.

2.2.3. ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

En cuanto a los elementos de la cultura organizacional, los mismos están dados por los caracteres del entorno compartidos; tecnología, hábitos y modos de conducta; cargos y funciones; roles; ritos, ceremonias y rutinas; redes de comunicación; sistema de valores, mitos y creencias.

Los elementos considerados para esta investigación son los siguientes:

2.2.3.1. VALORES ORGANIZACIONALES

Los valores como la perspicacia intelectual del hombre ha de servirle para descubrirlos, es decir, saber descifrar por qué una cosa es buena. Descubrir los valores sólo es posible a quien mira positivamente el mundo, al que previamente ha comprendido que todo lo que existe “existe por algo” (Bernabé, 1998)

Los valores son principios que nos permiten a los seres humanos mediante nuestro comportamiento realizarnos como mejores personas; es decir son esas cualidades y creencias que vienen anexadas a las características y que ayudan al mismo a comportarse de una forma determinada.

Los valores organizacionales como principios o creencias, jerárquicamente organizada, para los tipos o modelos de estructura comportamiento deseable que guían la vida de la empresa y el servicio son intereses individuales, colectivos o mixtos (Tamayo, 1996).

Los valores organizacionales es un elemento clave por los que se rigen las personas que colaboran y los empleados que trabajan junto para poder obtener el mismo objetivo puede ser para una empresa, compañía o una institución donde los valores organizacionales sean efectivos y así los miembros del grupo deben ejercerlos por las convicciones propias y no por establecimientos donde cada persona tiene que estar seguro de que actúa bajo las normas de conducta que le puede favorecer tanto a él como al resto del grupo.

En una compañía los valores organizacionales son apropiados para ser llevado a la práctica ideal por todos y se puede llegar a convertir en una empresa con un nivel de tendencia a participar en cualquier rivalidad para conseguir un fin de igualar o superar sus logros que están basados en principios sólidos y únicos.

Los elementos de los valores organizacionales están conformados por la honestidad, compañerismo, lealtad, respeto, eficacia, calidad, responsabilidad, justicia, orden y limpieza, creatividad e innovación.

Los Valores como parte de la Cultura Organizacional es la personalidad de la compañía y lo que diferencia a una organización de otra en cuanto a procesos, procedimientos y relaciones (Salazar, 2003).

Comprender la cultura de la empresa es importante para que las personas lleguen a conocer cuáles son las conductas apropiadas y esperadas dentro de la empresa. Es así como, cuando una persona no se desempeña según lo esperado, una de las razones suele ser que no se ha adaptado a la cultura organizacional. Por este motivo, es fundamental que los líderes sepan considerar objetivamente la cultura imperante, ya que ésta se puede volver un obstáculo para lograr el éxito.

Cada organización define sus propios valores. Debe destacarse que, en la medida que los valores de una organización estén en concordancia con los valores de la justicia natural que los miembros y socios estratégicos tienen como característica inherente, la organización se verá más fortalecida. Esta unidad de criterios permite una identificación más rápida y más comprometida de sujetos con la organización, su Visión y su Misión.

Los valores no son meros bienes deseados, sino “reglas” desarrolladas por los individuos para orientarlos en sus vidas; son criterios en los que se basan las personas para decidir lo que deben desear. Así, el valor deja de ser algo abstracto para ser considerado como a las necesidades de los individuos. Dicho en otros términos, los valores organizacionales pueden redundar en mensajes y comportamientos considerados un continuum en el cual ciertos valores adquieren mayor importancia que otros,

expresando una disposición de jerarquía que se concreta a través de las elecciones (Schein, 1985).

Para esta investigación se consideró tres valores organizacionales.

- a) Respeto: El respeto es actuar y dejar actuar, valorando los derechos, condiciones y circunstancias, tratando de no dañar ni dejar de beneficiar a sí mismo o a los demás. El respeto es más que un sentimiento, sino una demostración de honor, valor y respeto por algo o alguien. Nosotros respetamos las leyes, las personas con las que trabajamos, la empresa y sus activos, y de nosotros mismo (Nina, 1995).
- b) Compañerismo: El compañerismo es un aprecio inicial del otro, nacido de la proximidad física y continuada en alguna situación, concretamente la escuela, la entidad de trabajo, la pertenencia común a un grupo social activo. Se trata de la inicial actitud de sentirse persona vinculado a otra persona y apreciar positivamente esta vinculación (García Requena, 1997).
- c) Responsabilidad: la responsabilidad es entender que se deben respetar una serie de lineamientos y reglas, además de contribuir en el crecimiento y la armonía del entorno en el que nos desenvolvemos y con las personas que interactuamos. Así mismo es el compromiso y contribución voluntaria y activa de una empresa a la mejora socioeconómica y ambiental, orientada principalmente al aumento de su competitividad, su valoración y su valor añadido.

2.2.3.2.COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento organizacional es un área que estudia lo que la gente hace en una organización y como ese comportamiento afecta el rendimiento de la misma, por lo que resulta vital establecer una estrecha relación entre los gerentes y los empleados para conocer todas expectativas, necesidades y proporcionar alternativas que contribuyan a

mejorar las relaciones interpersonales, la estructura de los grupos, el aprendizaje las actitudes, manejar conflicto y disminuir la tensión en el trabajo (Robbins, 1999).

Dentro del comportamiento organizacional encontramos los patrones de comportamiento, creencias, costumbres, conocimientos y hábitos practicas uno de los retos que tiene el comportamiento organizacional es el determinar si eso efectos cierran oportunidades y por lo tanto se constituye en antieconómicos y contra productivos, o en todo caso simplemente reflejan tolerancia de las diferencias o conducen a adoptar la diversidad como un recurso organizacional de valor añadido.

Es el estudio de la conducta de las personas en una organización y cómo ese comportamiento afecta el rendimiento de la misma, tiene que ver con situaciones relacionadas con el trabajo, el ausentismo, la rotación, la productividad, el rendimiento humano, la gestión, entre otros. Además, incluye también la motivación, el comportamiento del líder y el poder, la comunicación interpersonal, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los procesos de cambios, los conflictos, el diseño de trabajo, la tensión en el trabajo y el estrés (Robbins, S. 2004).

El comportamiento comprende los siguientes:

- a) Actitud: Según Allport (1935), es un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones.

La actitud es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias estas determinan la vida anímica de cada individuo. Las actitudes están patentadas por las reacciones repetidas de una persona. Este término tiene una

aplicación particular en el estudio del carácter, como indicación innata o adquirida, relativamente estable, para sentir y actuar de una manera determinada.

La actitud es la manifestación o el ánimo con el que frecuentamos una determinada situación, puede ser a través de una actitud positiva o actitud negativa. La actitud positiva permite afrontar una situación enfocando al individuo únicamente en los beneficios de la situación en la cual atraviesa y, enfrentar la realidad de una forma sana, positiva y efectiva. A su vez, la actitud negativa no permite al individuo sacar ningún provecho de la situación que se está viviendo lo cual lo lleva a sentimientos de frustración, resultados desfavorables que no permiten el alcance de los objetivos trazados.

La actitud crítica analiza lo verdadero de lo falso y encontrar los posibles errores, esta no permite aceptar ningún otro conocimiento que previamente no sea analizado para asegurarse que los conocimientos adquiridos sean puramente válidos. Algunos expertos de la filosofía, consideran la actitud crítica como una posición intermedia entre el dogmatismo y el escepticismo, como defensa de que la verdad existe, sometiendo a examen o crítica a todas las ideas que pretenden ser consideradas verdaderas.

La actitud puede culminar en una determinada postura corporal. Una actitud amenazante es una postura que expresa agresividad, y puede ser un mecanismo de defensa o forma de intimidación

b) Comunicación: Según Astudillo & Mendinueta, define la comunicación como proceso que permite a las personas intercambiar información sobre sí misma y su entorno a través del signo, sonidos, símbolos y comportamientos (Ramon, 2012).

La comunicación organizacional es aquella que instauran las instituciones y forman parte de su cultura o de sus normas. En las empresas existe la comunicación formal e informal.

Si en la vida privada y persona es importante la comunicación, en una organización empresarial con un objetivo muy definido que es preciso conseguir y con muchos integrantes es algo fundamental. La comunicación siempre ha existido en la organización porque les permite que se entablen relaciones entre los individuos: poseer un lenguaje que la exprese y permita ser comprendida por los otros. Además de servir para necesaria coordinación de actividades meramente profesionales y operativas.

c) Percepción: La percepción es el proceso que siguen las personas para solucionar, organizar, interpretar y responder a la información que les llega del mundo que les rodea ,y este proceso se da la siguiente manera: primero observamos los objetos dentro de nuestro entorno, después hacemos una selección perceptual, de acuerdo a nuestras motivaciones, intereses, experiencias pasadas, personalidad, aprendizaje, intensidad del suceso, cosa o persona, contraste, movimiento, repetición, novedad o familiaridad; después organizamos lo percibido, lo interpretamos y respondemos a ello (Hellriegel, 2009).

Las percepciones de las personas y atribuciones influyen en la forma en que se comportan en su organización. Así mismo describe la forma de filtrar, organizar e interpretar la información sensorial. El reconocimiento explica cómo actúa la gente, la determinación de cómo la gente reacciona a las acciones de los demás.

La percepción exacta permite a los empleados a interpretar lo que ven y oyen en el lugar de trabajo de una manera eficaz para tomar decisiones, completar tareas y actuar de manera ética. Las percepciones defectuosas llevan a problemas en la

organización, tales como los estereotipos, que llevan a la gente a tomar erróneamente los supuestos.

Motivar a los empleados a realizar su trabajo correctamente y a tiempo es una de las principales tareas. Cambiar la percepción de los empleados respecto a su lugar dentro de una empresa es a veces una forma efectiva de mejorar el comportamiento organizacional de manera constructiva. Los empleados que perciben que tienen un mayor control sobre su vida laboral probablemente estarán más motivados para sobresalir dentro de la estructura organizacional.

2.3.MARCO CONCEPTUAL A DE COMPROMISO LABORAL

2.3.1.DEFINICIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

El compromiso laboral es una actitud hacia el trabajo, es un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas, quiere seguir formando parte de ella (Robbins, 2004).

Así mismo es un estado mental positivo relacionado por el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo (Schaufeli, 2002).

Las personas que experimentan compromiso sienten estar fuertemente vinculados con sus tareas y tienen la percepción de que son capaces de afrontarlas con total eficacia, respondiendo así a las demandas del puesto de trabajo. Además de ello, los trabajadores comprometidos disfrutan ejecutando sus tareas y experimentan emociones placenteras de plenitud y autorrealización relacionadas con las mismas (Benítez, 2005).

En las empresas es el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso

como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo (Alvarez de Mon, 2001).

2.3.2. DIMENSIONES DEL COMPROMISO LABORAL

Según García (2013), el compromiso laboral es un estado mental positivo del empleado relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el compromiso se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular.

El compromiso laboral se desarrolla en tres dimensiones:

- a) **Vigor:** Según Rodríguez (2013), se caracteriza por los altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir el esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia incluso cuando aparecen dificultades en el camino.

El vigor es la fuerza necesaria para continuar a pesar de las dificultades y adversidades que se nos presenten en la vida. Se trata de que, aún cuando todo esté en nuestra contra, podamos tener nuestra frente en alto y claros nuestros motivos para continuar.

- b) **Dedicación:** Según García (2013), se caracteriza por la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

Es la actitud de ser firme en alcanzar un objetivo, en momentos que uno se propone llegar a un final definido por el mismo, es ese antelogo en el que se basa el hombre para formar parte de una vida con perseverancia en su mismo cuestionamiento,

es querer algo que uno se autoproponer, motivando así esta virtud conocida como la perseverancia y llevándola a una satisfacción o algo ya alcanzado.

En el ámbito laboral, se habla de dedicación plena, dedicación exclusiva o dedicación full time cuando una persona ocupa la totalidad de su tiempo disponible en un mismo trabajo.

c) Absorción: Según Rodríguez (2013), es la máxima concentración en las tareas laborales. La absorción se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo para rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que está haciendo.

CUADRO N° 01

DIMENSIONES DEL COMPROMISO LABORAL

VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Energía	Implicación Laboral	Alta concentración
Resistencia y activación mental	Entusiasmo	Dificultades para desvincularse del trabajo
Predisposición	Inspiración	Sensación de disfrute y realización
Esfuerzo Laboral	Orgullo	
Persistencia ante dificultades	Reto	

Fuente: Investigación Factores de riesgo psicosocial intralaboral y Compromiso laboral - 2015

2.3.3. IMPORTANCIA DEL COMPROMISO LABORAL

El compromiso laboral se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la

organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad (Hellriegel, 1999).

El compromiso laboral va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo. El término "ponerse la camiseta" puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta.

Menciona que los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo (Arciniega, 2002).

A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Davis, 2001).

La relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante

el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad, (Hellriegel 1999).

2.4.HIPÓTESIS. DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La Cultura organizacional se relaciona significativamente con el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica Distrito de Ocuviiri – Puno.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

Los valores Organizacionales se relaciona significativamente con el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica Distrito de Ocuviiri – Puno.

El comportamiento Organizacional se relaciona significativamente con el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica Distrito de Ocuviiri – Puno.

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

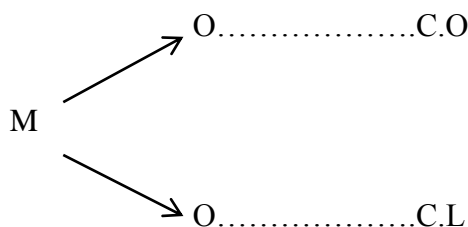
La investigación es de tipo Correccional por lo que el estudio tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías y variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a pruebas (Hernández, 2003).

3.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde a la investigación no experimental, bajo este enfoque no experimental, el diseño apropiado para la investigación es las transiciones transversales, porque los datos son recolectados en un tiempo único, en solo momento el propósito es

describir variables y analizar su incidencia interrelación en un momento dado. Por ello esta investigación corresponde al diseño transversal.

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O = Observaciones de las dos variables: Cultura Organizacional (C.O.) y Compromiso Laboral (C.L.) y la relación que existe entre ambas variables.

3.1.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló a través del paradigma cuantitativo y cuyo método hipotético deductivo que tuvo como finalidad realizar un aporte científico.

Se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico. (Peñuelas & Marco, 2010).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

Se ejecutó la investigación con una muestra de 70 trabajadores que laboran en la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru – Jesica del distrito de Ocuvi del departamento de Puno.

En el siguiente cuadro detallamos algunas características de la población muestral.

CUADRO N° 02

**POBLACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUR WY S.A.C
UNIDAD MINERA ARU-JESICA**

POBLACION	
GUARDIAS	N° DE TRABAJADORES
GUARDIA "A"	23
GUARDIA "B"	23
GUARDIA "C"	24
TOTAL	70

Fuente: Data de registro de personal MUR WY S.A.C- OCUVIRI

3.3. UBICACIÓN

Se realizó en la Empresa MUR-WY S.A.C, institución privada dedicada al transporte, mantenimiento y alquiler de equipo pesado para minería; ubicado en la unidad minera Aru-Jesica en el departamento de Puno, provincia de Lampa, distrito de Ocuvi, con una altitud comprendida entre 4500 y 5100 m.s.n.m.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICAS

- a) Observación: Esta técnica me permitió plasmar en un registro de forma clara y precisa toda la información obtenida de los trabajadores para facilitarme su posterior análisis.
- b) Escala de Likert: Permitted medir actitudes ya que su estructura facilitara la aplicación y calificación. Consiste en un conjunto de ítems en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide a los participantes que se exterioricen su reacción y elijan uno de los puntos de la escala.
- c) La revisión documentaria, tuvo la utilidad de que a través de ella se pudo revisar documentos que facilito la institución tales son como: Manuel Organización de Funciones (donde está registrado la misión, visión, valores, objetivos de la institución y funciones de los trabajadores y supervisores); por otro lado la institución facilito una carpeta donde está registrado el total de trabajadores y sus datos personales.

3.4.2. INSTRUMENTOS

- a) Guía de Observación: Este instrumento sirvió para registrar aquellos datos que proporcionan los trabajadores que viven la problemática presentada
- b) Ítems de Escala de Likert: Según Cañadas (1998), comúnmente se utiliza para medir actitudes, una escala en la que se establece la clasificación de los ítems mediante un conjunto específico de categorías o cuantificadores lingüísticos, en su mayoría, de frecuencia (siempre, a veces, nunca,...) o de cantidad (todo, algo, nada,...)
- c) Ficha bibliográfica: El cual consiste en la recolección de información que nos ayudó para sustentar el marco teórico de nuestra investigación

3.5.PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.5.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Se empleó el paquete estadístico SPSS.

Se siguieron los siguientes pasos para el diseño estadístico

- Identificación de valores de las variables Independiente y Dependiente.
- Construir los cuadros
- Ingresar los datos de las variables.
- Realizar las operaciones y determinar las formulas.
- Aplicación de las formulas.
- Aplicación de la prueba de Hipótesis.
- Conclusiones.

3.5.2.MATERIALES Y EQUIPOS UTILIZADOS.

Para la presente investigación se utilizó:

- Fichas de encuestas
- Grabadora
- Lápices
- Computadora
- Organizar la prueba de hipótesis.

3.5.3.VARIABLES ANALIZADAS

Identificación de valores de la variable Independiente

Variable Independiente: Cultura Organizacional.

- **Valores Organizacionales**

Dimensiones:

- Respeto.

- Compañerismo
- Responsabilidad
- **Comportamiento Organizacional**

Dimensiones:

- Actitud.
- Comunicación.
- Percepción.

Los mismos que son medidos a través de la siguiente escala:

- Siempre = 5
- Casi siempre = 4
- Algunas veces = 3
- Casi nunca = 2
- Nunca = 1

Identificación de valores de la variable dependiente

Variable Dependiente: Compromiso Laboral.

Dimensiones:

- Vigor
- Dedicación
- Absorción:

Los mismos que son medidos a través de la siguiente escala:

- Siempre = 5
- Casi siempre = 4
- Algunas veces = 3
- Casi nunca = 2
- Nunca = 1

3.5.4. DISEÑO DE TRATAMIENTO PARA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis

HIPÓTESIS NULA.

Ho: $r = 0$: La Cultura organizacional no se relaciona con el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM. Aru-Jesica Distrito de Ocuvi - Puno.

HIPÓTESIS ALTERNA.

Ha: $r \neq 0$: La Cultura organizacional se relaciona significativamente con el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM. Aru-Jesica Distrito de Ocuvi - Puno 2016.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%

3.5.5. PRUEBA ESTADÍSTICA UTILIZADA

Para una investigación con diseño correlacional, se utilizó la Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables este toma valores comprendidos entre -1 y $+1$ pasando por 0

El $r = -1$ Comprende a una correlación negativa perfecta.

El $r = +1$ Comprende a una correlación positiva perfecta.

El $r = 0$, No existe ninguna correlación entre variable.

Formula

Prueba de estadística

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n X_i Y_i - \frac{\left(\sum_{i=1}^n X_i\right)\left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)}{n}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2}{n}} \sqrt{\sum_{i=1}^n Y_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)^2}{n}}}$$

CUADRO N°03

NIVEL DE CORRELACIÓN DE PEARSON

Valor Intermedio de (0 y1)	Significado
0 = r < 0,20	La correlación es muy baja
0,20 = r < 0,40	Existe una correlación baja
0,40 = r < 0,70	Existe una buena correlación positiva
0,70 = r < 1,00	Existe muy buena correlación positiva
r = 1,00	Existe una perfecta correlación positiva
-1,0 = r < -0,70	Existe muy buena correlación inversa
r = -1,00	Existe una perfecta correlación inversa

Fuente: Elaborado por la investigadora – En base al nivel crítico de significancia de Pearson.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C de la Unidad Minera Aru-Jesica del distrito de Ocuwiri del departamento de Puno. En la investigación se identificó que los elementos de la cultura organizacional como los valores y comportamiento organizacional se relacionan negativamente con el compromiso laboral de los trabajadores; precisando que los aspectos a considerar fueron liderazgo, compañerismo, responsabilidad, actitud, comunicación y favoritismo, influye en el compromiso laboral de los trabajadores precisando que los aspectos a mejorar fueron los siguientes: deficiente liderazgo de los supervisores, desinterés en apoyar a sus compañeros, escasa comunicación asertiva, la percepción de la existencia de favoritismo en el área de trabajo.

Dentro de la elaboración de las tablas se muestra el cruce entre la variable independiente (cultura organizacional) representada en las filas y la variable dependiente (compromiso laboral) representada en las columnas. La tabla debe ser leída

de manera que se tome en cuenta primero la fila y luego la columna; tomando en cuenta el valor máximo y mínimo en porcentajes ubicado al interior de la tabla, es decir el valor en porcentaje será la intersección entre la fila y la columna, mas no los totales que se ubican al extremo de cada fila y columna.

Así mismo después de la tabla del cruce de variables para cada objetivo se muestran las tablas de correlación de Pearson que determinan el nivel de significancia de hipótesis general y específicos.

4.1.1. RELACIÓN VALORES ORGANIZACIONALES Y COMPROMISO LABORAL

TABLA 01

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR LIDERAZGO SEGÚN ENTUSIASMO EN EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE OCUVIRI - PUNO.

LIDERAZGO	ENTUSIASMO EN EL TRABAJO								TOTAL	
	Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Casi nunca	2	2,9%	2	2,9%	3	4,3%	2	2,9%	9	12,9%
Algunas veces	0	0,0%	23	32,9%	9	12,9%	7	10%	39	55,7%
Casi siempre	0	0,0%	10	14,3%	0	0,0%	12	17,1%	22	31,4%
TOTAL	2	2,9%	35	50%	12	17,1%	21	30%	70	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM ARU-JESICA Ocuvi - Puno 2016

En la tabla 01, se puede observar con un porcentaje de 32,9% de los trabajadores manifiestan que algunas veces existe el liderazgo de supervisión, por consiguiente los trabajadores muestran desinterés en la realización de sus actividades laborales. Por otro

lado un porcentaje de 10% indican que algunas veces existe el liderazgo de supervisión y siempre muestran entusiasmo en la tarea diaria que realizan.

Según estos datos obtenidos nos indican la deficiencia de liderazgo de los supervisores de guardia debido a que la gestión que realizan presenta dificultades en la planificación, consecución de resultados y solución de problemas que se identifica en el área de trabajo, así mismo presentan dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosamente e eficientemente con los trabajadores, se manifestándose en trato irrespetuoso, agresivo o desconfianza entre compañeros y esto genera un ambiente laboral deficiente. Por lo que representa una limitada posibilidad que los trabajadores se encuentren entusiasmado por el trabajo como desinterés por el desarrollo de la actividad, bajo estado de concentración y poca implicación laboral por tanto se constituye un riesgo para los trabajadores, lo que influye bajos niveles de compromiso laboral es decir un estado mental negativo de los trabajadores relacionado con el trabajo que tiende afectar la salud.

Según Davis (1991) manifiesta que *el liderazgo es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos, así mismo es el proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos*. Por otro lado El Ministerio de la Protección Social (2010), *menciona por lo que la forma de relación que se establece entre los superiores y sus colaboradores y la interacción que se establece con otras personas del contexto laboral como: la retroalimentación del desempeño, trabajo en equipo y entusiasmo bajo una determinada intensidad y tiempo de exposición se constituyen en riesgo para los trabajadores en la posibilidad de afectar negativamente a su salud.*

TABLA 02

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR COMPAÑERISMO SEGÚN
CONCENTRACIÓN EN EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE
OCUVIRI - PUNO.**

COMPAÑERISMO	CONCENTRACIÓN EN EL TRABAJO						TOTAL	
	Algunas veces		Casi siempre		Siempre		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Algunas veces	25	35,7%	10	14,3%	10	14,3%	45	64,3%
Casi siempre	19	27,1%	2	2,9%	0	0,0%	21	30%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	4	5,7%	4	5,7%
TOTAL	44	62,9%	12	17,1%	14	20%	70	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM ARU-JESICA Ocuvi - Puno, 2016.

En la tabla 02, se puede observar que 35,7% de los trabajadores manifiestan que algunas veces existe compañerismo en el área de trabajo y el cual los trabajadores muestran escasa concentración al realizar su trabajo. Sin embargo el 14,3% de los trabajadores indican que algunas veces existe el compañerismo y casi siempre están concentrados en sus actividades laborales.

Respecto al compañerismo se ha observado que los trabajadores en el grupo de trabajo crean vínculos desfavorables, debido a que los colaboradores adoptan actitudes negativas como recibir ayuda y no ofrecer su apoyo, expresar bromas malintencionadas, criticar el trabajo de su colega, desarrollar las actividades de manera individual, no considerar la opinión como mejoría en su vida personal, no aceptan su responsabilidad y tratar de buscar culpables, orientan pretextos para no participar en actividades propias de la empresa; por lo tanto esto genera en frustración, insatisfacción laboral, estrés, nervios e inseguridad en los demás trabajadores afectando el estado de ánimo y la

concentración en la realización de su trabajo para alcanzar los objetivos propuesto y compromiso en la empresa.

Según Rovira (2005), *el compañerismo en el ámbito laboral, es imprescindible para que la empresa goce de los beneficios de tener un buen ambiente laboral. Un ambiente donde sus integrantes sonrían de manera natural, irradie alegría, afecto y respeto. Por ser tan esencial el compañerismo, hay que crear las condiciones para fomentarlo entre todas las personas que conforman la empresa.* Con lo señalado se afirma que el compañerismo en la empresa es muy importante para un trabajo de equipo exitoso y que la unión entre los trabajadores ayudaría a que las capacidades individuales y agrupadas tengan resultado de contribuir a aumentar la concentración del trabajador en la realización de sus actividades laborales y esta manera sentirse comprometido con la empresa.

TABLA 03

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR RESPONSABILIDAD SEGÚN
IMPLICACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE OCUVIRI -
PUNO**

RESPONSABILIDAD	IMPLICACION LABORAL								TOTAL	
	Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Algunas veces	0	0,0%	35	50%	1	1,4%	0	0,0%	36	51,4%
Casi siempre	0	0,0%	7	10%	10	14,3%	2	2,9%	19	27,1%
Siempre	2	2,9%	2	2,9%	0	0,0%	11	15,7%	15	21,50%
TOTAL	2	2,9%	44	62,9%	11	15,7%	13	18,6%	70	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM ARU-JESICA Ocuviiri Puno, 2016.

En la tabla 03, podemos apreciar con un porcentaje de 50% indican los trabajadores que algunas veces son responsables al cuidar sus herramientas de trabajo los mismos que algunas veces se identifican con su trabajo. Por otro lado tenemos 1.4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces son responsables en cuidar su herramienta de trabajo pero casi siempre se identifican con su trabajo.

Según los datos obtenidos sobre a la responsabilidad en cuanto al mantenimiento, cuidado de su herramientas de trabajo (volquete); revisión rutinaria del equipo antes de iniciar operaciones; comunicar oportunamente las descomposiciones y mal funcionamiento del equipo y correcto uso de su equipo asignado; es deficiente debido a la falta de voluntad de realizar un buen trabajo, esto se debe a que algunos de los trabajadores tratan de cumplir con su trabajo hasta encontrar una mejor oportunidad laboral porque no se sienten a gusto y están poco identificados con la tarea que realizan;

el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) del trabajador no corresponde con sus esfuerzos.

Según Mairal (2012), expresa que *la responsabilidad engloba todas las funciones, objetivos y metas que son asignados por la organización*. Así mismo Cuevas (2010), manifiesta *que al utilizar los recursos disponibles y asumir responsabilidades, los empleados deben tener sentido de responsabilidad hacia los recursos de la Organización. Como parte de la Organización cada empleado es igualmente responsable de los recursos existentes en ella tanto en uso como cuidado*. Los trabajadores deben tener sentido de responsabilidad hacia los recursos de la empresa. Como parte de la organización cada trabajador es igualmente responsable de los recursos existentes en ella tanto en uso como cuidado y estar implicado en la realización de su trabajo.

4.1.1.1.RESULTADOS PARA LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01

TABLA 04

**PRUEBA CORRELACIONAL VALORES ORGANIZACIONALES SEGÚN
COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE OCUVIRI –
PUNO**

CORRELACIÓN			
		Valores Organizacionales	Compromiso Laboral
Valores Organizacionales	Correlación de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM ARU-JESICA Ocuvi - Puno 2016

En la tabla 07, muestra los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.562** el cual nos indica que existe una correlación significativa entre ambas variables a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, en los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM. Aru-Jesica distrito de Ocuvi - Puno.

De acuerdo a los resultados de la prueba correlacional podemos determinar que los valores organizacionales de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera influyen negativamente en el compromiso laboral de los mismos, debido a la escasa práctica de valores como el respecto, responsabilidad y compañerismo, en la

medida en que estos valores se practican, los trabajadores tienden a estar y a trabajar disgustados entre compañeros y supervisores afectando el desempeño laboral.

Como menciona Schwartz (1992), los valores han sido definidos como principios que guían la vida y orientan la conducta de las personas, incluidos los asociados con el trabajo. Así mismo Dose (1997), quien señala que como gran parte del tiempo transcurre en entornos laborales, los valores asociados al trabajo son particularmente importantes y relevantes como herramienta idónea para examinar el rol de la orientación cultural individual sobre el tipo y grado de compromiso que vincula al empleado con su organización.

Estos valores tienen el objetivo de motivar al personal a que dé lo mejor de sí mismo, de manera que pueda progresar y en consecuencia la empresa progrese.

4.1.2. RELACIÓN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONALES Y COMPROMISO LABORAL

TABLA 05

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR PARTICIPACIÓN SEGÚN DEDICACIÓN AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE OCUVIRI - PUNO.

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE CONFRATERNIDAD	DEDICACION AL TRABAJO								TOTAL	
	Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	3	4,3%	0	0,0%	3	4,3%
Algunas veces	10	14,3%	14	20%	10	14,3%	2	2,9%	30	42,9%
Casi siempre	2	2,9%	8	11,4%	12	17,1%	0	0,0%	28	40%
Siempre	2	2,9%	1	1,4%	6	8,6%	0	0,0%	9	12,9%
TOTAL	14	20%	23	32,9%	31	44,3%	2	2,9%	70	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM ARU-JESICA Ocuvi - Puno 2016

En la tabla 4, apreciamos que el 20% de los trabajadores indican que algunas veces les gusta participar en actividades de confraternidad que realiza la empresa y algunas veces son dedicados al trabajo que realizan. Por otro lado se observa que 2,9% manifiestan los trabajadores algunas veces asisten a las reuniones de confraternidad y siempre están dedicados al trabajo.

Evidenciando los resultados podemos decir que los trabajadores no asisten continuamente a las actividades programas de confraternidad que la empresa organiza tales como actividades deportivas, actividades por fechas conmemorativas y celebración de cumpleaños porque no se sienten motivados y reconocimiento por su rendimiento en el trabajo, la dedicación de los trabajadores se manifiesta en baja concentración e

importancia, desánimo, desinterés por la actividad que desarrolla, lo cual también se caracteriza también por la baja implicación laboral, con bajo entusiasmo, poca inspiración y reto por el trabajo.

Según Solís (2014), manifiesta que *la participación en una organización surge de la idea de involucrar a los empleados en el proceso de la toma de decisiones. Hacer sentir que valoran su puesto de trabajo, reconocer su desempeño de sus funciones. Así mismo indica que no solo el rango salarial es lo que les importa a los trabajadores, sino que muchas veces buscan más un trabajo que les motive;* desde el punto de vista del empresario es importante incentivar la participación en la empresa de los empleados; consiguiendo así una motivación en los empleados que al final se va a traducir en una mayor productividad para la empresa. Por otro lado Según Moreno (2012) *define la dedicación al trabajo como la entrega intensa a una actividad determinada, estar dispuestos a entregarse sin condición al cumplimiento del deber para con los demás o con uno mismo con atención, cortesía y servicio en la organización.* Con lo anteriormente señalado se puede entender que la participación de los trabajadores en las actividades de confraternidad o laboral debe ser iniciada a través de incentivos y reconocimientos del cual adopte sentimiento de implicación, predisposición, energías positivas en la dedicación de su trabajo.

TABLA 06

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR COMUNICACIÓN SEGÚN
CONCENTRACIÓN EN EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE
OCUVIRI – PUNO.**

COMUNICACIÓN ASERTIVA	CONCENTRACIÓN EN EL TRABAJO						TOTAL	
	Algunas veces		Casi siempre		Siempre		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Casi nunca	4	5,7%	19	27,1%	6	8,6%	29	41,4%
Algunas veces	4	5,7%	7	10%	5	7,1%	16	22,9%
Casi siempre	2	2,9%	12	17,1%	2	2,9%	16	22,9%
Siempre	6	8,6%	3	4,3%	0	0,0%	9	12,9%
TOTAL	16	22,9%	41	58,6%	13	18,6%	70	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM ARU-JESICA Ocuvi - Puno 2016

En la tabla 5, apreciamos que el 27,1% de los trabajadores indican que casi nunca muestra comunicación asertiva entre compañeros los mismos que indican que algunas veces se concentran en el trabajo. Por otro lado, el 5,7% de trabajadores indican casi nunca se da comunicación asertiva y algunas veces logran concentrarse en su desempeño laboral.

En este sentido y en función a los datos que muestra la tabla, se puede mencionar que la comunicación asertiva es deficiente esta es una clara condicionante que se asocia con un bajo nivel de concentración en las tareas laborales debido a que los trabajadores presentan actitud como la irresponsabilidad del compañero con quien comparte la herramienta de trabajo (volquete), bromas no agraciadas y poca atención en indicación del supervisor esto implica que el trabajador se sienta incomodó, frustrado y colérico afectando en la concentración al desempeñar su trabajo adecuadamente con una actitud de pro-actividad como bien se sabe la comunicación entre compañeros es muy

importante en el centro de trabajo debido a que esto influye en el desempeño laboral de cada persona.

Según Mangione (2002), *manifiesta que la comunicación asertiva es la capacidad para expresar sentimientos, ideas, opiniones, creencias, en situaciones interpersonales, de manera efectiva, directa, honesta y apropiada, sin que se genere agresividad o ansiedad.* Por otro lado Según Zariello (2015) manifiesta que *la comunicación asertiva es una estrategia muy importante para las organizaciones, ya que de ella depende el buen desarrollo y satisfacción con la organización.* Con lo señalado se puede mencionar que el compromiso laboral se puntualiza en parte por la motivación que tiene un trabajador en la empresa, por una comunicación asertiva entre compañeros y por el desempeño que tiene el trabajador en su rutina diaria.

TABLA 07

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR FAVORITISMO SEGÚN PERSISTENCIA EN EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE OCUVIRI – PUNO.

FAVORITISMO	PERSISTENCIA EN EL TRABAJO								TOTAL	
	Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Casi nunca	0	0%	11	15,7%	7	10%	2	2,9%	20	28,5%
Algunas veces	1	1,4%	3	4,3%	7	10%	2	2,9%	13	18,6%
Casi siempre	0	0%	14	20%	15	21,4%	2	2,9%	31	44,3%
Siempre	4	5,7%	0	0%	2	2,9%	0	0%	6	8,6%
TOTAL	5	7,1%	28	40%	31	44,3%	6	8,6%	70	100%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM ARU-JESICA Ocuviiri - Puno 2016

En la tabla 06, podemos apreciar que 21,4% de los trabajadores manifiestan que casi siempre perciben el favoritismo en el ambiente donde trabajan por lo cual algunos de sus compañeros toman la decisión de renunciar al trabajo en la empresa. Por otro lado tenemos que 2,9% de los trabajadores indican del mismo modo que casi siempre observan el favoritismo pero a pesar de ello siempre persisten o permanecen trabajando en la empresa.

Según estos resultados demuestran que para la mayoría de los colaboradores el favoritismo se da en primera instancia a consecuencia que la empresa prefiere el reclutamiento, selección y contratación de familiares y amigos de los supervisores o coordinadores evitando en la medida de lo posible, el ingreso de desconocidos o personas no recomendadas, lo cual genera “amiguismos o compadrazgo”, quienes en el transcurso de su permanencia tienen preferencia en diversos aspectos como ascensos de

puestos, aumento de sueldo, otorgamiento de premios , ubicación en el área de trabajo y permisos; mientras tanto aquellos trabajadores que fueron contratados por la calificación de sus años de experiencia en el puesto de trabajo y por tener un buen perfil profesional no gozan de esos beneficios por no tener vínculo amical de uno de integrantes de la empresa el cual genera en ellos graves efectos como sentimientos negativos hacia sus compañeros recomendados, enojo con el supervisor, frustración, resentimiento, baja moral en la realización de su tareas laborales y causan hostilidad en el grupo de trabajo afectando la colaboración interna, un bajo compromiso en el trabajo y por ultimo renuncia voluntario o finalización de contrato laboral por parte de la empresa.

Coincidiendo con Arasli y Tumer (2008) *encontraron que las prácticas de favoritismo generan altos niveles de estrés en la organización, trayendo como consecuencia bajos niveles de satisfacción laboral, e incrementa en los colaboradores las intenciones de renuncia, lo que resulta en altos costos de rotación de personal y fuga de talento en la organización.* Con lo señalado se puede mencionar el favoritismo causa a que el trabajador no persista o permanezca trabajando en empresa debido a su incomodidad al no ser reconocido por el trabajo que realiza y ser evaluado de manera objetiva sentirá frustración e injusticia, y realizará su trabajo de manera ineficiente.

4.1.2.1.RESULTADOS PARA LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

TABLA 08

**PRUEBA CORRELACIONAL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
SEGÚN COMPROMISO LABORAL LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE OCUVIRI –
PUNO.**

CORRELACIÓN			
		Comportamiento Organizacional	Compromiso Laboral
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	1	,527**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	,527**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM ARU-JESICA Ocuvi - Puno 2016

En la tabla 08, muestra los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.527** el cual nos indica que existe una correlación significativa entre ambas variables a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, en los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM. Aru-Jesica Distrito de Ocuvi - Puno.

De acuerdo a los resultados de la prueba correlacional podemos determinar que el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera influye negativamente en el compromiso laboral de los trabajadores, debido a que perciben y se sienten deficiencias en los procesos de comunicación

institucional lo que da como resultado y se evidencia en la falta de coordinación entre compañeros y supervisores, la falta de participación en diferentes de actividades de recreacionales, el favoritismo de los jefes hacia sus compañeros recomendados.

Según Robbins (1999). El comportamiento en el trabajo depende de la actitud, y ambos pueden influenciar en la atmósfera y la productividad dentro del lugar del trabajo. La actitud es la manera de pensar o sentir algo, y describe la forma en la que una persona se siente interiormente. Los sentimientos hacia el ambiente y la empresa, los colegas y el puesto en la empresa pueden afectar mucho a las capacidades. En el trabajo, hay dos actitudes que pueden influenciar más en el comportamiento: la satisfacción laboral y el compromiso laboral está relacionada con los sentimientos sobre el trabajo. Concierno a la habilidad de lograr las tareas exigidas, el nivel de comunicación en la organización, las responsabilidades en comparación con la compensación y las relaciones con los supervisores y compañeros.

Un trabajador desmotivado no puede estar comprometido con su trabajo, el personal de la empresa MUR WY S.A.C viene con una desmotivación creciente lo que ha fomentado la carencia de demostrar su implicación, concentración y dedicación con su trabajo.

4.1.3. RELACIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL

4.1.3.1. RESULTADOS PARA LA HIPÓTESIS GENERAL

TABLA 09

PRUEBA CORRELACIONAL CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE OCUVIRI – PUNO.

CORRELACIÓN			
		Cultura Organizacional	Compromiso Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,601**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	,601**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C UM ARU-JESICA Ocuviiri - Puno 2016

En la tabla 09, muestra los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.601** el cual nos indica que existe una correlación significativa entre ambas variables a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, en los Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica Distrito de Ocuviiri – Puno

De acuerdo los resultado de la prueba correlacional, podemos determinar que existe una relación significativa entre ambas variables, lo que quiere decir que la cultura organizacional de la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru-Jesica influye negativamente en el compromiso laboral de los trabajadores, debido a la falta de reconocimiento al esfuerzo, una conducta individualista, falta de integración e inadecuada comunicación, poca participación voluntaria en actividades de integración, limitada tolerancia para aceptar opiniones, indiferencia y escasa participación, falta de compromiso e identificación de los colaboradores con la institución.

Como menciona Cubillos (1997).La cultura determina la forma como funciona una organización, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción. "El éxito de los proyectos de transformación depende del talento y de la aptitud de la gerencia para cambiar la cultura de la organización de acuerdo a las exigencias del entorno" (Cubillos, 1997).

Una cultura es el modo particular de hacer las cosas en un entorno específico; evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje. Al cultivarse una cultura en la organización sustentada por sus valores, se persigue que todos los integrantes desarrollen una identificación con los propósitos estratégicos de la organización.

La intervención profesional del Trabajo Social en el campo organizacional y de salud ocupacional está orientado hacia el bienestar social laboral, mediante la oferta de planes, programas, proyectos y, posteriormente, políticas sociales dirigidas al desarrollo del recurso o talento humano y sus familias, incluyendo, además, la proyección organizacional a través de programas de responsabilidad social con el entorno social, comunitario y ambiental que se desarrolle en la empresa.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El presente trabajo concluye que la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral de los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru - Jesica distrito de Ocuvi de departamento de Puno; se relacionan significativamente puesto que el nivel de correlación de Pearson es igual a 0.601** el cual nos indica que existe una correlación positiva entre ambas variables, siendo el elemento valores organizacionales en relación con el compromiso laboral es de 50% lo que indica que no están comprometido con la institución.

SEGUNDA: Se concluye los valores organizacionales y compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru - Jesica distrito de Ocuvi de departamento de Puno; se relacionan significativamente puesto que el nivel de correlación de Pearson igual a 0,562** el cual nos indica que existe una correlación positiva entre ambas variables; siendo el indicador responsabilidad en relación con compromiso dedicación es de 50% lo que indica que la mitad de los trabajadores no están implicados en el trabajo.

TERCERA: Se concluye también que el comportamiento organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru - Jesica distrito de Ocuvi de departamento de Puno; se relacionan significativamente puesto que el nivel de correlación de Pearson es igual 0.527** el cual nos indica que existe una correlación positiva entre ambas variables siendo el indicador comunicación asertiva en relación con el compromiso de Absorción es de 27% lo que nos indicó que los trabajadores no están concentrado en su actividades laborales.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru – Jesica del distrito de Ocuvi departamento de Puno, se sugiera dar a conocer los resultados de esta investigación al área de Recursos Humanos y a Jefatura de Bienestar Social, con la finalidad de implementar nuevos programas de intervención, considerando los dos variables como valores y comportamiento organizacionales con el fin de contribuir en el mejoramiento de la cultura organización de la empresa.

SEGUNDA : Se recomienda a la empresa MUR WY S.A.C de la Unidad Minera Aru-Jesica del distrito de Ocuvi del departamento de Puno a través del área de Administración y Bienestar Social desarrollar talleres periódicos con todo el personal, en donde se debata y analice la problemática de la empresa, centrándose en tomar en cuenta el aporte de cada uno de los trabajadores con la finalidad de elevar el compromiso; ello debe reforzarse con la realización de evaluaciones a los niveles de avance y; determinar escalas de recompensa que permita motivar al personal.

TERCERA Al Área de Bienestar Social de la empresa MUR WY S.A.C se sugiere implementar un programa de capacitación y fortalecimiento para incentivar el liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores, así como proyectos de buenas relaciones sociales donde se establezcan ejercicios de integración, como talleres, actividades de sensibilidad, actividades recreativas, actividades culturales, Jornadas informativas que se desarrollen con los trabajadores dentro de la empresa, como también material publicitarios: folletos, afiches, textos que expresen la cultura de la empresa y estas sean difundidos en los periódicos murales de los campamentos, oficinas, comedores, cafetín y distribuidos a todos los trabajadores y administrativos de la empresa MUR WY S.A.C y de la Unidad Minera Aru-Jesica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., Poelmans, Rodríguez, C., Rodríguez, J., Torres, M. (2001). *“Paradigmas del Liderazgo”*. Madrid: McGraw Hill
- Aldana C. (2014) *“La Motivación Como Principio Esencial en el Desempeño Empresarial Efectivo”* Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas Especialización en Alta Gerencia Bogotá.
- Avendaño, C. (2012). *“Determinación de la cultura organizacional de los estudiantes de la escuela profesional de educación secundaria de la facultad de las ciencias de la educación UNAP”*. Puno - Perú: Santillana.
- Arasli, H; Tumer, M. (2008). *Nepotism, favoritism and cronyism: a study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus*. Social Behavior and Personality: an International Journal.
- Bakker, A., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2011): *“Work engagement: Further reflections on the state of play”*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 20(1), pp. 74-88.
- Benítez-Saña, R. (2005) *“Compromiso en el Trabajo Y Prácticas De Recursos Humanos De Alto Rendimiento En Organizaciones De Acción Social. El Caso De Aspromanis”* Universidad de Málaga
- Bernabe, T. (1998) *“Valores Humanos”* S.A Talleres Editores 244 págs. Dose, J.J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, 219–240.

- Da Dalt de Mangione, E. y Difabio de Anglat, H. (2002) *Asertividad y su relación con los estilos educativos familiares. Interdisciplinaria: revista de psicología y ciencias afines*. Vol. 19, N° 2. pp. 119 – 140
- Felipe Solis Mien y Teran (2014) *la importancia de la participación en organismo empresariales*. Diario Yucatan.
- García, F. (1997). “*Organización escolar y gestión de centros educativos*” Málaga, España: Ediciones Aljibe
- Gutiérrez, M. (2013). “*La Cultura Organizacional, Variable Importante Para Obtener Ventaja Competitiva*” Postgrado, Alta Gerencia Bogotá Disponible.
- Grueso H. (2014). “*Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: estudio exploratorio en una organización de salud*”. Bogotá -Colombia: Planeta Cultura organizacional.
- Hart, H.L.A. (1968) “*Castigo y Responsabilidad*”: Ensayo en la Filosofía del Derecho, Clarendon Prensa, Oxford, 1968. Segunda impresión, revisada.
- Hellriegel, D.(2009). “*Comportamiento Organizacional*”. 10a Edición. p584 a 590. International Thomson Editores. Méjico
- Hernández, G., & Cendejas, G. (2006). “*Los Nuevos Ejes de la Cultura Organizacional de las Empresas e Instituciones en el Siglo XXI*”.
- Millan, T. (2000). “*El problema de definir la cultura*”. Revista Electrónica
- Moreno, L. (2012) *El esfuerzo y la dedicación, elementos importantes del trabajo*. Revista Interrel.
- Rivera Igor (2005). *El compañerismo laboral* Administración Integral: Hacia un Enfoque de Procesos.

- Robbins, S. (1999), “*Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones*” México D. F : Pearson Education
- Robbins, S. (2004) “*Comportamiento Organizacional*” México: Pearson Education.
Decima Edición.
- Rodríguez, A. & Bakker, A. (2013), *el compromiso en el trabajo*. En Moreno Jiménez, E. Garrosa Hernández, Salud Laboral Riesgos Laborales Psicosociales y Bienestar Laboral. Madrid; Piramide.
- Salazar, G. (2003). “*Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*”. La Habana - Cuba: Infomed.
- Sánchez, I. (2013). “*Compromiso Laboral y Estrés en los Empleados de Bancos Y Cajas*”. España: Amaniel.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2003). “*Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*”. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht
- Schein, E.H. (1985) “*Organizational culture and leadership*”. A dynamic view. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: *Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. Advances in Experimental Social Psychology, 25, 1-65.
- Tamayo, A. & Gondim, M. G. (1996); “*Escala de valores organizaciones*”. Revista de Administración da USP, 31(2), 62-72.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
Facultad de Trabajo Social
Escuela Profesional de Trabajo Social



CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUR WY S.A.C UNIDAD MINERA ARU-JESICA DISTRITO DE OCUVIRI – PUNO, 2016

ÍTEMS ESCALA DE LIKERT CULTURA ORGANIZACIONAL

Le agradecemos que usted se sirva a contestar a las siguientes preguntas de forma sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario no son buenas ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Le solicitamos evaluar del 5 al 1 cada una de las siguientes preguntas en donde 5 significa siempre y 1 nunca. Señale con “X” en la casilla de la respuesta, si se equivoca tacharla y escribir la correcta.

1 = Siempre	2 = Casi Siempre	3 = Algunas Veces	4 = Casi Nunca	5 = Nunca
-------------	------------------	-------------------	----------------	-----------

Las siguientes preguntas están relacionadas sobre los valores que se practican en su organización como Respeto, Compañerismo y Responsabilidad

ÍTEMS	VALORES ORGANIZACIONALES	1	2	3	4	5
1	Respetas las opiniones de tus compañeros					
2	Entre compañeros solucionan los problemas de forma respetuosa.					
3	En el grupo de trabajo te tratan de forma respetuosa.					
4	En el grupo de trabajo existe respeto reciproco entre trabajadores y supervisor					
5	Organizas actividades para integrar a tus demás compañeros aislados					
6	Te gusta apoyar a tus demás compañeros en las tareas que no entienden					
7	Colaboras para que el grupo de trabajo sea más unido					
8	Piensas en ti antes que en tus compañeros					
9	Realizas las actividades que se te encomiendan en el tiempo establecido					
10	Cuidas tus herramientas de trabajo que se te otorgan					
11	Es tu responsabilidad reportar el trabajo realizado en el día.					
12	Tus compañeros dejan las herramientas de trabajo en buenas condiciones.					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el comportamiento organizacional como la actitud, comunicación y percepción.

1 = Siempre	2 = Casi Siempre	3 = Algunas Veces	4 = Casi Nunca	5 = Nunca
-------------	------------------	-------------------	----------------	-----------

ÍTEMS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	Te gusta asistir a las reuniones de confraternidad que se realiza en la empresa					
2	Tienes confianza en la imparcialidad de tu Superior					
3	Te sientes seguro de tu puesto, siempre y cuando realizas un buen trabajo					
4	En tu trabajo, te sientes cómodo, tranquilo y relajado.					
5	Te sientes libre para decirle a tu superior lo que piensas					
6	Discutes con tus compañeros por causa del trabajo					
7	El supervisor te brinda suficiente información acerca de los sucesos que te involucran en el trabajo					
8	Hay suficiente cooperación entre tu grupo de trabajo y otros con quienes trabajan					
9	Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tu trabajo					
10	El favoritismo, es un problema en tu área de trabajo.					
11	Para las tareas en tu área, las condiciones de trabajo son buenas					
12	Comparado con otras empresas, los beneficios sociales que recibes son buenos.					

ESCALA DE LIKERT COMPROMISO LABORAL

Con el fin de conocer su opinión sobre el compromiso laboral le solicitamos contestar las siguientes preguntas y seleccionar la pregunta que más se acerque a su opinión (marque con una “X”).

1 = Siempre	2 = Casi Siempre	3 = Algunas Veces	4 = Casi Nunca	5 = Nunca
-------------	------------------	-------------------	----------------	-----------

ÍTEMS	COMPROMISO LABORAL	1	2	3	4	5
1	En el trabajo que realizas te sientes lleno de energía					
2	Consideras que la empresa puede contar con tu apoyo para actividades que están fuera de rutina diaria.					
3	Cuándo te levantas por las mañanas sientes ganas de ir a trabajar					
4	Eres muy persistente en el trabajo					
5	El trabajo que realizas representa un reto para ti					
6	Estas orgulloso de trabajar en la empresa					
7	Cuándo realizas tu trabajo sientes que es lo correcto.					
8	Te sientes entusiasmado con el trabajo que realizas					
9	Te sientes feliz cuando estas inmerso en el trabajo					
10	El trabajo que realizas está lleno de significados y propósitos					
11	Tu supervisor en el trabajo se preocupan por tu bienestar					
12	En los últimos 7 días, te has sentido reconocido por haber hecho un buen trabajo					

Muchas gracias por su tiempo y su sinceridad.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
Facultad de Trabajo Social
Escuela Profesional de Trabajo Social



CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUR WY S.A.C UM.ARU-JESICA - 2016

GUIA DE OBSERVACIÓN

DATOS GENERALES:

EMPRESA : MUR WY S.A.C
AREA : Volquetes
OCUPACION : Operadores
TURNO : Noche y Día
GUARDIA : A, B Y C
LUGAR : Unidad Minera Aru-Jesica

INSTRUCCIONES:

Esta información es vital porque nos permite tener mejores criterios para conocer a tus a los trabajadores.

ASPECTOS A OBSERVAR

ÍTEMS	INDICADORES DE EVALUACION	SI	NO	A VECES	¿Por qué?
1	Respetan las opiniones de sus compañeros				
2	Solucionan los problemas de forma respetuosa				
3	Existe reciproco entre los trabajadores y los supervisores				
4	Cuidan las herramientas del trabajo				
5	Asisten a las reuniones de confraternidad				

6	Expresan comodidad, tranquilidad y relajamiento				
7	Discuten entre compañeros				
8	Existe favoritismo en el área de trabajo				
9	Se ayudan entre compañeros cuando lo necesitan				
10	Se sienten orgullosos de trabajar en la empresa				
11	Apoyan cuando la empresa necesita de ellos				
12	Expresan alegría cuando inician su trabajo				
13	Cumplen estrictamente con el horario de trabajo				

Gracias.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
Facultad de Trabajo Social
Escuela Profesional de Trabajo Social



PROGRAMA DE EDUCACIÓN SOCIAL

I. IDENTIFICACIÓN:

- 1.1. TÍTULO** : Educando Valores para vivir en Armonía
1.2. ÁREA : Bienestar Social MUR WY S.A.C
1.3. RESPONSABLE : TS. Mary Carmen Huaman Quispe
1.4. BENEFICIARIOS : Trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C
1.5. FECHA : Enero – Diciembre

II. JUSTIFICACION

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales. La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene entre trabajadores, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También es importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Sin embargo, en la mayoría de organizaciones de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo brindan significativos aportes a la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en el mercado.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar

o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios educativos.

En tal sentido se plantea el presente Programa “Educando Valores para vivir en Armonía”

III.OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Generar una cultura de convivencia en armonía en cada área de trabajo integrada por los trabajadores y supervisores de la empresa MUR WY S.A.C

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer el cultivo de los valores, principios, hábitos y conductas interculturales en los trabajadores y supervisores en todas guardias, por medio de diversas actividades en el ámbito laboral.
- Fortalecer los valores organizacionales y familiares, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia de identidad.
- Fortalecer las capacidades del recurso humano para la promoción y construcción de un clima laboral basado en la convivencia pacífica y el ejercicio de los valores organizacionales

IV.METODOS Y TECNICAS.

Métodos:

- Participativo dinámico.
- Talleres.
- Grupos de trabajo.

Técnicas:

- Audiovisuales.
- Rota folios.
- Patallazo.
- Informativo a los trabajadores.
- Lluvia de ideas

V. METAS

- Lograr la participación activa y consciente en las actividades programadas en un 100 %
- Se lograra sensibilizar a los trabajadores sobre el cultivo de los valores en un 90%.

VI. COBERTURA

El presente Programa Educación Social denominado “Valores para Vivir en Armonía” está dirigido a todo a todos los trabajadores y supervisores de la Empresa MUR WY S.A.C de la Unidad Minera. Aru-Jesica.

VII. VALORES DE ACCIÓN

- Trabajo en Equipo
- Amor
- Solidaridad
- Respeto
- Responsabilidad
- Compañerismo

VIII. RECURSOS

8.1. HUMANOS

- Personal del área de Bienestar Social
- Personal Empleado (Supervisores)
- Personal Obrero (Operadores Volquete)

8.2. RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA:

- Sala de Reuniones de la Empresa
- Sillas
- Mesas

8.3. RECURSOS LOGÍSTICOS

- Data Display
- Equipo de Computo
- Cámara fotográfica

8.4. RECURSOS DE ESCRITORIO

- cuadernos A4
- cartón cartulina
- cartulinas de colores varios
- papel afiche
- papel bond de colores
- lapiceros y lápices
- clips-
- chinchas

- Tijera
- Cúter
- cinta de embalaje
- cinta masking tape.

IX. EVALUACION Y MONITOREO

La evaluación y el monitoreo se realizara en forma permanente a fin de detectar posibles cambios al logro de objetivos.

Los instrumentos de evaluación serán los informes delas actividades realizadas mensual y al culminar cada programa.

X. FINANCIAMIENTO

El presente programa será financiado por la empresa, para ello se solicitara un presupuesto a Administración y Jefatura para su respectiva aprobación.

PANEL FOTOGRAFICO

