

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



**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA PESQUERA RUBÍ S.A. 2016**

TESIS

PRESENTADO POR:

DIEGO ARMANDO YUCRA ZAPANA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2017

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

Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Pesquera Rubí S.A. 2016

TESIS

PRESENTADO POR:

DIEGO ARMANDO YUCRA ZAPANA



V. Escobedo
DE JOSE OCTAVIO ESCOBEDO INVERA
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

Fecha de sustentación: 21 de abril del 2017

APROBADO POR EL JURADO DICTAMINADOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE : _____
Mg. Sc. Idalura Fernández Baca Barrio de Mendoza

PRIMER MIEMBRO : _____
[Signature]
Dra. Luz María Meneses Cariapaza

SEGUNDO MIEMBRO : _____
[Signature]
Ms. Yolanda Pari Ccama

DIRECTOR / ASESOR : _____
[Signature]
M.Sc. Maritza Castro Távara

Área : Derechos humanos y fortalecimiento democrático

Tema : Derechos humanos, cotidianidad y cultura

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	8
Agradecimiento.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Antecedentes de la investigación.....	22
1.2.1. En el ámbito internacional	22
1.2.2. En el ámbito Nacional.....	24
1.3. Objetivos de la investigación.....	25
1.3.1. Objetivo general.....	25
1.3.2. Objetivos específicos	25

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco teórico.....	26
2.1.1. Cultura organizacional	26
2.1.2. Tipos de cultura organizacional	27
2.1.3. Componentes de la cultura organizacional.....	27
2.1.4. Relaciones interpersonales	29
2.1.5. Importancia de la cultura organizacional	30
2.1.6. Tipos de comunicación según dirección del mensaje	31
2.1.7. Tipos de liderazgo	32

2.1.8. Importancia de los valores	34
2.1.9. Desempeño laboral.....	35
2.1.10 Ventajas de la evaluación del desempeño.....	36
2.2. Marco conceptual.....	37
2.2.1. Líder	37
2.2.2. Organización	37
2.2.3. Clima organizacional	38
2.2.4. Incentivos	38
2.2.5. Satisfacción laboral	38
2.2.6. Solución de conflictos	39
2.2.7. Satisfacción personal.....	39
2.2.8. Jornada laboral	39
2.2.9. Remuneración salarial.....	40
2.3. Hipótesis de la investigación	40
2.3.1. Hipótesis General	40
2.3.2. Hipótesis Especificas	40

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de la investigación	41
3.2. Tipo de investigación.....	41
3.3. Técnicas e instrumentos.....	42
3.4. Unidad de análisis, población y muestra.....	42
3.5. Población y muestra de investigación.....	43
3.6. Análisis y procesamiento de datos	43

CAPÍTULO IV**CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN**

4.1. Antecedentes.....	44
4.2. Finalidad	45
4.3. Funciones.....	45
4.4. Valores institucionales.....	46
4.5. Aspectos socio-demográficos	47

CAPÍTULO V**PRESENTACIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. La comunicación en la cultura organizacional y desempeño laboral.....	50
Conclusiones	61
Recomendaciones.....	62
Bibliografía	63
Anexo.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Planta de producción de la Pesquera RUBI S.A. - ILO	46
---------------------------------------------------------------------	----

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Estado civil según la edad de los trabajadores de la pesquera Rubi S.A. 2016.....	47
Cuadro 2: Remuneración salarial según la satisfacción de incentivos de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.....	48
Cuadro 3: Estilos de comunicación según el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.....	51
Cuadro 4: Tipo de comunicación entre compañeros según la solución de problemas en el desempeño laboral de la empresa pesquera RUBI S.A. 2016.....	52
Cuadro 5: Comunicación del empleador según la solución de problemas en el desempeño laboral de la empresa pesquera RUBI S.A. 2016.....	54
Cuadro 6: Grado de instrucción según la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.	55
Cuadro 7: Práctica de valores según la satisfacción en el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.....	57
Cuadro 8: Práctica de valores según las capacitaciones técnicas en el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.	58
Cuadro 9: Liderazgo según ascensos en el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.....	59

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

BASC	Business Alliance for Secure Commerce
CL-SP	la Escala de Clima Laboral
DNPP	Ministerio de la Producción
ECVT	Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo
F.T.S.	Facultad de Trabajo Social
INO	Instituto Nacional de Oftalmología
Km	Kilómetro
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
RD	Resolución directoral
RMV	Remuneración Mínima Vital
S.A.	Sociedad Anónima
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TM	Tonelada métrica
T/hora	Tonelada por hora
UNA	Universidad Nacional del Altiplano

DEDICATORIA

Al camino se la sabiduría, nuestro señor Dios que siempre nos guía por las riendas de la perseverancia y así disfrutar a cada momento la vida que nos ha dado como seres humanos y la fortaleza para lograr objetivos que contribuyan a la sociedad.

A mis PADRES, con mucho amor, brindarles la alegría del esfuerzo y sacrífico constante en la realización de mi tesis.

A mis HERMANOS MENORES Miguel y Ronald, dos personitas que día a día me alientan a continuar con mis objetivos.

Diego A. Pucra Zapana

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater Universidad Nacional del Altiplano, por permitirme formarme académicamente. A la plana docente y personal administrativo de mi querida Facultad de Trabajo Social que coadyuvaron en mi formación profesional.

A la Empresa Pesquera Rubí S.A. por permitirme el desarrollo de la investigación. Al Lic., Percy Ruíz por las facilidades y enseñanzas que me brindo.

A los miembros del jurado: Mg. Sc. Ildaura Fernández Baca Barrio de Mendoza, Dra. Luz María Meneses Cariapaza, Ms. Yolanda Parí Ccama, por compartir los conocimientos académicos en la realización de la investigación.

A mi Asesora Msc. Maritza Castro, por el tiempo de enseñanza y seguimiento en la elaboración de mi tesis. Y a todos por su apoyo incondicional.

Diego A. Fuera Zapana

RESUMEN

Esta investigación denominada: Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. 2016, explica cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo. El método de la investigación fue el método hipotético deductivo del paradigma cuantitativo, es una investigación descriptivo - explicativo, la parte estadística se trabajó con el paquete SPSS de una población universo de 65 trabajadores. Los resultados nos permiten comprobar que la cultura organizacional de la Empresa Pesquera Rubí S.A. influye en el desempeño laboral de los trabajadores a nivel específico se comprobó que los estilos de comunicación influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Rubí S.A; ya que el estilo de comunicación que se maneja, según el 36.9% de los trabajadores es agresivo, lo cual influye en que los trabajadores estén en desacuerdo con su desempeño laboral; porque no se les brinda los medios necesario para mejorar las condiciones laborales y desempeño laboral; por otro lado, la practica de valores repercute en la jornada laboral que desempeñan los trabajadores de Pesquera Rubí S.A, así tenemos el 53,8% de los trabajadores practican el valor de la productividad sin embargo están en desacuerdo con la satisfacción laboral, porque no se toma en cuenta el bienestar y potencial del capital humano que desarrollan en sus jornadas de trabajo.

Palabras claves: Cultura organizacional, estilos de comunicación, valores, desempeño laboral, remuneración salarial y condiciones de trabajo.

ABSTRACT

This research called: Influence of the organizational culture on the work performance of the workers of the Fishing Company Rubi S.A. 2016, explains how the organizational culture influences the work performance of the workers of the Fishing Company Rubi S.A. of the Province of ILO. The research method was the hypothetical deductive method of the quantitative paradigm, it is a descriptive - explanatory research, and the statistical part was worked with the SPSS package of a universe population of 65 workers. The results allow us to verify that the organizational culture of the Fishing Company Rubi S.A. it influences the labor performance of workers at a specific level, it was found that communication styles influence the work performance of workers of Pesquera Rubi S.A; since the communication style that is handled, according to 36.9% of the workers is aggressive, which influences that the workers are in disagreement with their work performance; because they are not provided with the necessary means to improve working conditions and job performance; On the other hand, the practice of values has an impact on the working hours of the workers of Pesquera Rubi SA, so that 53.8% of workers practice the value of productivity, but they disagree with job satisfaction, because they do not the well-being and potential of the human capital that they develop in their work days is taken into account.

Keywords: Organizational culture, communication styles, values, work performance, salary remuneration and working conditions.

INTRODUCCIÓN

La comunicación es esencial en nuestras vidas como seres sociales que somos. Es fundamental y decisiva en el ámbito laboral. Por ello es importante demostrar en los diferentes factores en la que se desenvuelven el ser humano específicamente en lo laboral generan climas y/o ambientes de trabajo adecuados e inadecuados esto donde debe prevalecer las relaciones interpersonales y la productividad empresarial con el fin de mejorar una convivencia favorable entre trabajadores y el empleador contribuyendo al cumplimiento de la organización.

La presente investigación denominada: Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. – 2016, se enfocó en el contexto de la dinámica organizacional, que permitió conocer la cultura organizacional y el desempeño de los trabajadores acorde a las condiciones y relaciones interpersonales en el ámbito laboral, porque son los trabajadores quienes conocen la realidad de su institución, de acuerdo al tiempo de servicio, las comunicaciones que tienen con el empleador, remuneraciones percibidas, liderazgo, capacitaciones que se brinda al personal, entre otras. Indicadores fundamentales que demuestran la importancia de la cultura organizacional en el ámbito de desempeño laboral enfocado en lo individual y colectivo.

El desempeño laboral en la empresa se ve afectado por las escasas comunicaciones trabajador-empresa, debido a la continuidad de trabajo en sus áreas, más aún cuando es temporada de producción se genera desgastes, las labores diarias desarrolladas por los trabajadores se convierten en una rutina laboral, dejándose de lado la comunicación entre compañeros, negativa de solución de problemas, entre otros. Esta investigación surge desde el análisis de las condiciones laborales del personal de

Pesquera Rubí S.A., inadecuadas relaciones interpersonales, escasa comunicación entre empleador y necesidades laborales de la población trabajadora. Desde el análisis se desarrolla los espacios de comunicación, solución de problemas y los aspectos económicos que se relacionan con las condiciones de trabajo. La empresa tiene como valor institucional la productividad, por lo tanto, se resalta que el personal aporta con su desempeño laboral por ello se debe considerar mayor espacio de integración y comunicación entre compañeros de trabajo, a partir de ello se planteó la siguiente interrogante: ¿Cómo la cultura organizacional influirá en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo - 2016?

Se tuvo como objetivo general planteado: Explicar cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. Ya que la cultura organizacional se enfoca en los estilos de comunicación y práctica de valores que se da en la empresa, estas se presentan cotidianamente en los trabajadores en el cumplimiento de sus labores, la comunicación para resolver los problemas institucionales entre el trabajador y el empleador, el desarrollo de valores en la rutina laboral y la escasa comunicación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la empresa. Para ello es necesario precisar que los espacios participativos, eventos recreativos, capacitación académica y/o técnicas, entre otras permiten mejorar los esfuerzos laborales en sus jornadas de trabajo. La hipótesis general fue: La cultura organizacional de la Empresa Pesquera Rubí S.A. influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Asimismo, las hipótesis específicas son Los estilos de comunicación influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Rubí S.A. y La práctica de valores repercute en la jornada laboral que desempeñan los trabajadores de Pesquera Rubí S.A.

La presente investigación ha sido estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: Se describe el planteamiento y delimitación del problema, además los antecedentes de la investigación que hacen referencia a otras investigaciones similares que se enfocan en los objetivos planteados.

Capítulo II: Se desarrolló los fundamentos teóricos, conceptos y enfoques con respecto al tema de investigación, para lo cual se plantea la hipótesis de la investigación.

Capítulo III: Se explica la metodología aplicada en la investigación especificando el método de investigación, la unidad de análisis, la población muestra, los instrumentos y técnicas.

Capítulo IV: Se describe el área de investigación o población objetivo, especificando el marco institucional, antecedentes, objetivos, valores institucionales, objetivos entre otros aspectos de la Empresa Pesquera Rubí S.A.

Capítulo V: Se presenta el análisis e interpretación de los resultados de la investigación de acuerdo al cruce de variables. Considerando aspectos importantes de la cultura organizacional y el desempeño laboral que se muestra en la población objetiva.

En la presente investigación se trabajó las respectivas conclusiones, recomendaciones, bibliografía consultada y anexos trabajados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Las organizaciones en la actualidad, son de carácter empresarial de servicios, de producción o de investigación; requieren fortalecer, innovar y proyectarse como entidades competitivas, de excelencia, de mayor productividad en el servicio que brinda a los clientes o usuarios. Guerra (2004), plantea que una organización es, a un mismo tiempo, acción y objeto. Como acción, se entiende en el sentido de actividad destinado a coordinar el trabajo de varias personas, mediante el establecimiento de tareas, roles o labores definidas para cada una de ellas, así como la estructura o maneras en que se relacionarán en la consecución de un objetivo o meta.

Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común. Cano, Marin y Mora (2009), menciona que los miembros de una organización vienen de un orden social natural (sociedad) y se involucran a un ente social creado (empresa) y la consecuencia es una mezcla de conductas impactadas bidireccionalmente entre lo espontáneo, orden social y lo creado en la organización.

En la coyuntura nacional la mayoría de los casos, la persona fundadora de la empresa es quien ejerce el mayor impacto en la formación de la cultura. Sus valores,

ideas, objetivos y personalidad constituyen la base a partir de la cual la organización inicia su existencia. Los problemas que se presentan cotidianamente en los trabajadores, la práctica de valores por parte del personal, estas se expresan a través del cumplimiento de sus labores, ya que no cuentan con las condiciones adecuadas en la jornada laboral, la falta de comunicación para resolver los problemas institucionales entre el trabajador y el empleador, están que deberían ser implementadas por la empresa, temas de participación, eventos recreativos, capacitación académicas y/o técnicas y mejoras en los temas de remuneración. Este último punto se enfoca en la remuneración básica percibida, ya que en el contexto económico la solvencia de la canasta básica familiar se ve afectado por los precios que varían de acuerdo al libre mercado. Las organizaciones introducen modificaciones en la cultura inicial y la van adaptando a las circunstancias del momento hasta llegar a formar la unidad o "paradigma cultural", y que en ciertos casos llega a ser algo consustancial con la organización misma y lógicamente muy difícil de cambiar.

Durante muchos años se habla que, en el entorno empresarial y la práctica de valores en el desempeño laboral, lo único que han generado son estrategias de corto alcance y desarrollo incipientes para conformar una sólida cultura nacional propia. La preocupación por el factor humano se ha recluso, como consecuencia del modelo implementado, a una relación de "padre y patrones", que se muestra cuando los empleadores solo se rigen exclusivamente a la productividad de la empresa, sin considerar las necesidades de satisfacción del personal en razón de que el trabajador no cuenta con capacitaciones técnicas por parte de la empresa, no se le brinda espacios de dialogo, reflejándose que la comunicación de empleados a trabajador sea distanciada por parte de la empresa, por ello la rutina laboral refleja escasa participación y practica

de valores institucionales, además el reconocimiento de incentivos por el desarrollo laboral se relaciona con los méritos obtenidos en la producción mensual que realiza el trabajador en sus actividades de la empresa.

Sin embargo, esta vocación por reproducir este esquema cíclicamente, ha variado en los últimos años, inducidos especialmente por la necesidad de implantar cambios estratégicos y estructurales, para seleccionar, formar y desarrollar directivos, que comprenden la problemática que a menudo se presenta en casos de fusiones y adquisiciones y en general para dirigir con eficacia procesos de desarrollo organizativo tanto en situaciones estables como en situaciones de cambio. Y ello ha sido válido no sólo para las empresas privadas. Es evidente que, se ha ganado en los términos de intercambio social al interior de las organizaciones del Estado, donde históricamente ha sido la permanente carencia de la práctica de valores ya que los trabajadores se abocan a su trabajo perdiendo su dinamismo entre los compañeros, debido a que la rotación del personal en las diferentes plantas de procesamiento se da por la producción de la anchoveta, esto afectando en la parte económica de las familias directas del trabajador, estos procesos tienen a encaminar a que el personal no se sienta de la mejor manera en su desempeño laboral. Hoy en día, existe una mayor preocupación por articular las expectativas individuales y grupales, a la misión de dichas organizaciones públicas y privadas.

Una primera gran tarea que nos debemos proponer y esto es válido para empresarios, gerentes y funcionarios públicos es cambiar aquél enfoque que insiste en atribuir valor a los costos de los salarios reflejados por la productividad que demuestra el trabajador en su jornada laboral, mientras el trabajador reclama un aumento salarial el empleador debe enfocarse en brindar medios de viabilidad al incremento salarial

mostrando al trabajador el interés del empleador con el trabajador y este pueda tener un solvento adecuado de gastos en su canasta familiar.

Se debe entender que solamente dando valor a las características de las organizaciones el sistema de normas, creencias y patrones de conducta que forman el núcleo de la cultura de una organización se puede determinar la verdadera contribución de los recursos humanos para la efectividad final de una organización. Esta incesante búsqueda nos hará entender que la cultura de una organización se puede ver como un código, una lógica y un sistema de comportamiento y significados estructurales que han soportado la prueba del tiempo y sirven como una guía colectiva para futura adaptación y supervivencia en el competitivo entorno en el cual nos desenvolvemos.

Una situación propia de nuestra sociedad, en la región de Moquegua se ha reflejado que cada institución pública o privada dispone de su propio directorio de empresas y, de acuerdo con sus objetivos y necesidades de información o registro, elabora sus propias variables y conceptos del desarrollo organizacional.

Tomando como base el Censo Nacional de Empresas Manufactureras (2007), la Dirección General de Industria del Ministerio de la Producción inició, en el 2009, el proceso de actualizar y construir el Directorio de Empresas Industriales utilizando las técnicas modernas del uso de fuentes o archivos administrativos

Por lo que en el marco regional se requiere que la Institución encuentre óptimas condiciones en el manejo de sus recursos, principalmente de sus capacidades humanas, soporte fundamental para cumplir con su visión institucional conformando una organización líder que inspire confianza y credibilidad, con capacidad de dinamizar las actividades económicas y productivas de la región enfocadas a mejorar la cultura

organizacional que es una variable que se considera en el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y que al no brindar las condiciones en el ámbito laboral, en consecuencia, afectan su desempeño en el trabajo.

Pesquera Rubí S.A. fue creada mediante resolución directoral del 29 de Abril de 1999 N° 047-99-PE/DNPP – Ministerio de la Producción, quien otorga la titularidad de licencia de operación ubicado en su establecimiento empresarial en Caleta Cata Catas Km. 6 de la Región de Moquegua, Provincia de Ilo, Distrito de Ilo, para que se dedique al procesamiento de recursos hidrobiológicos para la producción de harina de pescado con una capacidad de proceso de 166 T/hora, capacidad de almacenaje de materia prima 2 800 TM, teniendo certificaciones de Business Alliance for Secure Commerce (BASC), es una alianza empresarial internacional sin fines de lucro que promueve un comercio seguro en cooperación con gobiernos y organismos internacionales.

Pesquera Rubí S.A. cuenta con una población de 65 colaboradores entre empleados y obreros. El problema objeto de investigación se enfoca en la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A., ya que los casos de rotación y cuando brindan apoyos en otras plantas procesadoras en el norte de la empresa los gastos de alimentación, traslado y vivienda reducen sus ingreso para los gastos de su familia, la vivencia diaria, la interacción humana compartida por los miembros de la empresa no presentan un adecuado clima organización, por lo mismo que se sienten insatisfechos laboralmente, porque la empresa no les brinda las necesidades básicas de satisfacción laboral en relación al tema salarial no se ha tenido un ajuste en razón al reclamo y la necesidad de los trabajadores en la mejora remuneraciones, los ascensos anuales no tienen un impacto

con la remuneración comprendida desde la experiencia y tiempo de servicio, las capacitaciones son escasas actualmente la tecnología avanza y el personal continua con la experiencia empírica de los años de trabajo, la comunicación entre el empleador y los trabajadores son una vez al año y por intermedio de las jefaturas, los beneficios no se brindan de la mejor manera y equitativamente en razón de sus horas extras y trabajos en tiempo de producción, más aun cuando las condiciones de trabajo en lo que refiere a tema de infraestructura, equipos operativos y equipos de protección están en condiciones desfavorables, es un tema delicado en razón del desempeño laboral del personal de pesquera rubí, esto comprendido en el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo, incluyendo la remuneración a su labor, capacitaciones académicas, bonos productivos, estímulos al desempeño laboral, las relaciones humanas, la comunicación interpersonal, carencia de valores, la seguridad, etc. que se entiende como satisfacción laboral.

Se puede explicar también que la institución no otorga la suficiente importancia a la cultura organizacional que influye en el desempeño de los trabajadores quienes no se encuentran muy conformes con el ambiente de trabajo la dinámica del trabajo genera en el que el capital humano se encuentre aislado, la comunicación es ligeramente distanciado; más aún cuando el empleador al dar respuestas negativas en razón a los incentivos, capacitaciones, espacios de recreación, los valores institucionales no se practican por la rutina productiva, la práctica de los valores son de acorde al tiempo que le brinda la empresa, los beneficios en recreación son netamente por celebración mensuales y se vuelve una rutina sin comunicación más concentrados el empleador en las ganancias económicas que en las condiciones de trabajo que se desenvuelven los trabajadores, aspecto que incide en el desempeño de sus labores

cotidianas del trabajo. Los estilos de comunicación se dan de una manera distanciada, ya que entre los mismos compañeros la comunicación que muestran se da en los espacios fuera de la jornada laboral, la comunicación expresada en temas de mejoras con el empleador tiene a extenderse ya que no existe una comunicación horizontal, perjudicando en la armonía y clima organizacional de la empresa. Así mismo, los responsables de dirigir y administrar la organización, no cuentan con el seguimiento de las necesidades y comodidades que debe existir en el ámbito laboral, por lo que convencidos que, una manera eficaz de mantener satisfechos al personal empleado y obrero, que permita lograr un mejor rendimiento y mejores resultados es garantizando una cultura organizacional fortalecida en el recurso humano.

Por ello, es que se plantea el presente estudio con la finalidad de demostrar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A.

Lo propuesto, da lugar a la siguiente interrogante central:

Pregunta general:

- ¿Cómo influirá la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo - 2016?

Preguntas específicas:

- ¿Los estilos de comunicación influirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo - 2016?
- ¿La práctica de valores institucionales repercutirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo - 2016?

1.2. Antecedentes de la investigación

Mediante la elaboración de un análisis documental, por medio de informes de archivos, monografías, se localizó investigaciones que exponen resultados o avances de estudios anteriores respecto de la presente investigación, las mismas serán presentadas a continuación.

1.2.1. En el ámbito internacional

Sánchez Fuentes y Artacho (2008), en el trabajo de investigación basado en la “Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo” (ECVT) ejecutado por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España que entre otras labores, proporciona información estadística sobre el nivel de satisfacción laboral, de su entorno y de datos socio laborales de los trabajadores españoles. Encontraron que de los datos analizados del período comprendido entre 2001 y 2004, muestran cómo, con ligeras oscilaciones, un nivel medio de satisfacción de los trabajadores españoles, conforme señalan los ratios que se sitúan entre 6,5 y 7 en una escala de 10 puntos.

Muñoz (2009), plantea en su tesis sobre “Satisfacción e Insatisfacción en el Trabajo” afirma que, si bien las personas pueden no estar tan insatisfechas en su trabajo, tampoco están satisfechas. Se confirma la existencia de un factor general de satisfacción-insatisfacción laboral y la multidimensional de esta variable (aunque con un contenido diferente para sujetos satisfechos e insatisfechos).

Un estudio realizado por Clemencia y Yez (2012), muestra que se puede concluir a partir de los estudios revisados que la investigación en cultura organizacional se enfoca en realidades concretas: empresas innovadoras, empresas exportadoras, entre

otras y se interesan por analizar la cultura desde perspectivas configuradas del factor humano, es decir, por entender cómo la cultura debe gestionarse para que se articule adecuadamente con otras variables organizacionales. Sin embargo, los esfuerzos todavía son tímidos. Algunos de ellos tratan aspectos tradicionalmente vinculados a cultura como cambio o prácticas o sistemas de gestión humana.

La revisión realizada parece indicar que las empresas colombianas a nivel general se caracterizan por tener una cultura fuerte, que se orienta más a lo interno que a lo externo. Asimismo, algunos estudios ofrecen evidencia sobre la existencia de modelos culturales poco flexibles, más orientados al control. Estas circunstancias al no estimular la creatividad, la asunción de riesgos, la experimentación Rueda y Rodenes (2010), dificultan los cambios y limitan las capacidades y desarrollos innovadores en la empresa, así como el logro de mayores niveles de desempeño.

Finalmente, Grueso (2010), en el análisis de la cultura organizacional menciona que el enfoque ecológico ha servido como marco de referencia para el desarrollo de estudios de carácter transcultural. En este sentido valida el planteamiento de siete dimensiones de nivel cultural denominadas jerarquía, autoridad, autonomía afectiva, autonomía intelectual, igualitarismo, maestría y armonía. Este modelo se reconoce como una herramienta válida para la comprensión de fenómenos sociales compartidos globalmente, y por ello ha sido empleado para explicar diferencias transculturales entre gerentes y el desarrollo del compromiso con la organización en empresas de varios países. La práctica promoción del personal está determinada por el valor cultural distancia al poder. A menor índice de distancia al poder en las organizaciones, mejor práctica de promoción de personal desde la perspectiva de género se implementa.

1.2.2. En el ámbito nacional

De otro lado, Vásquez (2008), desarrolla una tesis donde realiza una investigación sobre “La Influencia de la Estructura Organizacional en la satisfacción del personal” En el desarrollo del tema la autora analiza la estructura organizacional que tiene por finalidad conocer y analizar la satisfacción laboral del personal administrativo en relación a los niveles jerárquicos, los instrumentos organizacionales y las relaciones interpersonales de la estructura organizacional. El estudio es de gran utilidad para la autora, sobre todo porque se arribó a que las instituciones deben reconocer el valor que tienen los recursos humanos de la institución, debido a que son ellos los que realizan el trabajo y depende de los mismos la eficacia o el fracaso de una organización.

Por otro lado, Flores y Saavedra (2008), cuyo grupo de estudio estuvo conformado por 25 trabajadores de ambos sexos. La investigación describe y relaciona las dos variables de estudio: clima y satisfacción laboral. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Laboral CL-SP de Sonia Palma C. (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma C. (1999). En esta investigación se llegó a concluir que: la variable Satisfacción Laboral en general, obtiene un 52,0% que se califica como de nivel medio o regular. En el factor denominado “significación de la tarea” fue del 47,0%, ubicándose en un nivel medio de satisfacción Laboral. Así mismo, en lo que respecta al factor condiciones de trabajo” alcanzó el 60,0% que se califica como un nivel medio de satisfacción Laboral.

Finalmente; Valverde (2001), encontró como resultados que el 67,6% de los encuestados consideran que la política administrativa de la institución es poco resaltante y se halla debilitada, teniendo como causa principal la falta de comunicación oportuna (81,8%) y la desatención que se ha tenido en los últimos años con los recursos humanos

que forman parte de la institución (57,3%), por lo que se calificó al clima organizacional como inapropiado, así mismo, se identificó que 64 de los 137 encuestados (46,7%) se consideraban con mayor estabilidad laboral, por otro lado, 35 empleados (25,5%) afirmaron percibir poca colaboración entre departamentos y 58 de los mismos (42,3 %) aseguran que la falta de colaboración entre ellos es por el poco compañerismo que existe. Por otra parte, los empleados afirmaron que, aparte de una remuneración económica, lo que los une al Instituto Nacional de Oftalmología es atender al paciente, el querer prender más y que el Instituto Nacional de Oftalmología les da la oportunidad de ser útiles para el trabajo.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Explicar cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar los estilos de comunicación que se dan en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Rubí S.A.
- Precisar la práctica de valores existente en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Rubí S.A.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se ha considerado el marco teórico de la variable independiente Cultura Organizacional y la variable dependiente Desempeño Laboral; según los diferentes autores que nos permitirán el análisis y descripción de los resultados estadísticos de acuerdo a la realidad institucional de Pesquera Rubí S.A., además se puntualizara la hipótesis de investigación.

2.1. Marco teórico

2.1.1. Cultura organizacional

Considero que la cultura organizacional se enfoca en la interacción de creencias, valores, actitudes de un grupo determinado, donde la comunicación horizontal es fundamental para la solución de problemáticas emprendidas por quienes conforman la organización.

Según Lazarte (2000), afirma que se puede decir que la cultura es un instrumento requerido para la satisfacción de necesidades o valores, la organización se entiende como principio básico para la consecución de objetivos, en ambos casos las consecuencias perseguidas son las causas de la cultura y de la organización como cristalización del entorno. "La cultura es ante todo una forma de vida" o ha suscrito la

idea de que "cultura es todo lo que no es naturaleza" pero más que conceptos compendiadores ha ofrecido profundas reflexiones sobre el contenido y las formas de la cultura, sus funciones, proyección, ideológica, etc.

Rodríguez (2004), menciona que es un término utilizado por las Ciencias Sociales, la cultura de una organización se establece y se mantiene. La cultura original se deriva de la filosofía del fundador de la organización o institución. Esto influye fuertemente en el criterio que se emplea en la contratación del personal. Las acciones de la alta dirección actual establecen el clima general de lo que es un comportamiento aceptable y de lo que no lo es.

2.1.2. Tipos de cultura organizacional

Los tipos de cultura organizacional pueden ser mencionados los siguientes:

- a) **Cultura predominante:** Es aquella cultura que muestra o expresa los valores centrales que comparte la gran mayoría de los miembros de la organización. Cuando se habla de cultura organizacional se habla de cultura dominante.
- b) **Subcultura:** Son culturas que reflejan problemas, situaciones y experiencias que comparten sus miembros.

2.1.3. Componentes de la cultura organizacional

- a) **Comunicación:** es un elemento importante para poder conectar al individuo, al grupo, y la organización; ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información, por eso la información debe ser comunicada entre todos los que pertenezcan a la organización.

Mientras que Robbins (2004), manifiesta que la comunicación es el proceso que ayuda a los miembros de la organización a alcanzar metas individuales y generales, que permite iniciar, responder a cambios de la organización y coordinar sus actividades. Para lo cual desarrollamos algunas estrategias comunicativas.

- b) **Conversación:** es una interacción en el cual los interlocutores contribuyen a la construcción de un texto. Conversar implica interaccionar verbalmente como no verbal (con gestos, miradas, etc.), si bien hay conversaciones en que no intervienen elementos no verbales (como en la conversación telefónica o algunos intercambios en internet).

- c) **La negociación:** es la capacidad de un individuo de hacer que la otra persona realice una determinada acción, cuando hay diferencias en las posiciones que se mantienen entre las partes, se debe buscar el acuerdo que satisfaga las necesidades de los implicados, teniendo presente que cuando se negocia no se enfrenta a las personas, si no al problema.

- d) **El diálogo:** es una estrategia considerada como una modalidad del discurso oral y escrito que se da en la comunicación entre el emisor y un receptor. Un dialogo puede consistir desde una amable conversación hasta una acalorada discusión sostenida entre los interlocutores en la sociedad, grupo, organización, en el cotidiano y en ello radica su importancia.

2.1.4. Relaciones interpersonales

Todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida, como las que se dan con nuestros padres, hermanos, o con compañeros de trabajo y de estudio. A través de ellas intercambiamos formas de pensar, sentir y ser de la vida. A estas estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales. Para Rebeil (2000), las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de actividades y se caracteriza por la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los otros, además constituyen un aspecto básico de nuestras vidas, funcionando no solo como un medio para alcanzar determinados objetivos, sino como un fin en sí mismo. Uno de los aspectos más importantes de las relaciones interpersonales es la comunicación; ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias, valores, transmitir sentimientos y actitudes.

Las relaciones interpersonales están referidas a la interacción del personal al interior de la organización e institución. Para Monjas (2002), las relaciones interpersonales se describen en tres estilos.

- a) **Estilo Pasivo:** Se caracteriza por no expresar sus sentimientos, pensamientos y opiniones, la persona es conformistas y sumiso, no se respeta a sí mismo, ni se hace respetar.
- b) **Estilo Asertivo:** Expresa sus sentimientos, necesidades, derechos y opiniones, respetando los derechos de los demás. La persona asertiva dice lo que piensa y siente; se respeta a sí mismo y respeta a los demás.

- c) **Estilo Agresivo:** Defiende sus propios derechos y expresa sus pensamientos sentimientos y opiniones, por encima de las demás es un estilo autoritario y dominante.

2.1.5. Importancia de la cultura organizacional

Según Valle (1995), sustenta que la cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad. Manifiesta también que cuando la cultura de una organización está bien sustentada por sus valores, se busca que todos los integrantes de ésta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y auto motivación.

La cultura determina la forma como funciona una organización, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

La referida cultura tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisorías, como elementos de la dinámica organizacional.

Es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos. En los diferentes enfoques sobre cultura organizacional que la cultura es apreciada como una visión

general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado, como una forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones.

La capacitación continua del personal de la empresa es un elemento fundamental para dar apoyo a la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la empresa, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas.

2.1.6. Tipos de comunicación según dirección del mensaje

a) Comunicación Vertical: Será ascendente si la información discurre hacia arriba en la estructura jerárquica de la empresa (desde los empleados o mandos intermedios hacia la dirección). Ejemplos: Encuestas, sondeos de opinión, buzones de sugerencias, reuniones con subordinados, etc.

Será descendente si la información fluye hacia abajo (desde la dirección o mandos intermedios hasta los empleados de niveles inferiores). Ejemplos: Circulares, tabloneros de anuncios, folletos de bienvenida, manuales de empresa, entrevistas, conferencias, etc.

b) Comunicación Horizontal: Es la que se da entre los miembros de un mismo nivel jerárquico de una organización o de un mismo departamento. Tiene gran importancia a efectos de coordinación.

Ayuda a resolver problemas y tomar decisiones en las que deben intervenir varios departamentos. Ejemplos: Trabajo en equipo o reuniones de trabajo, notas de departamento, comunicados internos.

2.1.7. Tipos de liderazgo

Según Malar (2003), manifiesta que existen diferentes tipos de liderazgo, para lo cual se detalla los principales para acentuar una organización con un comportamiento óptimo entre la población que interactúa en un ámbito social.

a) Autocrático:

El liderazgo autocrático o autoritario es una forma de liderazgo en la que los líderes de la organización tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o los equipos que dirigen.

b) El estilo autocrático caracteriza al líder que no permite participar a los miembros del grupo en las decisiones, de manera que acaba dominando e induciendo respuestas sumisas por parte de los miembros.

- Las decisiones son tomadas por el jefe, radicando también el centro del poder sobre él.
- Este estilo posibilita decisiones rápidas.
- Poca participación de los subordinados en la definición de los objetivos y demás actividades.
- La comunicación es unilateral.

c) Democrático:

- La participación del equipo es estimulada por los líderes, por lo que las decisiones son participativas.
- La autoridad del líder conjuntamente con su poder es ejercida con mayor descentralización.

- Se establece una comunicación bilateral entre el líder y el equipo.
- El grupo recibe una mayor información sobre los problemas que le atañen.

d) Liberal:

- Este líder es un líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder.
- Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, ya que los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos, trabajadores que pueden tomar las decisiones importantes.
- No juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total, con apoyo del líder sólo si lo piden.

e) Participativo:

- El líder caracterizado por su participación dirige al grupo o empresa aplicando el estilo de liderazgo que corresponde según las condiciones y madurez de sus colaboradores.
- Conociendo las características de cada empleado y el estilo de liderazgo a aplicar en cada momento se puede hacer crecer el rendimiento y eficacia en la empresa mientras el grupo se va consolidando.
- Tiene aplicar un enfoque dinámico para la dirección de empresas y/o personas en que el líder ha de ser flexible y saber qué hacer en cada momento.

2.1.8. Importancia de los valores

Podemos hablar de valores universales, porque desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado establecer principios que orienten su comportamiento en su relación con los demás. En este sentido, se consideran valores universales, la honestidad, la responsabilidad, la verdad, la solidaridad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la paz, entre otros. Sin embargo, puede resultar útil para facilitar su comprensión, clasificar los valores de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) **Valores personales:** Son aquellos que consideramos principios indispensables sobre los cuales construimos nuestra vida y nos guían para relacionarnos con otras personas. Por lo general son una mezcla de valores familiares y valores socio-culturales, juntos a los que agregamos como individuos según nuestras vivencias.
- b) **Valores familiares:** Se refieren a lo que en familia se valora y establece como bien o mal. Se derivan de las creencias fundamentales de los padres, con las cuales educan a sus hijos. Son principios y orientaciones básicas de nuestro comportamiento inicial en sociedad. Se transmiten a través de todos los comportamientos con los que actuamos en familia, desde los más sencillos hasta los más “solemnes”.
- c) **Valores Institucionales:** Son los que imperan una comunicación en la sociedad en la que vivimos. Han cambiado a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores socioculturales. Se trata de una mezcla compleja de distintos tipos de valoraciones, que en muchos casos parecen contrapuestas o plantean dilemas. Por ejemplo, si socialmente no se fomenta el valor del trabajo como medio de realización personal, indirectamente la

sociedad termina fomentando “anti-valores” como la deshonestidad, la irresponsabilidad o el delito.

- d) **Valores materiales:** Son aquellos que nos permiten subsistir. Tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie. Son importantes en la medida que son necesarios. Son parte del complejo tejido que se forma de la relación entre valores personales, familiares y socio-culturales. Cuando se exageran, los valores materiales entran en contradicción con los espirituales.
- e) **Valores espirituales:** Se refieren a la importancia que le damos a los aspectos no-materiales de nuestras vidas. Son parte de nuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados. Le agregan sentido y fundamento a nuestras vidas, como ocurre con las creencias religiosas.
- f) **Valores morales:** Son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para la convivencia, el orden y el bien general.

2.1.9. Desempeño laboral

Se puede incidir que el rendimiento laboral que manifiesta un trabajador al efectuar sus funciones exige un esfuerzo que debe constituirse en una compensación, esto enfocado al valor de cargo que tenga en el contexto laboral específico de su actuación en resumen estas cualidades se caracterizan como desempeño laboral.

Según Chiavenato, (2004), desempeño laboral se constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las

personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen.

Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado.

Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos.

Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

2.1.10. Ventajas de la evaluación del desempeño

Mejorar el desempeño mediante la retroalimentación permite establecer una política de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos. Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y operaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.

- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.
- Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.
- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Líder

Según Blanchard y Hersey, (2014), señala que líder, *“es la persona que es capaz de inspirar y guiar a individuos o grupos, constituyéndose en un modelo a seguir a través del positivismo, la sencillez, la veracidad, la comunicación, los códigos o principios, etc., que en el conjunto se traduce en carisma”*

2.2.2. Organización

Según Guillen y Guill (2000), definen que *“las organizaciones disponen de una determinada estructura jerárquica y de puestos ordenados en unidades; además de que están orientadas a ciertos objetivos y se caracterizan por una serie de*

componentes como: poder, control, división del trabajo, liderazgo, motivación y el logro de objetivos”

2.2.3. Clima organizacional

Según Chiavenato (2007), define que *“Clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”*.

2.2.4. Incentivos

Según Medina (2013), define como *“incentivo razón de estímulo que tiene como objetivo motivar a los trabajadores de una organización determinada, debiéndose a una productividad adecuada reflejado en la producción”*. Entonces el término incentivo se utiliza como fuerza propulsora que se utiliza como un medio para alcanzar un fin. Un incentivo aumenta la actividad en la dirección de dicho fin. El incentivo laboral puede motivar el desempeño, la convivencia, condiciones y la dedicación en la producción del trabajo.

2.2.5. Satisfacción laboral

Según Muñoz, (2009), manifiesta que *“la satisfacción en el trabajo es un estudio para mejorar la gestión de recursos humanos, como una estrategia para el desarrollo de sus objetivos, reconocen el valor de las personas, porque la obtención de buenos resultados depende del bienestar físico y mental de los empleados, que son condiciones con una alta satisfacción laboral”*.

2.2.6. Solución de conflictos

Según Fuquen (2003), manifiesta que *“el conflicto es un proceso social en el cual dos o más personas o grupos contienden, unos contra otros, en razón de tener intereses, objetivos y modalidades diferentes, con lo que se procura excluir al contrincante considerado como adversario, este tipo de situación se da mayormente a las contingencias y condiciones negativas de una parte”*.

2.2.7. Satisfacción personal

Según Dailey (2008), la satisfacción personal puede describirse como *“una ventaja competitiva para toda la empresa y que propicie el trabajador este aportando su caudal de ideas, conocimientos y experiencias, lo cual es una de las mejores formas de alcanzar la excelencia institucional”* En estas manifestaciones se encuentran factores importantes que retroalimentan de forma positiva o negativa la labor de un trabajador, conduciendo la satisfacción laboral a una mejora de la productividad.

2.2.8. Jornada laboral

Según Toyama (2004), es siempre un tema de suma importancia dentro de la comunidad jurídica laboral, para el trabajador como también para el empleador, para el trabajador porque quiere que se cumpla a cabalidad la jornada de trabajo establecida en la Ley o Convenio a efecto de cuidar su integridad y salud físico – mental; y, para el empleador porque quiere mayor productividad en su empresa, condicionando su cumplimiento a una mejora en el panorama económico del país.

2.2.9. Remuneración salarial

Según Toyama (2004), es la retribución porcentual de trabajo efectuado *“El objetivo técnico tradicional de las políticas remunerativas, es crear un sistema de recompensas que sea equitativo tanto para el colaborador como para el empleador u organización, lo ideal al final es que, el colaborador se sienta atraído por el trabajo y que esté motivado económicamente para desempeñarse en forma contenta y armoniosa. En forma resumida manifestaremos que los objetivos que buscan las políticas remunerativas son que éstas sean las adecuadas, equitativas, equilibrada efectiva motivadoras, aceptadas y seguras”*.

En Perú, el salario mínimo se denomina Remuneración Mínima Vital (RMV) que actualmente equivale a S/. 850 soles mensuales para el sector privado (aproximadamente 255 dólares estadounidenses). Dicha remuneración es fijada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.3. Hipótesis de la investigación

2.3.1. Hipótesis General

- La cultura organizacional de la Empresa Pesquera Rubí S.A. influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- Los estilos de comunicación influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Rubí S.A.
- La práctica de valores repercute en la jornada laboral que desempeñan los trabajadores de Pesquera Rubí S.A.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se ha desarrollado el proceso metodológico de la investigación como: el método de investigación, tipo e investigación, la unidad de análisis, la población muestra y las técnicas e instrumentos, que nos han permitido obtener la información de la institución de Pesquera Rubí S.A.

3.1. Método de la investigación

El método utilizado para el trabajo de investigación fue el hipotético-deductivo que corresponde al paradigma cuantitativo, el mismo que considera las variables y su medición cuantitativa. Lo que ha permitido interpretar los datos de lo general a lo particular.

3.2. Tipo de investigación

La investigación corresponde al diseño no experimental, la recolección de datos que se realiza en un tiempo y momento determinado, cuyo propósito fue describir las variables y explicar el problema objeto; explicar cómo influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo.

3.3. Técnicas e instrumentos

Técnicas:

- **La encuesta:** Ha permitido recoger la información precisa y necesaria para la investigación del personal de Pesquera Rubí S.A. acerca de las variables trabajadas cultura organizacional y desempeño laboral, que posteriormente fueron traducidos en los datos estadísticos que validen o invaliden la hipótesis de la presente investigación, para lo cual se consideró 18 preguntas en general cada una con sus respectivas alternativas.
- **Análisis documental:** Se ha utilizado para la recolección del marco teórico, conceptual de los temas de investigación, a través de los textos, revistas, vía web, proyectos de investigación, medios que han sido el soporte para la interpretación y análisis de los cuadros de datos estadísticos.

Instrumentos:

- **Fichas textuales:** Ha permitido obtener información para los antecedentes de la investigación y el trabajo del marco conceptual para la interpretación y análisis.

3.4. Unidad de análisis, población y muestra

La unidad de análisis es el personal de Pesquera Rubí S.A. Por lo que la investigación se ha enfocado en una población universo que labora en la organización, siendo el personal 65 trabajadores permanentes (personal por contrato a plazo indeterminado) trabajadores de las diferentes áreas de Superintendencia, Producción, Mantenimiento, Aseguramiento de la calidad, Administración entre ello Productos terminados y Almacén de Materiales.

3.5. Población y muestra de investigación

La población universo de la Empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo es todo el personal que labora permanentemente, que son 65 (personal con contrato a plazo indeterminado) personal de las diferentes áreas producción, mantenimiento, aseguramiento de la calidad, administración, productos terminados, almacén de materiales entre otros.

3.6. Análisis y procesamiento de datos

El procesamiento de la información se ha realizado a través del paquete estadístico SPSS, herramienta que nos ha facilitado la tabulación e interpretación de los datos obtenidos de las encuestas, mostrados sus resultados en porcentajes de acuerdo a las variables.

CAPÍTULO IV

CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

La población objetiva es la Empresa Pesquera Rubí S.A., en el marco establecido por resolución directoral del 29 de abril de 1999, RD. N° 047-99-PE/DNPP – Ministerio de la producción, se dedica al procesamiento de recursos hidrobiológicos para la producción de harina de pescado, recursos indirectos para el consumo humano. A continuación, se describe las características principales de nuestra población objetiva.

4.1. Antecedentes

Fue creada mediante resolución directoral del 29 de abril de 1999, RD. N° 047-99-PE/DNPP – Ministerio de la Producción, quien otorga la titularidad de licencia de operación ubicado en su establecimiento empresarial en Caleta Cata Catas Km.6 de la Región de Moquegua, Provincia de Ilo, Distrito de Ilo, para que se dedique al procesamiento de recursos hidrobiológicos para la producción de harina de pescado con una capacidad de proceso de 166 T/hora, capacidad de almacenaje de materia prima 2 800 TM, teniendo certificaciones de Business Alliance for Secure Commerce (BASC), es una alianza empresarial internacional sin fines de lucro que promueve un comercio seguro en cooperación con gobiernos y organismos internacionales. Pesquera Rubí S.A. está ubicado al Sur- este del departamento de Moquegua a 2,335 m.s.n.m., provincia de Ilo y distrito de Ilo, con dirección Caleta Cata Catas Km 06 – Carretera Costanera Sur.

4.2. Finalidad

Son finalidades de la Empresa Pesquera Rubí S.A.:

- Exigencia, eficiencia e innovación. Tres de las principales características que representan nuestra esencia y que han sido nuestra bandera durante estos 18 años de éxito y trayectoria impecable en el sector pesquero.
- Busca siempre alcanzar nuevas metas, enfocarnos en nuevos objetivos y reinventarnos con cada acción, para beneficio de nuestros clientes, personal, accionistas y la comunidad en general.
- Busca satisfacer las necesidades alimenticias del mercado peruano y mundial, llevando proteínas y alimentos de origen marino, con la garantía de un proceso que sigue los más altos estándares de calidad en el procesamiento de harina y aceite de pescado.

4.3. Funciones

La función de la Empresa Pesquera Rubí S.A. en el marco de establecido por resolución directoral del 29 de abril de 1999 N° RD. 047-99-PE/DNPP – Ministerio de la producción. Se basa en el procesamiento de recursos hidrobiológicos para la producción de harina de pescado y aceite de pescado, consumo humano indirecto.



Figura 1: Planta de producción de la Pesquera RUBI S.A. - ILO

4.4. Valores institucionales

- **Responsabilidad:** Somos una organización comprometida con los resultados, por ello privilegiamos el compromiso de nuestros trabajadores, delegando y otorgando el empoderamiento para que actúen con voluntad proactiva y liderazgo, y aportando ideas que encaminen la ejecución eficiente de las estrategias para el logro de nuestros objetivos.
- **Cooperación:** Compartimos una actitud manifiesta para subordinar las opiniones, intereses y acciones personales trabajando en forma colaborativa para alcanzar los objetivos comunes de la empresa. Expresamos satisfacción por los éxitos de los demás, apoyamos el desempeño de otras áreas y fomentamos el intercambio de información y experiencia.
- **Productividad:** Introducimos en forma permanente mejoras en nuestras actividades laborales, productos y servicios basados en la iniciativa, conocimientos, tecnología y creatividad personal y de equipo, para mejorar

la competitividad de la organización y satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.

4.5. Aspectos socio-demográficos

Son características y aspectos que poseen los trabajadores de la Empresa Pesquera Rubí S.A., datos considerados, edad, estado civil, ha permitido caracterizar a la población objetivo. A continuación, presentaremos los resultados obtenidos mediante los resultados obtenidos:

Cuadro 1:

Estado civil según la edad de los trabajadores de la pesquera RUBI S.A. 2016.

ESTADO CIVIL	EDAD								TOTAL	
	21 a 30 AÑOS		31 a 40 AÑOS		41 a 50 AÑOS		51 AÑOS a MAS			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
SOLTERO	10	15.4	-	-	-	-	-	-	10	15.4
CONVIVIENTE	-	-	18	27.7	8	12.3	-	-	26	40
CASADO	-	-	-	-	23	35.4	-	-	23	35.4
DIVORCIADO/SEPARADO	-	-	-	-	1	1.5	4	6.2	5	7.7
VIUDO	-	-	-	-	-	-	1	1.5	1	1.5
TOTAL	10	15.4	18	27.7	32	49.2	5	7.7	65	100.00

Fuente: Encuesta aplicada por el Bachiller F.T.S. UNA-PUNO 2016.

En el cuadro 1, se observa el 35.4% de los trabajadores de la empresa rubí tienen entre 41 a 50 años y toda la población objetivo son varones, ellos asumen cargos de jefaturas, de administración, producción y cargos técnicos, el estado civil que predomina en la población es casado. El 27.7% de los trabajadores son convivientes, estos datos nos permiten caracterizar que los trabajadores tienen familias nucleares. Solo un 15.4% de la población es soltero, mayormente son personal técnico que están

iniciando sus actividades en un promedio de doce meses a veinticuatro meses de experiencia laboral.

Cuadro 2:
Remuneración salarial según la satisfacción de incentivos de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.

REMUNERACION SALARIAL	SATISFACION DE INCENTIVOS						TOTAL	
	ECONOMICOS		CAPACITACIONES		NO SE DA INCENTIVOS			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
S/ 850 A 1250	-	-	27	41.5	-	-	27	41.5
S/ 1251 A 1650	-	-	-	-	32	49.3	32	49.3
S/ 1651 A 2050	-	-	-	-	5	7.7	5	7.7
S/ 2051 A MAS	-	-	-	-	1	1.5	1	1.5
TOTAL	-	-	27	41.5	38	58.5	65	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada por el Bachiller F.T.S. UNA-PUNO 2016.

En el cuadro 2 se puede observar que en la empresa Pesquera Rubí S.A. el 49.3% manifiesta que la remuneración salarial que reciben es de s/ 1251 a 1650 soles y por lo tanto la satisfacción de incentivos no se da; por ello estos ingresos no cubren su canasta familiar y no tienen la satisfacción adecuada por la escala salarial.

El personal manifiesta también que el tema de capacitaciones se da en un 41.5% siendo una cifra menor a las expectativas de mejora en el manejo de equipos de nueva tecnología, los trabajadores manifiestan que los ingresos de s/ 850 a 1250 nuevos soles no pueden solventar capacitaciones técnicas por su propia cuenta ya que tienen que ajustarse a los gastos de sus canastas familiares y al no darse mayores capacitaciones técnicas la deficiencia existe en temporadas de pesca, por el desgaste físico y más aún cuando las máquinas presentan fallas técnicas. Con los resultados presentados se puede deducir que es importante una mejora en la cultura organizacional que se refleje en

contribuir a los de incentivos en la parte económica, para que así se pueda mantener un desempeño laboral adecuado por parte del personal de Pesquera Rubí S.A.

Por otra parte, Medina (2013), define a los incentivos como razón de estímulo que tiene como objetivo motivar a los trabajadores de una organización determinada, debiéndose a una productividad adecuada reflejado en la producción. Entonces el término incentivo se utiliza como fuerza propulsora que se utiliza como un medio para alcanzar un fin. Un incentivo aumenta la actividad en la dirección de dicho fin. El incentivo laboral puede motivar el desempeño, la convivencia, condiciones y la dedicación en la producción del trabajo.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el siguiente capítulo se presenta los resultados obtenidos, en cuadros estadísticos, con las correspondientes interpretaciones según las referencias técnicas y el marco teórico. Respecto a las variables de la cultura organizacional y desempeño laboral.

5.1. La comunicación en la cultura organizacional y desempeño laboral

La comunicación es un elemento importante para poder conectar al individuo, grupo, y organización; ya que nadie puede tomar decisiones sin tener información, por eso la información debe ser comunicada entre todos los que pertenezcan a la organización. Para Robbins (2004), la comunicación es el proceso que ayuda a los miembros de la organización alcanzar metas individuales y generales, que responden a cambios de la organización y coordinación de sus actividades. Por otra Según Chiavenato (2004), desempeño laboral se constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Cuadro 3:

Estilos de comunicación según el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera
RUBI S.A. 2016.

ESTILOS DE COMUNICACION	DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	DE ACUERDO		EN DESACUERDO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ASERTIVO	3	4.6	-	-	3	4.6
PASIVO	18	27.7	20	30.8	38	58.5
AGRESIVO	-	-	24	36.9	24	36.9
TOTAL	21	32.3	44	67.7	65	100.00

Fuente: Encuesta aplicada por el Bachiller F.T.S. UNA-PUNO 2016.

En el cuadro 3, se puede apreciar que un 36.9% indican que el estilo de comunicación agresiva, influye en que los trabajadores estén en desacuerdo con su desempeño laboral; ya que no se brinda los medios necesario para mejorar las condiciones laborales y desempeño laboral de los trabajadores, las problemáticas del día a día están relacionadas a la parte económica, ascensos de cargo, incentivos, entre otros y por ello el desempeño laboral por parte de los trabajadores se da en condiciones desfavorables en las jornadas desarrolladas, podemos señalar que el desgastes físico, problemas de salud por labores nocturnas, son condiciones que van en contra de la política institucional de la empresa, por ello el desempeño se ve afectado por la escasa comunicación y si esta se tiene un carácter y estilo agresivo, lo cual no perite solucionar los problemas de los trabajadores y mejorar su desempeño laboral

Debido al estilo de comunicación pasivo un 27.7% indica que el desempeño laboral se ve afectado, ya que en las reuniones que se desarrolla entre el empleador y personal son únicamente para la solución de problemas laborales de índole laboral. Según Malaret (2003), El liderazgo autocrático o autoritario es una

forma de liderazgo en la que los líderes de la organización tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o los equipos que dirigen.

El estilo autocrático caracteriza al líder que no permite participar a los miembros del grupo en las decisiones, de manera que acaba dominando e induciendo respuestas sumisas por parte de los miembros. Los trabajadores muestran su molestia porque al cumplir horas extras, no perciben sus derechos generados sindicalmente de un descanso adecuado en horas nocturna, las jornadas continuas generan desgaste en el aspecto físico y emocional, y en temporada de invierno el frío es causante constante de enfermedades respiratorias.

Por ello es importante fortalecer los estilos de comunicación considerados deficientemente durante las jornadas laborales, y de una forma prevalecer una cultura organizacional óptima durante las actividades que se desarrollan, la mejora de la comunicación del empleador va a permitir que la empresa se enfoque en los espacios adecuados para contribuir la relación trabajo productivo-bienestar del personal, esto relacionado mejor a la cultura organizacional y desempeño laboral.

Cuadro 4:

Tipo de comunicación entre compañeros según la solución de problemas en el desempeño laboral de la empresa pesquera RUBI S.A. 2016.

TIPO COMUNICACION ENTRE COMPAÑEROS	SOLUCION DE PROBLEMAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
COMUNICACION VERTICAL	3	4.6	32	49.3	3	4.6	38	58.5
COMUNICACION HORIZONTAL	-	-	-	-	27	41.5	27	41.5
TOTAL	3	4.6	32	49.3	30	46.1	65	100.00

Fuente: Encuesta aplicada por el Bachiller F.T.S. UNA-PUNO 2016.

En el cuadro 4, se muestra que el 49.3% de los trabajadores practican una comunicación vertical, debido a la forma que se desarrollan las reuniones entre compañeros, el desempeño laboral se va afectando porque solo a veces se solución los problemas presentados por los trabajadores, el 41.5% indica que no se da una solución inmediata a los problemas, esto debido a los espacios de dialogo reducido en horas; ya que solo se reúnen cuando el sindicato de trabajadores convoca a una reunión y la comunicación vertical no permite consolidar propuestas de mejora a las problemas que reclaman ante el empleador y las soluciones a los problemas se van quedando en el camino de los diálogos que se lleva con los representantes de los trabajadores y la empresa.

Según Guillen (2000), la comunicación vertical será ascendente si la información discurre hacia arriba en la estructura jerárquica de la empresa (desde los empleados o mandos intermedios hacia la dirección. Ejemplos: Encuestas, sondeos de opinión, buzones de sugerencias, reuniones con subordinados, etc.

La comunicación será descendente si la información fluye hacia abajo (desde la dirección o mandos intermedios hasta los empleados de niveles inferiores). Ejemplos: folletos de bienvenida, manuales de empresa, entrevistas, conferencias, entre otros.

De acorde a los resultados la comunicación al llevarse de manera vertical, va dejando vacíos en la mejora continua de la cultura organizacional, siendo perjudicial para las interrelaciones comunicativas, la solución de problemas en la parte económica, infraestructura, compensaciones formales, bonos por desplazamiento laboral son dejados de lado por la llevar una comunicación vertical descendente afectando también al desempeño laboral de los trabajadores.

Cuadro 5:

Comunicación del empleador según la solución de problemas en el desempeño laboral de la empresa pesquera RUBI S.A. 2016.

COMUNICACION DEL EMPLEADOR	SOLUCION DE PROBLEMAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	SIEMPRE		AVECES		NUNCA			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PROBLEMAS LABORALES	9	13.8	18	27.7	-	-	27	41.5
CAPACITACION	-	-	18	27.7	-	-	18	27.7
REUNIONES	-	-	12	18.5	8	12.3	20	30.8
TOTAL	9	13.8	48	73.9	8	12.3	65	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada por el Bachiller F.T.S. UNA-PUNO 2016.

En el cuadro 5, se puede observar que el 27.7% indica que la comunicación entre empleador y trabajador se da únicamente por problemas laborales, afectando al desempeño normal de los trabajadores, ya que a veces solucionan los problemas en el desempeño laboral, los trabajadores se encuentran frustrados por la negativa ante mejoras laborales, los datos nos muestra que el motivo por la cual se reúnen es más para la solución de problemas, el reclamo de los trabajadores se fundamente en el tener mayor producción las condiciones de trabajo no son solucionados, la mejora de las condiciones laborales, se debe replantear con una visión a mejorar el desempeño laboral y así mismo contribuir conjuntamente la productividad de la empresa, ya que es una política institucional trabajar por el factor humano y el cumplimiento de sus objetivos de las funciones productivas, que van a generar para la empresa la rentabilidad. Según Lazarte (2000) los problemas laborales pueden surgir por dificultades en las relaciones con tu jefe o con tus compañeros. Pueden ser problemas cotidianos que se solucionan con una breve conversación, pueden ser problemas de convivencia o pueden ser problemas que se extienden en el tiempo y comienzan a trastornar tu forma de trabajar.

Por lo cual, podemos afirmar que los trabajadores se encuentran insatisfechos por el no reconocimiento de sus labores desempeñadas, cuando la empresa se encuentra en un mes de producción los representantes solicitan al empleador mayores bonos, mayores, pero estos reclamos no son atendidos.

Cuadro 6:

Grado de instrucción según la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.

GRADO DE INSTRUCCION	REMUNERACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	DE ACUERDO		EN DESACUERDO		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
PRIMARIA	-	-	-	-	-	-
SECUNDARIA	15	23.1	-	-	15	23.1
SUPERIOR TECNICO	-	-	43	66.2	43	66.2
SUPERIOR UNIVERSITARIO	-	-	7	10.7	7	10.7
TOTAL	15	23.1	50	76.9	65	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada por el Bachiller F.T.S. UNA-PUNO 2016.

Del cuadro 6, se infiere que el 66.2% está en desacuerdo con la remuneración que obtiene mensualmente por el esfuerzo laboral que realizan, el malestar por el tema económico, la formación técnica no es considerada óptima para que el trabajador pueda obtener una remuneración razonable, el desempeño del personal que únicamente tiene secundaria manifiesta que la remuneración debe ser equitativa siempre en cuando exista las capacitaciones y mejoras en sus condiciones de trabajo. Según Toyama (2004), el objetivo técnico tradicional de las políticas remunerativas, es crear un sistema de recompensas que sea equitativo tanto para el colaborador como para el empleador u organización, lo ideal al final es que, el colaborador se sienta atraído por el trabajo y que esté motivado económicamente para desempeñarse en forma contenta y armoniosa.

También podemos observar que están conforme con la remuneración solo un 23.1% indican que la remuneración percibida puede cubrir los gastos básicos de la canasta básica familiar, como también desarrollar tareas extras en negocios propios y/o secundarios en los fines de semana. Personal técnico y universitario mayormente se encuentra en desacuerdo con la remuneración salarial.

De acuerdo a los resultados se puede deducir que existe una diferencia ente profesional técnico y personal universitario. Estos indicadores permiten conocer la realidad del grado de instrucción del personal de Pesquera Rubí S.A y la remuneración, los resultados muestran un porcentaje mínimo de valoración en las condiciones económicas del trabajador por parte de la empresa; ya que cuando se la producción en otras plantas de la empresa y los trabajadores tiene que ser destacados para el apoyo generan un mayor gastos y más aún la convivencia familiar se ve afectada por la distancia de desplazamiento por ejemplo si se da la producción en Mollendo el personal Ilo seleccionado deberá cumplir sus labores por un tiempo determinado en la planta de Mollendo por motivos de producción y la satisfacción salarial no se refleja en sus jornada y pagos semanales que perciben.

5.2. Los valores en la cultura organización y desempeño laboral

Podemos hablar de valores universales, porque desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado establecer principios que orienten su comportamiento en su relación con los demás. En este sentido, se consideran valores universales, la honestidad, la responsabilidad, la verdad, la solidaridad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la paz, valores institucionales. En relación al desempeño laboral los valores contribuyen a los objetivos de las empresas; ya que constantemente se ve el esfuerzo

laboral como las condiciones de trabajo esto permite la consolidación empresarial en relación a la cultura organizacional.

Cuadro 7:

Práctica de valores según la satisfacción en el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.

PRACTICA DE VALORES	SATISFACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	DE ACUERDO		EN DESACUERDO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
RESPONSABILIDAD	18	27.7	-	-	18	27.7
COOPERACION	3	4.6	9	13.9	12	19
PRODUCTIVIDAD	-	-	35	53.8	35	53.8
TOTAL	21	32.3	44	67.7	65	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada por el Bachiller F.T.S. UNA-PUNO 2016.

En el cuadro 7, se observa que el 53,8% de los trabajadores practican el valor de la productividad sin embargo están en desacuerdo con la satisfacción laboral, porque no se toma en cuenta el bienestar y potencial del capital humano que desarrollan en sus jornadas de trabajo.

Se puede afirmar que es importante la práctica de valores en un convivencia de las jornadas diarias de trabajo, el empleador debe cumplir con satisfacer las necesidades del trabajador y el personal en las diferentes áreas debe contribuir en la producción, los resultados muestran un deficiente mejora en la satisfacción laboral, los representantes de los trabajadores en las jornadas de producción exigen mayor compensación y mayor dialogo en la resolución de problemas, el valor institucional que cumple 53,8% se cumple por parte del trabajador es la productividad, manifiestan que al momento de la solución de problemas la práctica de valores se ve parcializado al no contribuir con responsabilidad y cooperación, porque toda reunión solo queda en actas de reunión y las

soluciones se dan con demoras y molestias del personal afectando el clima organizacional entre empleador y trabajador.

Según Ruiz (2008), los valores son esas cualidades o actitudes que una persona tiene para mejorar en su dignidad, para vivir y compartir con los que comparte diariamente su vida cotidiana. Por ende, el compromiso por parte del personal en la producción debe reflejarse en poder contribuir en mejores escalas salariales, incentivos de mayor capacitación, entre otros.

Cuadro 8:

Práctica de valores según las capacitaciones técnicas en el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.

PRACTICA DE VALORES	CAPACITACIONES TECNICAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	SI		NO		AVECES		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
RESPONSABILIDAD	3	4.6	5	7.7	10	15.4	18	27.7
COOPERACION	-	-	-	-	12	18.5	12	18.5
PRODUCTIVIDAD	-	-	-	-	35	53.8	35	53.8
TOTAL	3	4.6	5	7.7	57	87.7	65	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada por el Bachiller F.T.S. UNA-PUNO 2016.

En el cuadro 8, se puede observar que un 53.8% manifiesta que la práctica de valores que se muestra en las jornadas de trabajo por parte de los trabajadores se cumple en relación a la productividad de la empresa, por ende la satisfacción es regular en el tema del desarrollo de capacitaciones técnicas; ya que manifiestan que a veces se realizan, por lo que el personal siempre solicita trabajar de la mano productividad y capacitación de los trabajadores; ya que a veces ellos se desenvuelven de la parte empírica y lo técnico a posterior por la escasa capacitación, generando perdida de horas cuando las máquinas de malogran y el trabajador tiene dificultades para su correcto desempeño laboral

También se puede observar que solo en un 7.7% el personal manifiesta que los talleres técnicos, mediante convenios no se realiza con responsabilidad, porque cuando se tiene que cumplir los cursos siempre los jefes de áreas no dan permiso y ven primero la producción y posteriormente la capacitación, todo esto generando el desinterés de las capacitaciones por parte del personal. En relación a los datos analizados se puede deducir que existen niveles bajos de capacitación técnica, por mayor productividad la empresa debe impulsar mejoras en las condiciones de trabajo.

Cuadro 9:

Liderazgo según ascensos en el desempeño laboral de los trabajadores de pesquera RUBI S.A. 2016.

LIDERAZGO	ASCENSOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	CONFORME		DISCONFORME		NO SE DA LOS ASCENSOS			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
AUTOCRATA	2	3.1	8	12.3	-	-	10	15.4
PARTICIPATIVO	-	-	2	3.1	16	24.6	18	27.7
LIDER LIBERAL	-	-	-	-	33	50.8	33	50.8
DEMOCRATICO	-	-	-	-	4	6.1	4	6.1
TOTAL	2	3.1	10	15.4	53	81.5	65	100.00

FUENTE: Encuesta aplicada por el Bachiller F.T.S. UNA-PUNO 2016.

En el cuadro 9, se puede observar la interrelación que se da entre el tipo de liderazgo y su influencia en relación al desempeño laboral referido al ascenso de cargos, el 50.8% indica que no se da los ascensos oportunamente; ya que la exigencia por parte de los representantes de los trabajadores la actitud que se ve es pasiva, no llevan un exigencia, esto caracterizado en un líder liberal, y por ello genera la molestia del personal, ya que es importante considera que los ascensos en los cargos permite al

trabajador estar más comprometido con su jornada laboral y eso permite contribuir en su desempeño laboral.

También se puede observar que el 3.1% frecuentemente mantiene la posición de disconformidad por los ascensos, ya que el personal obrero tiene un área determinada y la rotación del personal se da únicamente para los técnicos, esto genera malestar, generando posiciones de líderes autócratas que únicamente ven beneficios para el área de cargos técnicos y no se desarrolló una igualdad de oportunidades en el ascenso de cargo.

Según Malaret (2003), manifiesta que existen diferentes tipos de liderazgo, para lo cual se detalla los principales para acentuar una organización con un comportamiento óptimo entre la población que interactúa en un ámbito social. Por ende, debe fortalecer el liderazgo participativo, ya que las reuniones de los trabajadores y el empleador se da entre un grupo y los demás deciden no entrometerse por las necesidades que se presentan en el hogar. El líder liberal no juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total, con apoyo del líder sólo si lo piden.

CONCLUSIONES

- Primera:** La cultura organizacional de la Empresa Pesquera Rubí S.A. influye en el desempeño laboral de los trabajadores, por la práctica de valores y estilos de comunicación.
- Segundo:** Los estilos de comunicación influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Rubí S.A, ya que el estilo de comunicación que se maneja dentro de la cultura organizacional, según el 36.9% de los trabajadores es agresivo, lo cual influye en que los trabajadores estén en desacuerdo con su desempeño laboral; ya que no se brinda los medios necesarios para mejorar las condiciones laborales y desempeño laboral.
- Tercero:** La práctica de valores repercute en la jornada laboral que desempeñan los trabajadores de Pesquera Rubí S.A, al respecto el 53,8% de los trabajadores practican el valor de la productividad sin embargo están en desacuerdo con la satisfacción laboral, porque no se toma en cuenta el bienestar y potencial del capital humano que desarrollan en sus jornadas de trabajo.
- Cuarta:** Dentro el marco empresarial se concluye que es importante impulsar el liderazgo participativo; ya que solo un 24.6% indica que se impulsa la participación en la cultura organización de Pesquera Rubí. S.A., lo cual influye en el desempeño laboral de los trabajadores, debiendo repotenciar los espacios de integración, actividades continuas de capacitación, mejoras en la comunicación y así poder contribuir en una visión institucional amplia con mejoras en el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Primera: A la empresa Pesquera Rubí S.A. desde el trabajo social se debe implementar una política institucional que fundamente la gestión humana, estrategia de potenciar el recurso humano, esto va a permitir una mejora en los estilos de comunicación; ya que la práctica de valores son el medio para contribuir con los problemas internos y poder seguir contribuyendo en la productividad de la empresa y aprovechar los espacios que contribuyan al desempeño laboral, todo esto con el objetivo de mejorar la cultura organizacional.

Segunda: Al área de Recursos Humanos; Bienestar Social, generar espacios de contribución en capacitaciones técnicas, convenios institucionales, dirigidos al personal y su entorno familiar. Así poder fomentar mayor participación y manejo de los problemas de la organización mediante el liderazgo participativo. Además de hacer hincapié de la mejora de una comunicación horizontal.

Tercera: A todo el personal, la cultura organizacional está en un proceso de mejora, la productividad, responsabilidad y cooperación deben ser fortalecidas por el estilo de comunicación horizontal, lo que va permitir mejorar los problemas organizacionales, entre otros que se viabilicen de manera oportuna. Propiciar en las interrelaciones entre compañeros unidad, estilo de comunicación asertiva para así no dejar pasar los problemas y se genere conflictos en la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Blanchard, K., & Hersey, P. (2014). *Teoría del ciclo de vida del liderazgo*. EEUU: Liderazgo Situacional.
- Cano, C., Marin, D., & Mora, R. (2009). *Determinantes de Análisis y diseño organizacional: Grupo de investigación*. Colombia: AdGeo, Facultad de Ciencias Económicas Administrativas.
- Chiavenato, I. (2004). *La eficacia en una organización*. Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw-Hill.
- Clemencia, J., & Yez, B. (2012). *La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas: Perspectivas en psicología - vol. 8, no 2*. Colombia.
- Dailey, R. (2008). *Gestión Organizacional*. México: Editorial Limusa.
- Flores, V., & Saavedra, N. (2008). *la tesis "Relación entre Clima y Satisfacción Laboral en la Empresa Computer Phone Center SRL de la Ciudad de Piura"*. Piura.
- Fuquen, M. (2003). *Los conflictos y las formas alternativas de resolución*. Tabula Rasa.
- Grueso Hiestroza, M. (2010). *Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización INNOVAR*. Colombia.
- Guerra Sotillo, A. (2004). *Gerencia Pública y Económica Informal: Las Políticas Microempresariales en el Estado Lara, Venezuela*. Venezuela: Barquisimeto: Universidad Continental Lisandro Alvarado.
- Guillen, C., & Guill, R. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. España: Mc. Graw-Hill.
- Lazarte, R. (2000). *El sector Informal: Una mirada Conceptual Bibliográfica*. México. Volumen 31. UNAM.: Problema del desarrollo: Revista Latinoamericano de Economía.
- Malaret, J. (2003). *Liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico*.

- Medina, H. (2013). *Estimulo de motivar a los trabajadores; cuarta edición*. Perú: MEH.
- Monjas, M. (2002). *Las competencias personales y sociales: Presente y futuro*. Valladolid: Jornadas sobre habilidades sociales.
- Muñoz, A. (2009). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita*. Madrid: Facultad de psicología, Universidad de Complutense Madrid, 293 pág.
- Rebeil Corrella, M. A. (2000). *El poder de las comunicación en las organizaciones*. Chiclayo Perú: Editorial Valdés.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall, décima edición.
- Rodríguez, C. (2004). *La cultura de una empresa*. México: Panorama Editorial.
- Rueda, G. E., & Rodenes, M. (2010). *Hacia una cultura innovadora en las empresas*. Bucaramanga: Puente Revista Científica. Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, 4, 11.
- Sánchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Desarrollo de RR.HH.*, Capital Humano, n° 219, pág. 60. Marzo, 2008.
- Toyama, J. (2004). *Instituciones del derecho laboral*. Lima. Perú: Gaceta Jurídica; Pág. 384.
- Valle, R. (1995). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. Estados Unidos: Editorial Addison Wesley Iberoamericana.
- Valverde, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Lima - Perú.
- Vasquez Quispe, E. (2008). *Estructura Organizacional de la Municipalidad de Puno en la satisfacción laboral del personal administrativo*. Puno - Perú.

ANEXO

ENCUESTA DIRIGIDO AL PERSONAL DE PESQUERA RUBI S.A.

Estimados trabajadores con el debido respeto y un saludo fraterno solicito su apoyo a cada uno de ustedes para que puedan responder con la veracidad del caso la encuesta que a continuación les presento, tiene como objetivo EXPLICAR COMO INFLUYE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA RUBI S.A. DE LA PROVINCIA DE ILO.

I. DATOS SOCIODEMOGRAFICOS:

1. Edad:

a. 21 a 30 años	c. 41 años a 50 años
b. 31 a 40 años	d. 51 años a mas

2. Estado Civil

a. Soltero (a)	c. Casado (a)	e. Viudo (a)
b. Conviviente	d. Divorciado/Separado	

3. Grado de Instruccion

a. Primaria	c. Superior Tecnico
b. Secundaria	d. Superior Universitario

4. ¿Remuneracion salarial percibida mensualmente?

a. S/ 850 - 1250	c. S/ 1651 - 2050
b. S/ 1251 - 1650	d. S/ 2050 a mas

II. CULTURA ORGANIZACIONAL:

5. ¿Cuáles son los motivos de comunicación entre su persona con el empleador?
 - a. Solucion de problemas
 - b. Capacitacion
 - c. Reuniones

6. ¿Cuáles son los motivos de comunicación entre sus compañeros de trabajo?
 - a. Solucion de problemas
 - b. Capacitacion
 - c. Reuniones

7. ¿Cuál es el estilo de comunicación que se da entre sus compañeros de trabajo?
 - a. Asertivo
 - b. Pasivo
 - c. Agresivo

8. ¿Cuál es el estilo de comunicación que se da entre usted y su empleador?
 - a. Asertivo
 - b. Pasivo
 - c. Agresivo



9. ¿Cuál es el tipo de comunicación que se da entre los trabajadores de Pesquera Rubi SA?
- a. Comunicación Vertical
 - b. Comunicación Horizontal
10. ¿Qué valor practica usted en su jornada laboral diaria en Pesquera Rubi S.A.?
- a. Responsabilidad
 - b. Cooperación
 - c. Productividad
11. ¿Cuál es el tipo de liderazgo que percibe en el trabajo?
- a. Autoritario
 - b. Participativo
 - c. Lider liberal
 - d. Democrático

III. DESEMPEÑO LABORAL

12. ¿Siente usted presión en su jornada laboral?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
13. ¿Observa usted mejoras de solución a los problemas en el trabajo?
- a. Siempre
 - b. A veces
 - c. Nunca
14. ¿Esta usted de acuerdo con su remuneración salarial?
- a. De acuerdo
 - b. En desacuerdo
15. ¿Qué tipo de incentivos percibe de la empresa, en relación a su jornada laboral?
- a. Económicos
 - b. Capacitaciones
 - c. No se da los incentivos
16. ¿Cual es su evaluación de acuerdo a los ascensos de cargos?
- a. Conforme
 - b. Disconforme
 - c. No se da los ascensos
17. ¿Se brinda capacitaciones técnicas al personal?
- a. Si
 - b. No
 - c. A veces
18. ¿Las condiciones de trabajo son adecuada en su ámbito laboral?
- a. De acuerdo
 - b. En desacuerdo

