

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE SUFICENCIA PROFESIONAL

**LA ESTRATEGIA DE LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL
RENDIMIENTO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CÍA
MINERA CARLOS CESAR GALINDO ASOCIADOS S.A.C PERIODO, 2011 – 2012
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

ALVARADO GARCÍA EDWIN ALEXANDER

CÓDIGO ORCID: 0000 0002 0371 4856

GALINDO AGUIRRE GISELLA FILOMENA

CÓDIGO ORCID: 0000 0003 1724 7547

SOTELO MONTES RITA MORAYBA

CÓDIGO ORCID: 0000 0002 3958 1688

GUTARRA HUAYNATES PAOLA VERONICA

CÓDIGO ORCID: 0000 0003 0580 3649

ASESOR:

MG. LUIS GOMEZ ACHOCALLA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

SUBLÍNEA:

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA, PERÚ - DICIEMBRE 2013

Dedicatoria

A nuestros padres que en todo momento han sido el estribo, el cimiento, la guía, el eje en el transcurso de nuestra educación y nuestra vida cotidiana, por enseñarnos con su ejemplo, lo que es el esfuerzo y la perseverancia a pesar que en más de una oportunidad pudimos dejarnos vencer.

A nuestros hijos para que a través de nuestro esfuerzo les dejemos una enseñanza de superación y constancia para alcanzar sueños y metas personales.

Agradecimiento

Agradecemos enormemente a nuestro señor Jesucristo por dejar que se realicen nuestros sueños y esperanzas y por estar con nosotros en cada minuto de nuestra vida.

A la Universidad Peruana de LAS AMERICAS, que nos brindó las facilidades y el camino para el logro profesional de cada uno de nosotros.

Agradecemos a nuestros catedráticos y al Mag. José Arroyo Bustamante, quienes con sus conocimientos nos condujeron a la elaboración de esta tesina.

A ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos académicos difíciles y que han sido incentivos de nuestra primera meta profesional.

Gracias.

Resumen

Toda organización pública o privada debe actualizarse con herramientas modernas que incentiven y motiven al personal de la misma, para que esta pueda afrontar los cambios que la sociedad de este siglo exige a grandes pasos. La administración entonces debe buscar, adecuar e implementar los instrumentos, programas y documentos que se conviertan en una guía que ayude a la empresa en la toma de decisiones referente a los empleados y a su desempeño laboral.

La presente investigación descriptiva es viable de ejecución, en razón de existir teoría sobre las variables motivación y rendimiento laboral; así como por las facilidades comprometidas por la Cía. minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC.

Conforme a las respuestas de la encuesta realizada a los colaboradores de la Cía., se ha llegado a conocer que el tipo de motivación económica (incentivo por trabajo realizado), puede mejorar la productividad de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C, al responder por dicha alternativa 28 trabajadores (62%) de 45 encuestados; siendo así que en años anteriores se otorgaron incentivos económicos a la mejor producción, logrando como resultado un incremento del rendimiento laboral.

Palabras Clave: Motivación y Productividad, Cía. Minera, Motivación y Rendimiento laboral.

Abstract

Every public or private organization must be updated with modern tools that encourage and motivate the staff of the same, so that it can face the changes that the society of this century requires in great steps. The administration must then seek, adapt and implement the instruments, programs and documents that become a guide that helps the company in making decisions regarding employees and their work performance.

The present descriptive investigation is viable of execution, in reason of existing theory on the variables motivation and labor performance; as well as for the facilities compromised by the Company. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC.

According to the responses of the survey made to the employees of the Company, it has become known that the type of economic motivation (incentive for work done), can improve the productivity of the company Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C, when responding to this alternative 28 workers (62%) of 45 respondents; Thus, in previous years economic incentives were granted to the best production, resulting in an increase in labor performance.

Keywords: Motivation and Productivity, Cía. Mining, Motivation and Work performance.

Tabla de Contenidos

Introducción.....	1
Antecedentes.....	2
Capitulo I	
Problema de investigación.....	6
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	6
1.2 Planteamiento del problema.....	6
1.2.1 Problema general.....	7
1.2.2 Problemas Específicos.....	7
1.3 Casuística.....	8
1.3.1 Importancia del Problema.....	8
1.3.2 Delimitación del Problema.....	9
1.3.2.1 Delimitación Espacial.....	9
1.3.2.2 Delimitación Temporal.....	10
1.3.2.3 Delimitación Social.....	10
1.3.2.4 Delimitación Económica.....	10
1.3.3 Objetivos de la Investigación.....	10
1.3.3.1 Objetivo General.....	10
1.3.3.2 Objetivos Específicos.....	10
Capitulo II	
Marco Teórico.....	12
2.1 Antecedentes.....	12
2.1.1 Internacionales.....	13
2.1.2 Nacionales.....	15
2.2 Bases Teóricas.....	18

2.2.1 Empresa Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados.....	18
2.2.1.1 Origen y Evolución Empresarial.....	18
2.2.1.2 Visión.....	18
2.2.1.3 Misión.....	19
2.2.1.4 Valores.....	19
2.2.1.5 Ubicación del Centro Laboral.....	20
2.2.1.6 Organigrama de la Empresa.....	21
2.2.1.7 Situación Económica de la empresa.....	22
2.2.1.8 Productividad de la Empresa.....	23
2.2.2. Estrategia de la Motivación.....	23
2.2.2.1 Definiciones de Motivación.....	23
2.2.2.2 La Motivación Humana.....	24
2.2.2.3 Elementos que Influyen en la Motivación Laboral.....	25
2.2.2.4 La Relación que existe entre un Sistema de Premios y La Motivación.....	26
2.2.2.5 Motivación y Productividad.....	28
2.2.3 Rendimiento Laboral.....	28
2.2.3.1 Definiciones de Producción.....	28
2.2.3.2 Productividad.....	28
2.2.3.3 Productividad y Eficacia.....	29
2.2.3.4 Importancia de la Productividad.....	29
2.2.3.5 Satisfacción y Rendimiento.....	29
2.2.4 Definición de Términos Básicos.....	30
2.2.4.1 Administración de Recursos Humanos.....	30
2.2.4.2 Bienestar de Personal.....	30

2.2.4.3 Bonificación.....	30
2.2.4.4 Bonos de Producción.....	30
2.2.4.5 Calidad de vida en el Trabajo.....	30
2.2.4.6 Círculos de Calidad.....	31
2.2.4.7 Clima Organizacional.....	31
2.2.4.8 Compensación por Rendimiento.....	31
2.2.4.9 Eficiencia.....	31
2.2.4.10 Eficacia.....	31
2.2.4.11 Programas de Reconocimiento.....	32
2.2.4.12 Reconocimiento.....	32
2.2.4.13 Sistema de Incentivos.....	32
2.2.4.14 Trabajador Calificado.....	32
capitulo III	
Alternativas de Solución.....	33
3.1 Resultados de la Investigación del Trabajo de Campo.....	33
3.2 Entrevistas a Empleados de la Cía. Minera.....	46
3.2.1 Guía de Entrevista.....	46
3.2.2 Resultados de la Entrevista.....	47
Conclusiones.....	48
Recomendaciones.....	50
Referencias.....	51
Apéndice 53	
Propuesta de Investigación.....	54
Plan de Motivación Laboral Basado en Incentivos	60
Cuestionario dirigido al Personal del Área Adm. y obreros.....	65

Programación de Capacitación	69
Cuestionario Personal.....	71
Matriz de Consistencia.....	74

Introducción

Todo ser humano, durante su existencia busca al trabajo como un medio vital de su subsistencia y que le provee de los bienes para su bienestar y la de su familia, para ello debe brindar sus mejores esfuerzos en la ocupación elegida, y el no hacerlo, da como signo manifiesto que, solamente se encuentra en un puesto de trabajo, sin importarle los resultados de su presencia en dicho lugar.

La minería en el Perú es una actividad muy importante generadora de divisas y de mejora económica para los pueblos y los habitantes ubicados a su entorno inmediato, siendo la persona local como el trabajador preferencial para las actividades manuales, ya sea por su adaptación al medio o por su disponibilidad inmediata, que en la presente investigación nos referimos a las personas naturales del distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash.

La experiencia laboral manifestada por los trabajadores mineros viene mostrando una tendencia poco alentadora, en lo referente a la producción minera, por diferentes factores que se explican en el presente trabajo de investigación.

El desarrollo de los estudios universitarios y la culminación de los mismos, requiere como uno de los requisitos académicos, que se elabore un Trabajo de Investigación en el nivel de Tesina, con la finalidad de investigar una problemática particular, recurriendo al método científico y exponer sus aportes personales y que servirán, para acrisolar experiencias, que la comunidad académica universitaria, sabrá valorar en su debido momento.

El Tema de Investigación ha sido enfocado en Capítulos, debidamente estructurado, de acuerdo a una investigación científica descriptiva, conforme al siguiente detalle:

Capítulo I, que lleva por título “**PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**”, en el

cual hemos desarrollado los siguientes puntos: Planteamiento del problema, Formulación del Problema y la problemática planteada.

Capítulo II, que lleva por nombre “**MARCO TEORICO**”, en el cual se ha desarrollado, aspectos teóricos y conceptuales sobre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral, complementada con las conceptualizaciones sobre la Compañía Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA S.A.C).

Capítulo III, titulado “**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**”, en la que exponemos los hallazgos encontrados con motivo de la aplicación de los instrumentos de recolección de información.

Capítulo IV, que lleva por nombre las “**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**”, en el cual tratamos de resumir de manera concluyente, todo lo expuesto en el cuerpo de la presente investigación, comprendiendo además el aspecto de las Recomendaciones, que se formulan como propuesta de Trabajo de Investigación.

La posición sobre el tema desarrollado es, que la relación entre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral existe una relación de incidencia directa entre las variables de estudio.

Concluye la presente investigación, detallando la bibliografía consultada sobre el particular, y que ha permitido captar diferentes enfoques y que finalmente nos condujo a elaborar la presente investigación

Finalmente, afirmamos que la presente investigación no es concluyente, y que más bien se puede ampliar, de acuerdo al enfoque y perspectiva de los que realizaran en el futuro, esperando que el presente trabajo, sea tomado en cuenta o sirva de base para futuras investigaciones, sobre el mismo tema.

ANTECEDENTES

La empresa Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), viene desarrollando sus actividades del manejo de los recursos humanos mineros, de manera simple y tradicional sin recurrir a las técnicas de la administración moderna.

Podemos detallar los siguientes aspectos que a nuestro criterio, son los que afectan en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores, y por ende se refleja en los cuadros de avance de trabajos:

- Se sabe por las conversaciones realizadas con los obreros, que desde hace un buen tiempo atrás, no se han renovado los ambientes donde toman sus alimentos, descansan o donde deben pasar un momento de distracción, situación que genera como una especie de olvido o despreocupación de los dueños de la empresa.
- Se ha detectado que los nuevos obreros mineros, reciben orientaciones elementales del manejo de las herramientas y del apoyo que prestan las maquinarias en el trabajo de extracción de minerales, que de ninguna manera se puede considerar como inducción laboral adecuada.
- Se percibe el interés de la Gerencia de MICCGA SAC por conocer el problema del bajo rendimiento en las labores mineras asumidas bajo su responsabilidad, como una falta de motivación a los obreros.
- Los profesionales que se encuentran en el campamento Minero ubicado en el paraje Minayoc, quebrada Honda, distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash, cumplen sus labores mineras de conducción del trabajo, sin mostrar interés en mejorar la producción laboral de los trabajadores a su cargo, lo cual se debe posiblemente a la falta de adecuación a los nuevos tiempos o exigencias del mercado laboral.

- Existe una política por parte de las Gerencias en sus diferentes niveles de no visitar el campamento minero, donde laboran sus trabajadores, para conocer sus inquietudes y necesidades más apremiantes, con la finalidad de solucionarlas progresivamente.

- No existen en los niveles intermedios empleado o funcionario de la empresa Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), que asuma la posición de alertar o pronosticar que la situación del bajo rendimiento laboral de los trabajadores, se puede solucionar con la implementación de una política de motivación laboral.

La fuerza laboral de la entidad minera objeto de estudio, la constituyen 75 personas entre empleados y obreros, de los cuales 3 son profesionales en ingeniería, 8 en labores administrativas y 64 en condición de obreros.

Para el servicio que brinda la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), debe contratar personal de la zona al área de operaciones mineras, que como sabemos son personas dedicadas por tradición a la agricultura y por lo tanto no tienen experiencia ni capacitación para el desempeño de trabajo en minería, la cual la adquieren con el paso de los años y de acuerdo al interés puesto en el desarrollo del trabajo minero, recalamos que son pocos los que tienen la capacitación o el perfil requerido para asuntos manuales en el campo de la minería.

Existe una idiosincrasia ancestral que toda persona que les brinda trabajo y acceso a mejores condiciones de vida, busca su explotación laboral y, por lo tanto, no debe esforzarse en el desempeño de sus actividades laborales mineras. Sin embargo, hay que agregar a ello, que la estructura interior de los cerros es un factor interviniente en el avance de las obras a cargo de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C.

Para los trabajadores mineros es desconocida las herramientas de la motivación en el trabajo, situación que hace que cualquier acción que se asemeje o pretenda motivarlos, lo toman como una acción más y que debe ser parte de las disposiciones que hay que cumplir de los capataces o ingenieros.

Por su parte los Ingenieros y capataces de obras, no muestran signos de compromiso con la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), de querer producir o elevar el rendimiento de las tareas mineras, dedicándose a cumplir laboralmente sus actividades cotidianas, como que les falta identificarse con la empresa.

Hay que reconocer que la lejanía de la sede de Lima, juega su papel de influencia en la poca importancia que se le ha dado al aspecto motivante en los trabajadores mineros que cumplen sus tareas en la localidad de Huaraz. A ello hay que agregarle que la población adyacente al campamento minero, quien toma una actitud ante la presencia del gerente de la compañía MICCGA SAC, de abordarlo y exigirle alguna ventaja o beneficio para la comunidad; situación que ha sido advertida como un factor negativo para la visita al campamento minero.

El Dpto. de Producción de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), viene reportando disminución de los avances de las tareas que se deben cumplir como objetivo, para satisfacer los compromisos asumidos con la empresa Corporación Minera Toma la Mano S.A. (CORMITOMA), siendo así que el Cuadro de Avance de Obras de los últimos seis (6) meses registra un bajo rendimiento laboral.

Se conoce de una notoria baja en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), la cual se debe posiblemente a una falta de motivación laboral.

Claro que a todo ello hay que sumarle, las influencias de los trabajadores de otras empresas mineras, que los inducen a no trabajar adecuadamente y de manera comprometida, que permita mantener un nivel de rendimiento laboral aceptable o normal, dentro de los parámetros establecidos para el rubro minero.

Capítulo I: Problema de Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), es una compañía que brinda sus servicios de desarrollo de producción minero a la empresa Corporación Minera Toma la Mano S.A. (CORMITOMA), su centro de operaciones se ubica en el Departamento de Huaraz, y sus oficinas administrativas en la ciudad de Lima.

En la actualidad MICCGA SAC, está contratada por la empresa Minera CORMITOMA SAC, desde octubre del 2007; el campamento Minero se encuentra ubicado geográficamente en el paraje Minayoc, quebrada Honda, distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash, su altura con relación del mar de 4500 a 5000 metros sobre el nivel del mar.

La CÍA Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC. ofrece sus servicios de Sub - Contrata de Desarrollo en socavones a la empresa minera CORMITOMA, como principal rubro que tiene la empresa y cuenta con la siguiente maquinaria: taladros hidráulicos, palas mecánicas, etc.

Actualmente MICCGA SAC dirige sus diferentes servicios de DESARROLLO DE PRODUCCION a la empresa minera CORMITOMA. Su base está ubicada en la Región del Departamento de Ancash, cuya función es realizar la perforación de las diferentes galerías hasta llegar a la ubicación de las betas de mineral, la extracción propiamente dicha lo realiza directamente el personal de CORMITOMA.

1.2 Planteamiento del Problema

De toda la problemática antes expuesta, el Equipo de Investigación se ha planteado el siguiente problema de investigación:

1.2.1 Problema General

¿Qué incidencia existe entre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), periodo 2011 – 2012?

1.2.2 Problemas Específicos

1.2.2.1 ¿La empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C otorga incentivos laborales a sus trabajadores del campamento ubicado en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash?

1.2.2.2 ¿Qué tipos de motivación puede mejorar la productividad de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C.?

1.2.2.3 ¿Cuál el nivel de satisfacción laboral de los obreros de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C, que trabajan en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash?

1.2.2.4 ¿Cuál es el rendimiento laboral de los trabajadores mineros en las galerías, ubicadas en Minayoc – Carhuáz – Ancash?

1.2.2.5 ¿Cuál de los incentivos laborales puede generar incrementos significativos en el avance de las tareas de extracción de minerales a cargo de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C?

1.2.2.6 ¿Existe un Plan de Política de Motivación laboral en la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C.?

1.3 Casuística

Como equipo de trabajo creemos que existen diversos factores que pueden incidir en el rendimiento laboral de los trabajadores mineros, tales como la renovación de los ambientes de descanso, la preocupación de la gerencia SAC por el rendimiento en el avance laboral, etc, haciéndose más notorio el factor de la motivación. De no aplicarse la estrategia de la motivación técnicamente diseñada y de acuerdo a la realidad social de la localidad de Huaraz, **la disminución del rendimiento laboral continuará, con un decrecimiento del aspecto económico, constituyéndose en un verdadero freno a los intereses de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), puede originar que las empresas para las que presta servicios, no la contraten en el futuro o en su defecto vayan recortando paulatinamente los encargos laborales..**

De realizarse las alianzas estratégicas entre la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC) y una entidad de administración o gestión de recursos humanos, especializada en motivación laboral, pueden remontar los bajos índices de producción, lo que requiere en primer lugar es motivar a los trabajadores mineros y elevar su rendimiento laboral, dentro de un clima de paz social.

El objetivo que persigue la presente investigación, es conocer y analizar la problemática de la motivación en los trabajadores mineros, como una de las formas de mejorar su rendimiento laboral.

Por ello nos planteamos como pregunta ¿La motivación puede incidir en el rendimiento laboral de los trabajadores mineros?

1.3.1 Importancia del Problema

Es importante la presente investigación, toda vez que el resultado que se obtenga tiene por finalidad primeramente ampliar los conocimientos relacionados con la problemática que presenta la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C., relacionada con la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral, en el campamento ubicado en el paraje Minayoc, quebrada Honda, distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash, pretendiendo al término dela misma, llegar a determinar la real problemática causal de este fenómeno, así como plantear y sugerir a la Gerencia General de la Cía. Minera (MICCGA SAC), las vías de solución, que conlleve a lograr el cumplimiento de las metas programadas y que las actividades propias de dicha empresa minera, se desarrollen en un clima de paz y tranquilidad laboral, vía el bienestar de los trabajadores mineros y el de sus familias.

La motivación como factor propio del recurso humano, es un aspecto que juega un rol de trascendencia en el desarrollo de cualquier organización, debido a que ella es la generadora entre otras herramientas de la productividad laboral.

Una empresa puede tener las mejores herramientas de producción, unas instalaciones de primer orden, los mejores técnicos del mercado, etc., pero si la organización no lleva adelante una política de incentivos en los diferentes niveles de la cadena de mando y producción, es probable que no logre la producción deseada.

1.3.2 Delimitación del Problema

El problema seleccionado lo delimitaremos en los siguientes aspectos:

1.3.2.1 Delimitación Espacial:

La delimitación comprende el espacio físico donde se presente el fenómeno y lugar donde se pretende ejecutar la investigación, que en el presente caso, comprende el campamento ubicado en el paraje Minayoc, quebrada Honda, distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash, y la ciudad de Lima, donde se desempeñan profesionalmente y académicamente los investigadores.

1.3.2.2 Delimitación Temporal

La delimitación temporal se encuentra definida, como el tiempo o periodo que abarca la investigación propiamente dicha, que en el presente caso, comprende el periodo 2011 - 2012

1.3.2.3 Delimitación Social

Para el presente aspecto se tomará en cuenta el la procedencia y el desenvolvimiento social cotidiano de los trabajadores de la empresa minera analizada.

1.3.2.4 Delimitación Económica

Comprende el aspecto relacionado a las aspiraciones económicas tanto de la empresa minera, como de los empleados y trabajadores de la misma.

1.3.3 Objetivos de la Investigación

1.3.3.1 Objetivo General

Analizar la relación de incidencia que existe entre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), periodo 2011 – 2012.

1.3.3.2 Objetivos Secundarios

Determinar si la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados SAC. otorga incentivos laborales a sus trabajadores del campamento ubicado en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash

Conocer que tipos de motivación puede mejorar la productividad de la Cía. Minera Carlos César Galindo AsociadosS.A.C.

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los obreros de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC, que trabajan en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash.

Establecer cuál es el rendimiento laboral de los trabajadores mineros en las galerías, ubicadas en Minayoc – Carhuáz – Ancash.

Conocer cuál de los incentivos laborales puede generar incrementos significativos en el avance de las tareas de extracción de minerales a cargo de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC..

Determinar si existe un Plan de Política de Motivación laboral en la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Entre los años 2007 y 2010 la administradora de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC), siendo así que su espíritu inquieto y deseo de conocer en la realidad que vivían las personas que administraba y tomar contacto directo con los trabajadores mineros, decide viajar de la ciudad de Lima (Centro de labores) al campamento minero que se encuentra ubicado en el paraje Minayoc, quebrada Honda, distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash, encontrando que habían aspectos que faltaban y que se requerían para que sus trabajadores se sientan cómodos y tranquilos en su permanencia de los 20 días en el campamento minero.

El contacto y la entrevista con los trabajadores mineros mostraba lo siguiente: que se requerían mejoras en la infraestructura de los dormitorios, del comedor, etc., en donde pasaban los 20 días de trabajo continuo, siendo así, se logró la remodelación y el mejoramiento de los ambientes que utilizaban directamente los trabajadores en el campamento minero, luego de sus arduas tareas dentro de las galerías. Adicionalmente se preocupó por resolver problemas personales de los trabajadores mineros de manera directa, porque era su espíritu colaborativo y de apoyo social, situación que fue bien vista y recibida de manera agradecida por los beneficiarios.

Grande fue la sorpresa que al cabo de tres meses de iniciada su visita al campamento minero (marzo del 2007), la Gerencia General le hizo saber que la producción había elevado (más extracción de minerales) y que por consiguiente se justificaba su traslado al asiento minero, con lo cual el Directorio mostraba tranquilidad económica.

Adicionalmente los problemas o dificultades de relación interpersonal propias entre los trabajadores mineros, ya no se presentaban o no se reportaban porque eran solucionados de la forma más adecuada, en el propio asiento minero.

Por razones que se desconocen a partir de Julio del 2010, ya no se continuó con las visitas (se realizaban una cada dos meses), lo cual generó posiblemente que los trabajadores por una falta de política de motivación de la empresa, dejen de producir conforme lo realizaban anteriormente.

2.1.1 Internacionales

Sum, M. (2015) en su trabajo titulado "Motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango". El objetivo del estudio fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. El Tipo de estudio de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional de acuerdo a su contenido y el tamaño rendimiento laboral.

Asimismo, el estudio tuvo una muestra de 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, los mismos que fueron distribuidos con 12 mujeres y 22 hombres. El estudio muestra como hipótesis que si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral.

El estudio concluye, que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de 15 Quetzaltenango. Al mismo tiempo el estudio pudo deducir que la motivación es uno de los factores importantísimos para el buen desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa.

García, V. (2013), en su trabajo titulado “motivación laboral que lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivados”. El estudio tuvo como objetivo exponer con datos obtenidos a través de entrevistas, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores. El tipo de estudio fue no experimental, empujando un diseño descriptivo simple, donde buscó las características que describen a una determinada población laboral, donde además buscó elementos motivadores en los grupos de trabajadores con una situación laboral estable. El estudio tuvo un tamaño muestral de 30 trabajadores, entre las edades de 25 a 45 años.

El estudio concluye que la retribución económica es una parte importante, ya que se pudo observar como fuente de motivación; no obstante, existe un abandono de un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental. De la misma manera un 55% de los entrevistados abandonarían su trabajo por un mal ambiente laboral. Por lo tanto, la retribución económica es de suma importancia para que un trabajador se encuentre motivado y así obtenga un buen rendimiento laboral.

2.1.2 Nacionales

Sánchez, R. (2016) en su tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”. El estudio planteo como objetivo determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. El tipo de estudio empleado en la investigación fue de un diseño descriptivo correlacional, no experimental de corte trasversal. Asimismo, el estudio tuvo como muestra a 120 colaboradores administrativos pertenecientes a la red de salud de la ciudad de Chimbote.

El estudio llega a la conclusión, que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral, donde muestra una correlación de 0.901; además un p valor 0.01, menor a 0.05, indicando que esta relación es altamente significativa. Por tanto, existe una relación cercana entre motivación y rendimiento laboral de los trabajadores.

Vásquez, Sh. (2012) en su trabajo titulado “Nivel de motivación y su relación con las satisfacciones laborales del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. El estudio tuvo como objetivo conocer la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. El tipo de estudio empleado fue cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Para ello empleo una muestra de 80 profesionales de Enfermería de los servicios de Medicina y Cirugía.

El estudio llega a la conclusión, que la satisfacción laboral es de (54%) de las/os profesionales de enfermería. Asimismo, presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual como el Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos. Finalmente, el estudio concluye que existe relación entre las variables, además menciona que los beneficios laborales y remunerativos son agentes de la desmotivación laboral en el personal de enfermería.

González, S. (2013) en su trabajo de investigación titulado “Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz” donde el objeto de estudio fue conocer el desempeño y motivación de los trabajadores y la asociación entre ambas variables. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional debido a que se quiere determinar el grado de asociación que existe entre las variables de gestión de desempeño y motivación. La muestra del estudio fue de 40 trabajadores que pertenecen al área de mantenimiento automotriz.

El estudio muestra resultados como la motivación recibida por el jefe, los incentivos monetarios, el salario percibido y gozar de actividades recreativas con compañeros de trabajo; factores motivacionales que fueron planteados para la investigación, obtuvieron resultados negativos según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz. Los niveles de motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa no son óptimos, debido a que para el sector de servicio automotriz “la motivación ejercida por sus compañeros de trabajo”, “los incentivos no monetarios”, “la autoridad para tomar decisiones” y “el ambiente laboral” son positivos. Sin embargo, para el sector de planchado y pintura estos factores son negativos. Finalmente concluye que no existe asociación, asimismo el estudio pudo deducir que el jefe de la empresa tiene que incentivar a todas las áreas no solamente centrarse en algunas, ya que todas las áreas forman parte de una sola empresa.

Reátegui, L. (2017) En su trabajo de investigación titulado “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016” cuyo objeto de estudio fue conocer cómo influye la motivación en el desempeño de los colaboradores de una empresa, el tipo de investigación fue no experimental, basado a la observación se determinó el comportamiento y sus características dentro de su ambiente natural (Hernández Sampieri, 2010). La muestra del estudio estuvo conformada por una población de 19 colaboradores pertenecientes a la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín.

El estudio muestra que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa en un 34% de la población, asimismo, el 52% indicó que el nivel de motivación percibido en la Institución Educativa es “Malo”.

Dentro de las recomendaciones al director de la Institución Educativa podemos señalar que se mejoren las condiciones laborales de todos los colaboradores de la Institución (Docentes y personal administrativo) con la finalidad de generar mayor compromiso y motivación para alcanzar los objetivos y metas planificadas; asimismo, impulsar acciones de monitoreo y retroalimentación a los docentes, con la finalidad de constatar su desempeño y la vez mejorar sus conocimientos y capacidades.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Empresa Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados (MICCGA SAC).

2.2.1.1 Origen y Evolución Empresarial

La CIA. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC., empezó sus labores como una empresa dedicada a la pequeña minería, en el año 2003, cuya principal actividad era la exploración subterránea (POLIMETALICOS), y encontrar las diferentes betas (mineral), trabajó por primera vez en la concesión “Don Julián” la cual se encuentra ubicada en la cordillera negra, en el paraje del cerro Rocotuyoc, distrito de Yungay – Caráz aproximadamente a 33 Km. de la ciudad de Huaraz.

En Octubre del 2003 empieza como pequeña Minería., con Numero de Partida 1600033, con foja de serie N° 8261726 Vta. Folio N° 60361 y termina en la foja de serie N° 6038.la Empresa cuenta con la aprobación del Ministerio de Energía y Minas para realizar servicios como contrata Minera y a la vez Cuenta con la Constancia de

Inscripción del Ministerio de Trabajo de Alto Riesgo Anexo 5 del Decreto Supremo - 003-98-SA con Contrato N 258964 con fecha de Inscripción 20/1/2007

En la actualidad MICCGA SAC, está contratada por la empresa Minera, CORMITOMA SA. Desde Octubre del 2005, el campamento Minero se encuentra ubicado geográficamente en el paraje Minayoc, quebrada honda, distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash, su altura con relación del mar de 4500 a 500 metro sobre el nivel del mar.

2.2.1.2 Visión

Ser una empresa competitiva y sostenible a nivel local y regional. Proyectándose al mercado nacional de minería mediante la innovación de maquinarias de última generación y con el eficiente profesionalismo de nuestro personal.

2.2.1.3 Misión

Somos una empresa dedicada a brindar servicios de minería en exploración, extracción y desarrollo de galerías, chimeneas, proporcionando un trabajo eficiente con estándares de calidad, generando rentabilidad para los accionistas y oportunidades de desarrollo a sus trabajadores.

2.2.1.4 Valores

Calidad – Servicio

Realizar un buen servicio de nuestras labores que desarrollamos netamente mineras satisfaciendo las necesidades del cliente. Es buscar la seguridad e Idoneidad en el desempeño de las labores, cuidando la vida y la salud de las personas y el buen uso de los recursos que disponemos.

Respeto al medio ambiente

Promoviendo la conservación de la naturaleza actuando en armonía con el entorno ecológico

Trabajo en Equipo

Integral al personal en las metas y objetivos de la empresa fomentando la participación de cada uno de ellos

Lealtad

Asimismo, honestidad e integridad moral y respeto para los directivos, trabajadores, clientes y proveedores.

Compromiso

Social y cultural con la comunidad

2.2.1.5 Ubicación del Centro Laboral

Figura N°. 1

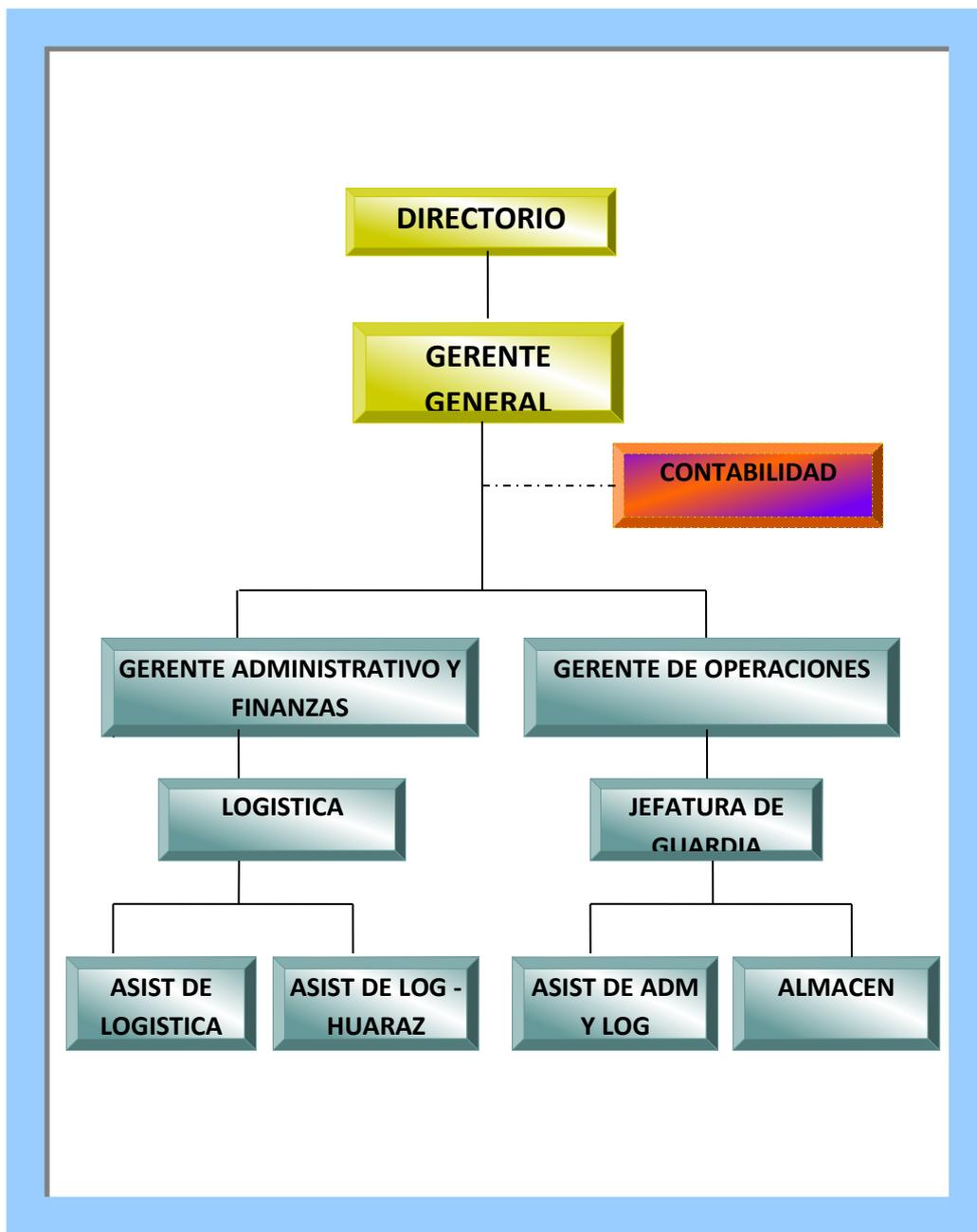
Ubicación de la empresa Minera, CORMITOMA SA. Desde en el paraje Minayoc, quebrada honda, distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash.



2.2.1.6 Organigrama de la Empresa

Figura N°. 2

Organigrama de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados



2.2.1.7 SITUACION ECONOMICA DE LA EMPRESA

Después de realizar un análisis al último estado de ganancias y pérdidas de la empresa minera se observó que arroja una utilidad positiva, lo que indicaría un respaldo económico de la empresa para poder afrontar algún incentivo económico adicional no considerado.

Sin embargo el gerente general no consideraba el incremento de sueldos a los trabajadores por no darle la importancia debida al factor humano.

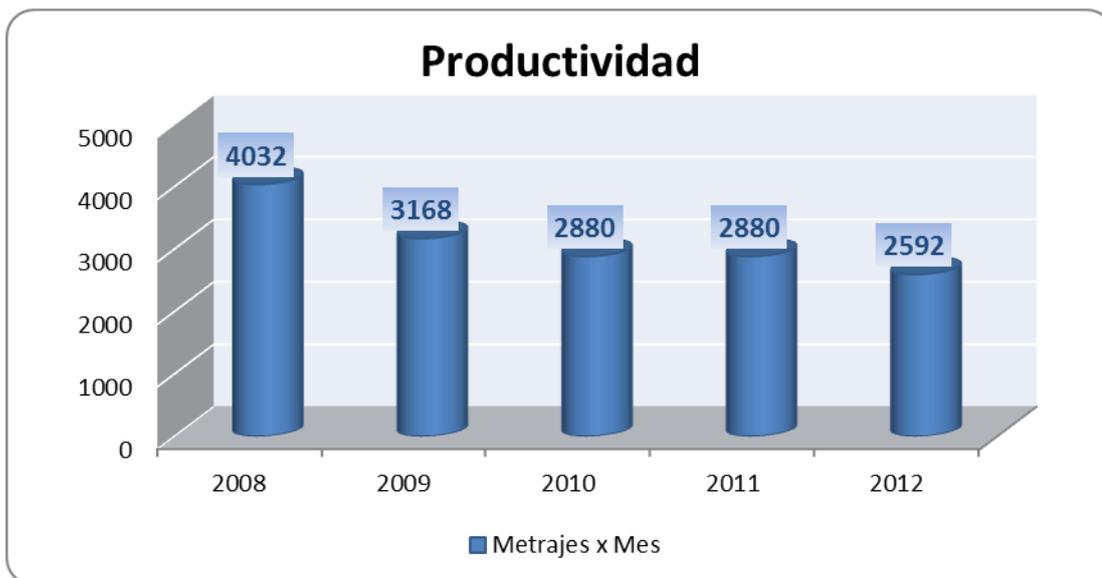
Se anexa balance general

Empresa Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados			
BALANCE GENERAL AL			
31.12.2012			
<u>CONC</u> <u>EPTO</u> <u>ACTI</u> <u>VO</u> <u>ACTIVO</u> <u>CORRIENT</u> <u>E</u>	<u>IMP</u> <u>ORT</u> <u>E</u>	<u>CON</u> <u>CEPT</u> <u>O</u> <u>PASI</u> <u>VO</u> <u>PASIVO</u> <u>CORRIENT</u> <u>E</u>	<u>IMP</u> <u>ORT</u> <u>E</u>
CAJA- BANCO S	16,60 0.30 1,633	SOBRE GIROS BANCARIOS	44,03 1.45
CLIENT ES	,860. 07	TRIBUTOS POR PAGAR	423,2 50.09
CTAS. POR COBRAR DIVERSAS	6,929 .36	REM. PART. POR PAGAR	212,5 17.39
CTAS. POR COBRAR PERSONAS	321,6 80.29	PROVE EDOR ES	1,099 ,402. 39
MERCA DERÍAS		CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS	712,8 13.74
SUMINISTROS DIVERSOS PRODUCTOS EN PROCESO	99,95 6.00	<u>TOTAL PASIVO</u> <u>CORRIENTE</u>	<u>2,492</u> <u>.015.</u> <u>06</u>
CARGAS DIFERIDAS	197,6 82.61	<u>PASIVO NO</u> <u>CORRIENT</u> <u>E</u> CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS	

<u>TOTAL ACTIVO</u>	<u>2,276</u>	BENEFICIOS	
<u>CORRIENTE</u>	<u>.708.</u>	SOCIALES DE LOS	63,86
	<u>63</u>	TRAB	3.20
		<u>TOTAL PASIVO</u>	<u>63,86</u>
<u>ACTIVO NO</u>		<u>NO CORRIENTE</u>	<u>3.20</u>
<u>CORRIENT</u>			
<u>E</u>		<u>PATRIMON</u>	
	2143	<u>IO</u>	
INMUEBLE,	321.5	CAPIT	405,0
MAQ Y EQUIPO	7	AL	34.00
DEP.	-	RESER	
ARORT.ACUM	6919	VAS	
ULADA	45.14	RESULTADOS	266,0
		ACUMULADO	53.80
	<u>1451</u>	S	
<u>TOTAL ACTIVO</u>	<u>376.4</u>	RESULTAOS	
<u>NO CORRIENTE</u>	<u>3</u>	DEL	501,1
		EJERCICIO	19.00
		<u>TOTAL</u>	<u>1,172</u>
		<u>PATRIMON</u>	<u>.206.</u>
		<u>IO</u>	<u>80</u>
	<u>3,728</u>	<u>TOTAL PASIVO Y</u>	<u>3,728</u>
<u>TOTAL</u>	<u>.085.</u>	<u>PATRIMONIO</u>	<u>.085.</u>
<u>ACTIVO</u>	<u>06</u>		<u>06</u>

2.2.1.8 PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA

Año	Perforación	Grupos	Mts x Día	Total Metraje x Año
2008	1.4	8	11.2	4032
2009	1.1	8	8.8	3168
2010	1.0	8	8.0	2880
2011	1.0	8	8.0	2880
2012	0.9	8	7.2	2592



2.2.2. Estrategia de La Motivación

2.2.2.1 Definiciones de Motivación

Es aquello que implica el deseo humano de trabajar, contribuir y cooperar.

Impulsa a una persona a comportarse de cierto modo para satisfacer sus necesidades individualizadas de supervivencia, seguridad, respeto y sentido de su propio valor personal.

Acción inicial y continuada exigida por el planteamiento y la organización que se logra estimulando a los integrantes del grupo, para que cada uno realice las tareas que le competen.

Es el proceso de iniciación de una acción consciente y voluntaria.

Entre los distintos medios de que se valen las empresas para estimular (motivar) a sus empleados, se cuentan: salario, jerarquía y posición, la índole de trabajo, factores institucionales, técnicas psicológicas y sociales.¹

2.2.2.2 La Motivación Humana

Los actos del ser humano están guiados por su cognición – por lo que piensa, cree, prevé-. Pero al preguntarse el motivo por el que actúa de cierta forma, surge la cuestión de la motivación. La motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras que se traducen en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha).

En ese sentido existen tres premisas que explican la conducta humana:

- *La conducta es producto* de estímulos externos e internos. Existen una causalidad en la conducta. Tanto la herencia como el ambiente influyen decisivamente en el comportamiento de las personas.
- *La conducta es motivada*, es decir, en toda conducta humana existe una finalidad. La conducta no es casual ni aleatoria, sino que siempre se orienta y dirige a un objetivo.
- *La conducta está orientada a objetivo*. En todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo, necesidad o tendencia, expresiones con que se designan los motivos de la conducta.

En el modelo mecanicista, la motivación se plantea como un problema de qué y cuánto hay que darle a una persona para que se decida a realizar un trabajo que la empresa pide. Se pensaba que a efectos prácticos, el dinero era el motivador universal.

¹ PEREZ ROSALES Manuel. Diccionario de Administración. Pág. 244¹

Posteriormente surgen:

- Modelos psicológicos de Chester Barnard (1938), quien investiga a la empresa como organismo social.
- La teoría de Abraham Maslow, quien establece la jerarquía de las necesidades.
- La teoría de Herzberg (1950 – 1960), con su teoría higiene –motivación, que aborda los motivos que influyen en el trabajo.
- Teoría de McGregor: Teoría X y Teoría Y.
- Teoría Antropológica del Dr. Juan Antonio Pérez López, con sus motivaciones intrínsecas, extrínsecas y trascendentes.

Necesidades de Maslow

PIRÁMIDE DE LAS NECESIDADES HUMANAS, A.H.MASLOW (1963)



2.2.2.3 Elementos que Influyen en la Motivación Laboral

- **Ambiente Laboral**

Factor importante en el desempeño de los trabajadores, es el ambiente que los rodea, éste debe ser confortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, y que permita cierta movilidad interpretada como libertad.

- **Ambiente Confortable:**

La gente trabaja por diversas razones; lo que es importante para uno, quizás no tenga importancia para otro. La motivación es algo personal y los gerentes deben conocer a sus empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva. Algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros más trabajan para satisfacer su propio ego o algo aún más profundo.

- **Ambiente de la Motivación:**

Por comunicación organizacional entendemos el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes, es decir organizaciones.

- **Comunicación Organizacional:**

Todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión que se desarrolla a través de la comunicación, por lo tanto la comunicación y es determinante en la dirección y el futuro de la organización. Por "comunicación organizacional", en términos muy amplios, se entenderá el estudio de los procesos comunicacionales que

tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes, es decir, organizaciones.

- **Cultura Organizacional:**

Genera patrones de comportamiento, que son desarrollados por los empleados de una organización, influye en el perfeccionamiento de patrones de conducta desarrollado por los colaboradores de una organización conforme haya ido aprendiendo a manejar sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que haya funcionado lo suficientemente bien como para considerarse válido y transmitirse a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir”.

- **La Satisfacción en el Trabajo:**

Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo; es decir el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

- **Incentivos:**

Incentivar al recurso humano mediante premios o facilidades laborales, para que produzca los bienes o servicios de la organización y que se tienda a su comodidad laboral en la institución.

- **Motivación del Empleado:**

Es una de las maneras o formas de lograr que el empleado u obrero se identifique con la comunidad laboral y que tienda al logro de los objetivos organizacionales, mediante el cumplimiento de sus labores profesionales.

2.2.2.4 La Relación que Existe entre un Sistema de Premios y La Motivación

Existe la creencia errada de que no es necesario premiar a los trabajadores debido a que la remuneración y beneficios de carácter laboral que estos perciben son suficientes para cubrir la contraprestación de servicios.

Si bien es cierto, es una obligación de la empresa pagar oportunamente al trabajador para que este realice sus labores de manera efectiva; sabemos que el desempeño de las personas suele estar afectado por una serie de factores, entre ellos probablemente el más importante es el deseo del trabajador de hacer bien su trabajo, es decir, su motivación.

Los **trabajadores** que se encuentran **motivados desempeñan sus labores de manera más efectiva**, por ello, es necesario que el empleador genere condiciones favorables para crear un ambiente de trabajo adecuado y estimular el mejor desempeño de los colaboradores.

2.2.2.5 Motivación y Productividad

La productividad es de importancia central en la teoría organizacional. Los administradores se interesan por la utilización eficiente de los recursos en el logro de los objetivos. La capacidad humana es un recurso crítico extremadamente variable. De hecho, la capacidad humana puede ser el mayor recurso desaprovechado. Considerando esto es necesario entender el comportamiento individual, en la forma como se relaciona con la situación de trabajo. (...) ²

2.2.3 Rendimiento Laboral

2.2.3.1 Definiciones de Producción.

² KAST Fremont E. Administración en las Organizaciones. Pág. 273

Producir es transformar unos bienes o servicios (factores de producción o inputs) en otros bienes o servicios (productos u outputs).³.

2.2.3.2 Productividad

ESPINAR LA TORRE FERNANDO, nos señala que la productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y de los empleados.

Productividad en términos humanos es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo, cuando con una cantidad de recursos (insumos) en un periodo de tiempo dado, se obtiene el máximo de productos.

2.2.3.3 Productividad y Eficacia

Una organización es productiva si alcanza sus metas y lo hace transformando los insumos en productos al costo más bajo posible. Como tal, la productividad implica una preocupación tanto por la eficacia como por la eficiencia.

Por ejemplo, una empresa comercial es eficaz cuando alcanza sus metas de venta y participación en el mercado, pero su productividad también depende de que alcance estas metas en forma eficiente. Las mediciones de dicha eficiencia pueden incluir el rendimiento de la inversión, la utilidad por unidad monetaria de ventas y la producción por hora de mano de obra (...).⁴

2.2.3.4 Importancia de la Productividad

³ESPINAR LA TORRE Fernando: "COPER – Un modelo Peruano para Liderar el Cambio Organizacional". Pág.69.

⁴ROBBINS Stephen P. Comportamiento Organizacional. Pág. 26

El único camino para que un negocio pueda crear y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su productividad. Y el instrumento fundamental que nos conduce a esta situación deseada, es la Psicoproductividad.

2.2.3.5 Satisfacción Y Rendimiento

➤ **Naturaleza de la Satisfacción**

La satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una *actitud*, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona. Está basado en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

➤ **Satisfacción y Rendimiento**

Por mucho tiempo se ha supuesto que las personas satisfechas lograr un mejor rendimiento en el trabajo. De acuerdo con este enfoque, la labor gerencial consiste en actuar de manera considerada con las personas, interesarse en sus necesidades y ayudarlas en todo lo que sea posible. Esta ha sido la orientación característica de la *escuela de relaciones humanas*, que aún predomina en muchas organizaciones.

2.2.4 Definición de Términos Básicos

2.2.4.1 Administración de Recursos Humanos

La Administración de Recursos Humanos (Personal) es el proceso administrativo al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, las experiencias, la salud, los

conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.⁵

2.2.4.2 Bienestar de Personal

Término que, al interior de una organización, se refiere al conjunto de beneficios y/o servicios que la empresa otorga al trabajador, a fin que pueda realizar su rutina en condiciones físicas y psíquicas normales.⁶

2.2.4.3 Bonificación

Son remuneraciones complementarias definidas como las diversas percepciones retribuidas que se adicionan a la remuneración básica (salario), debido a la concurrencia de determinadas circunstancias consideradas como factores externos distintos a su trabajo.⁷

2.2.4.4 Bonos De Producción.

Variante de un sistema de incentivos que proporciona la empresa a los trabajadores como compensación adicional cuando sobrepasan determinados niveles de producción.⁸

2.2.4.5 Calidad de Vida en el Trabajo

La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal.

La Calidad de Vida en el Trabajo es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía Organizacional.

⁵ IBAÑEZ MACHICAO Mario. Administración de Recursos Humanos en la empresa. Pág. 47

⁶ IBAÑEZ MACHICAO Mario. Administración de Recursos humanos en la empresa. Pág. 789

⁷ IBAÑEZ MACHICAO Mario. Pág. 790

⁸ IBAÑEZ MACHICAO Mario. Pág. 790

2.2.4.6 Círculos De Calidad

Grupo de trabajo que se reúne para encontrar la manera de mejorar La calidad y resolver problemas de producción.⁹

2.2.4.7 Clima Organizacional

Conjunto de características del ambiente de trabajo percibidos por los trabajadores y asumidos como factor principal de influencia en su comportamiento.¹⁰

2.2.4.8 Compensación por Rendimiento

Pagar al trabajador con base a la medida del rendimiento, generalmente la política de pago por rendimiento es la que algunas empresas aplican.¹¹

2.2.4.9 Eficiencia

La capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización: “Hacer las cosas bien”. Es decir, es una medida del grado de utilización de los recursos (realizar un trabajo con un mínimo esfuerzo y costo).¹²

2.2.4.10 Eficacia

La capacidad para determinar los objetivos adecuados: “Hacer lo que se debe hacer”. Es decir, es una medida del grado de cumplimiento de objetivos (capacidad de obtener resultados).¹³

2.2.4.11 Programas de Reconocimiento

Los Programas de reconocimiento tienen por finalidad resaltar las contribuciones que los trabajadores han realizado para lograr el éxito de la organización. Es recomendable

⁹ STONER James A. F. y otros. Administración. Pág. G-2 (Glosario).

¹⁰ IBAÑEZ MACHICAO Mario. Pág. 792

¹¹ IBAÑEZ MACHICAO Mario. Pág. 790

¹² JAIME BARRETO Heber. Planeamiento estratégico sistémico. Primera edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú. 2009. Pág. 29

¹³ JAIME BARRETO Heber. Op. Cit. Pág. 29

que las empresas tengan estos programas pues permiten motivar a los trabajadores en relación al desempeño de sus labores.

2.2.4.12 Reconocimiento

Gratitud que se demuestra al trabajador por algo alcanzado en beneficio de la empresa.¹⁴

2.2.4.13 Sistema de Incentivos

Vincular la compensación y el desempeño del trabajador cubriendo determinadas compensaciones por resultados.¹⁵

2.2.4.14 Trabajador Calificado

Trabajador muy aplicado en su trabajo que sobresale entre sus compañeros.¹⁶

¹⁴ IBAÑEZ MACHICAO. Op. Cit. Pág. 802

¹⁵ IBAÑEZ MACHICAO Mario. Op. Cit. Pág. 804

¹⁶ IBAÑEZ MACHICAO Mario. Op. Cit. Pág. 805

Capítulo III: Resultados de la Investigación

3.1 Resultados de la Investigación del Trabajo de Campo

Con la finalidad de obtener información de la realidad objeto de investigación, se elaboró un Cuestionario de Preguntas, con 10 reactivos, para analizar la relación de incidencia que existe entre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGA SAC.).

El Cuestionario conteniendo las Preguntas fue validado siguiendo los procedimientos establecidos en la obra Estadística e Investigación de Guillermo Gamarra A¹⁷ y contando con las orientaciones de los siguientes profesionales:

- Mag. José Arroyo Bustamante. (Aspecto Metodológico).
- Eco. Rosario Yui Gonzáles (Aspecto Estadístico).

Quienes emitieron su opinión referente a la “Validez de Contenido” del instrumento analizado, opinando que el instrumento refleja el dominio específico de contenido de lo que pretende medir.

Siguiendo los lineamientos recomendados por el Profesor Roberto Ávila Acosta, en su obra “Metodología de la Investigación”,¹⁸ se tomó como muestra de investigación al 50% + 1 de la población de trabajadores mineros de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGASAC).

El instrumento elaborado fue aplicado a una muestra de 45 trabajadores de una población de 80 trabajadores mineros, en la localidad de Huaraz, con motivo de un viaje realizado por dos (2) integrantes del Equipo de Investigación, con la finalidad de conocer

¹⁷ GAMARRA ASTUHUAMAN Guillermo y otros. Estadística e Investigación. Pág. 174

¹⁸ AVILA ACOSTA Roberto. Metodología de la Investigación. Pág. 233.

en el campo la real situación problema, que viene registrando en el paraje Minayoc, quebrada Honda, distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash.

Los datos recolectados se procesaron bajo las siguientes pautas:

- a) **Selección de la información:** Mediante este procedimiento se revisó la información en su conjunto, seleccionando las informaciones incompletas o ambiguas.
- b) **Organización de la información:** La información seleccionada fue organizada en tablas de frecuencias, tablas y gráficos estadísticos para su mejor comprensión y análisis respectivo.
- c) **Análisis de la información:** La información presentada fue sometido a un análisis cualitativo, en ello se utilizó la técnica estadística descriptiva y análisis porcentual.
- d) **Interpretación de la información:** El análisis cualitativo arrojó la interpretación, síntesis y conclusiones de la presente investigación.

Se ha tratado de contrastar los datos contenidos en los instrumentos con la realidad del hecho observado.

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva a través de un cuadro de distribución de frecuencias y la elaboración de gráficos que permitirán hacer más viable y objetivos los resultados obtenidos.

El procesamiento computarizado de la información, se realizó bajo los siguientes parámetros:

- Codificación de las alternativas de respuestas, que responden a las variables.
- Tabulación de datos recolectados, después de la aplicación del cuestionario. Es decir, se procedió a la contabilización de las respuestas a las preguntas formuladas.

- Elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, los cuales contienen el resumen de la información ya procesada.

- Tratamiento estadístico para los datos estadísticos y el ordenamiento y clasificación para los datos cualitativos, a partir de la determinación de la Tabla de Frecuencia y la estimación de porcentajes.

Se utilizó la estadística descriptiva a través de un cuadro de distribución de frecuencias y la elaboración de gráficos que permitirán hacer más viable y objetivos los resultados obtenidos.

- En el análisis de la información de las variables de estudio, se procede a explicar la relación que existe entre la información obtenida en los resultados del cuestionario y el marco teórico expuesto.

- Interpretación y explicación de la información analizada. En esta parte el Grupo de Trabajo pone de manifiesto su apreciación y posición particular en resultado a su experiencia laboral más lo observado en la realidad problemática, no perdiendo de vista lo que se quiere alcanzar con el objetivo de la investigación.

- Para tal efecto se aplicó un paquete estadístico informático (Excel)

El resultado de las respuestas a las preguntas del Cuestionario respectivo se pueden visualizar a continuación, conforme al siguiente detalle:

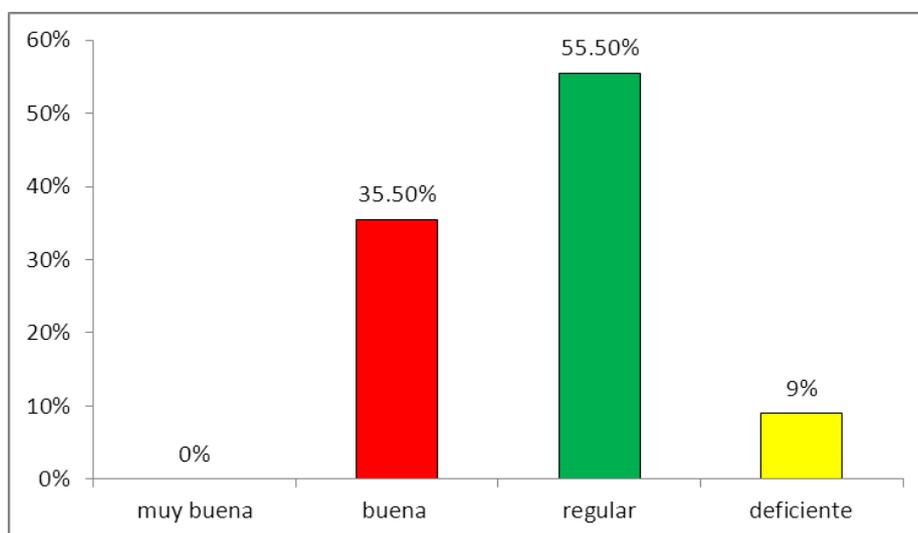
Primera Pregunta: ¿Qué apreciación tiene Ud. de la Empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. para la cual trabaja?

Tabla N° 1

Opinión del encuestado	Valor asignado	Número de encuestados	%
Muy buena	4	00	00%
Buena	3	16	35.5%
Regular	2	25	55.5%
Deficiente	1	4	9%
TOTAL		n = 45	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores mineros

Gráfico Nro. 1



Interpretación:

Observamos en la Tabla y en el Gráfico que 25 trabajadores encuestados y que representan al 55.5% de la muestra estudiada, responden que tienen “una apreciación

regular” de la CÍA Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C, para cual trabajan; asimismo 16 trabajadores (35.5%) opinan tener una apreciación “Buena” por lo que se le pregunta y 4 trabajadores escogen la alternativa “Deficiente”.

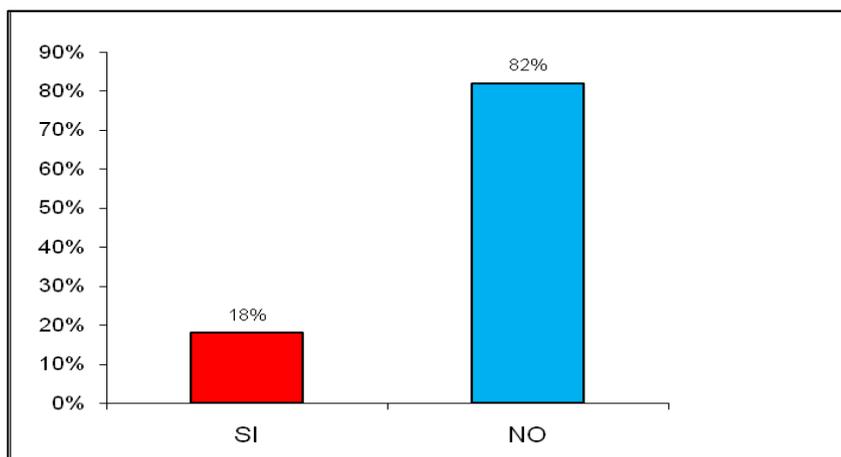
Quedó establecido en la encuesta que, tal como las empresas buscan determinados perfiles y condiciones para la cobertura de un empleo, también los trabajadores esperan que las empresas cumplan con ciertas características, siendo por lo tanto muy exigentes en el análisis de la búsqueda, dándose tal situación especialmente en aquellos que teniendo un trabajo buscan otro que los satisfaga más.

Segunda Pregunta: ¿Se encuentra conforme con el salario que percibe como trabajador minero en la extracción de minerales?

Tabla Nro. 2

Opinión del encuestado	Valor asignado	Número de encuestados	%
Si	2	08	18%
No	1	37	82%
TOTAL		n = 45	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores mineros

Gráfico Nro. 2**Interpretación:**

Visualizamos en la Tabla y en el Gráfico que 37 trabajadores mineros encuestados en la localidad de Huaráz y que representan al 82 % de la muestra analizada, responden que “No” y 8 trabajadores (18 %) opinan que “Si”, al preguntárseles si se encontraban conforme con el salario que perciben como trabajadores mineros.

Las respuestas nos dicen claramente que más de las tres cuartas partes (82%) de los trabajadores encuestados “No se encuentran conforme con el salario que perciben por sus labores mineras” y que solo casi **una quinta parte (18%)** de los encuestados se encuentra conforme con lo que perciben por su trabajo.

Las respuestas de los trabajadores mineros encuestados reflejan una posición de descontento en lo referente al salario que perciben por sus trabajos que realizan, tomándolo como una forma de explotación por parte de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados, como se indica en los antecedentes del presente trabajo de investigación.

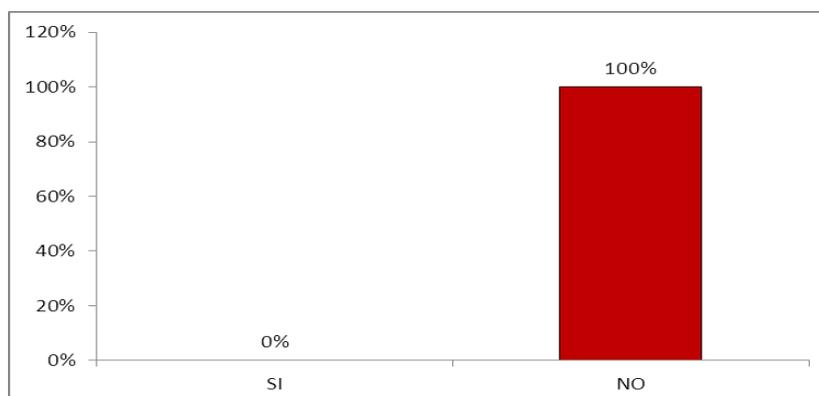
Tercera Pregunta: ¿La empresa minera le otorga incentivos laborales, por las tareas extraordinarias que realiza?

Tabla Nro. 3

Opinión del encuestado	Valor asignado	Número de encuestados	%
Si	2	00	00
No	1	45	100%
TOTAL		n = 45	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores minera

CUADRO Nro. 3



Interpretación:

Detectamos en la Tabla y en el Gráfico que la totalidad de los 45 trabajadores encuestados y que representan al 100% de la muestra estudiada, responden que la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C, para cual trabajan NO les otorga incentivos laborales.

Las respuestas a la Cuarta Pregunta realizada a los trabajadores mineros, nos indicaría que la empresa analizada lo cual se debe posiblemente a la falta de adecuación a los nuevos tiempos o exigencias del mercado laboral no otorga incentivos laborales a sus trabajadores.

Las respuestas de los trabajadores mineros encuestados, habría que tomarlas con cautela, en razón que existe siempre la tendencia de la clase obrera, a esperar de la administración “incentivos” especialmente los económicos. Hay que considerar que la apreciación de los trabajadores constituye una apreciación de tendencia negativa.

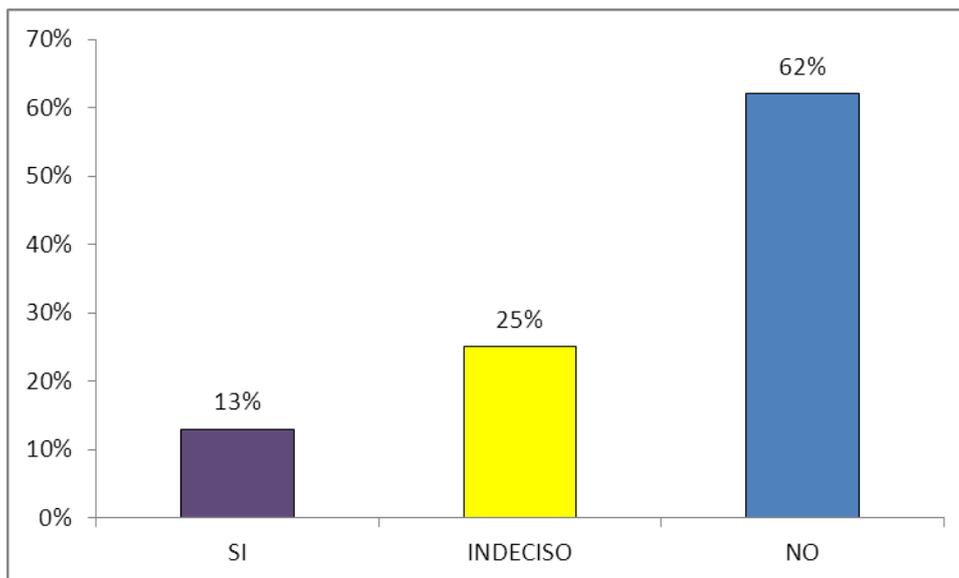
Cuarta Pregunta: ¿Ud. se siente a gusto y satisfacción de trabajar para la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC.)?

Tabla Nro. 4

Opinión del encuestado	Valor asignado	Número de encuestados	%
Si	3	6	13%
Indeciso	2	11	25%
No	1	28	62 %
TOTAL		n = 45	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores mineros

CUADRO N° 4



Interpretación:

Visualizamos en la Tabla y en el Gráfico que 28 trabajadores mineros encuestados en la localidad de Huaráz y que representan al 62 % de la muestra analizada, responden que “No”, 11 trabajadores (25 %) opinan de manera “Indecisa” y 6 encuestados (13%) marcan la alternativa “Si”, al preguntárseles si se encontraban a gusto y satisfacción de trabajar para la compañía minera.

Las respuestas nos dicen claramente que más de la mitad (62%) de los trabajadores encuestados “que no se encuentran satisfechos, de trabajar para la compañía minera Galindo.

Las respuestas de los trabajadores mineros encuestados reflejan una posición de descontento y de insatisfacción de trabajar para la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C, en la localidad de Huaráz, debido probablemente a la falta de incentivos laborales.

Quinta Pregunta: ¿Cómo calificaría su estadía en las instalaciones de la mina, de acuerdo a los siguientes factores que se indican?

Tabla Nro. 5

Factores	Alternativas de respuestas				Número de respuestas	Total de encuestados
	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente		
Alimentos	00	00	32	13	45	45
Alojamiento	00	05	28	12	45	
Trato del personal	00	00	12	33	45	
Número Total de respuestas	00	05	72	58	135	
Porcentajes por total de respuestas	00	4%	53%	43%	100%	

Fuente: Encuesta a trabajadores mineros

Interpretación:

Los resultados de la Pregunta N° 6, nos dicen que la alimentación es “regular” (32 respuestas); de igual modo el alojamiento es “regular” (28 respuestas) y que el trato del personal es “deficiente” (33 respuestas), lo cual nos da una apreciación de tendencia a calificar como “Regular”, la estadía de los trabajadores en las instalaciones de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C para cual trabajan.

Las respuestas muestran claramente que los trabajadores mineros, se encuentran descontentos en lo referente a su estadía en el campamento minero.

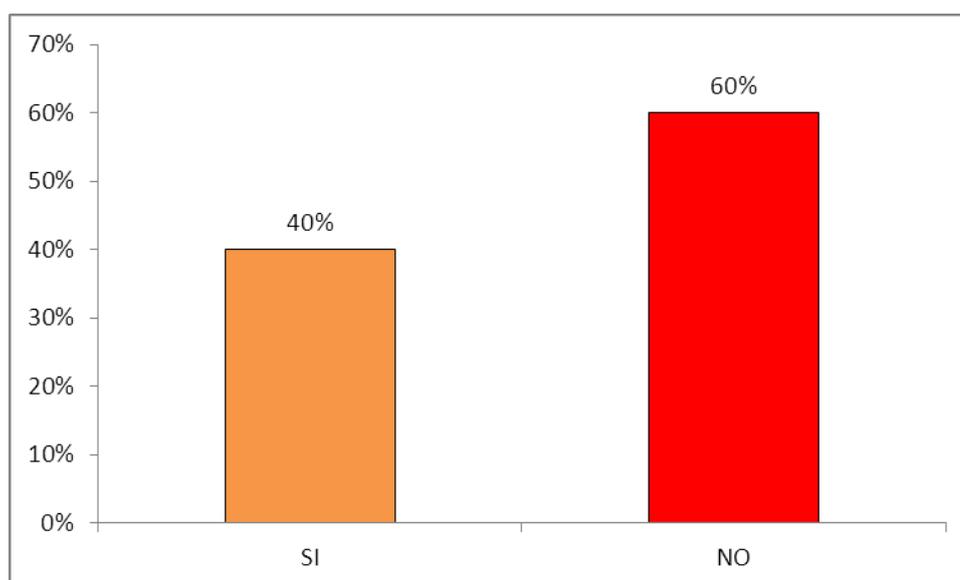
Sexta Pregunta: ¿Ud. se siente identificado con la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC.)?

Tabla Nro. 6

Opinión del encuestado	Valor asignado	Número de encuestados	%
Si	2	18	40%
No	1	27	60%
TOTAL		n = 45	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores mineros

Gráfico Nro.6



Interpretación:

Los resultados de la Pregunta N° 7 del Cuestionario aplicado a los obreros mineros de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC.), nos reflejan que la alternativa de respuesta “No” es escogida por 27 trabajadores encuestados y que representan al 60% de la muestra estudiada, al responder que “no se sienten

identificados con la empresa”, para cual trabajan; en cambio, 18 trabajadores (40%) opinan que “si se sienten identificados”.

Las respuestas reflejan claramente que un poco más del 50% de los encuestados (60%) escogen la alternativa “no”, al no identificarse laboralmente con la empresa minera Galindo.

Las respuestas de los trabajadores mineros encuestados reflejarían una posición de deterioro y distanciamiento entre los empleados y los obreros de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C, lo cual puede ser un factor para el bajo rendimiento laboral, en la extracción de minerales en los socavones del paraje Minayoc, quebrada Honda, distrito de Marcará, provincia de Carhuáz, departamento Ancash.

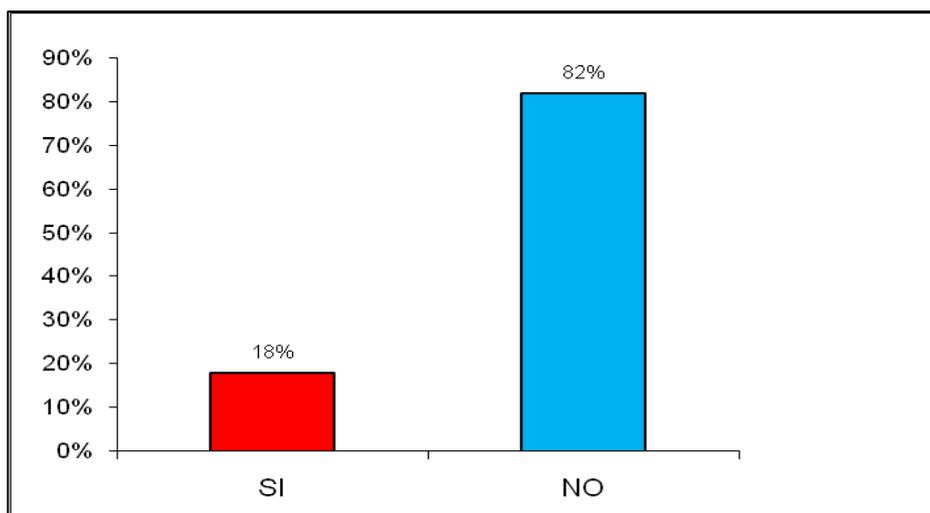
Séptima Pregunta.: ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza para la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC)?

Tabla Nro. 7

Opinión del encuestado	Valor asignado	Número de encuestados	%
Si	2	08	18%
No	1	37	82%
TOTAL		n = 45	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores mineros

Gráfico Nro. 7



Interpretación:

Observamos en la Tabla y en el Gráfico que 37 trabajadores encuestados y que representan al 82 % de la muestra analizada, responden que el trabajo realizado para la Cía. Minera César Galindo Asociados, “no se siente satisfecho”; asimismo 8 trabajadores (18%) opinan de manera contraria a los primeros, es decir que “si se sienten satisfechos”..

Se visualiza en las respuestas a la Octava pregunta que nuevamente nos encontramos con respuestas de tendencia negativa, al reflejar los porcentajes de las respuestas de la encuesta, que el trabajo en las minas no se siente satisfecho.

Las respuestas de los trabajadores mineros encuestados reflejan una tendencia de preferencia amplia para la alternativa de sentido “negativo”, lo que constituye una apreciación desfavorable, en lo concerniente a la satisfacción en el trabajo porque siempre el trabajo desempeñado, debe contribuir en la satisfacción de los trabajadores.

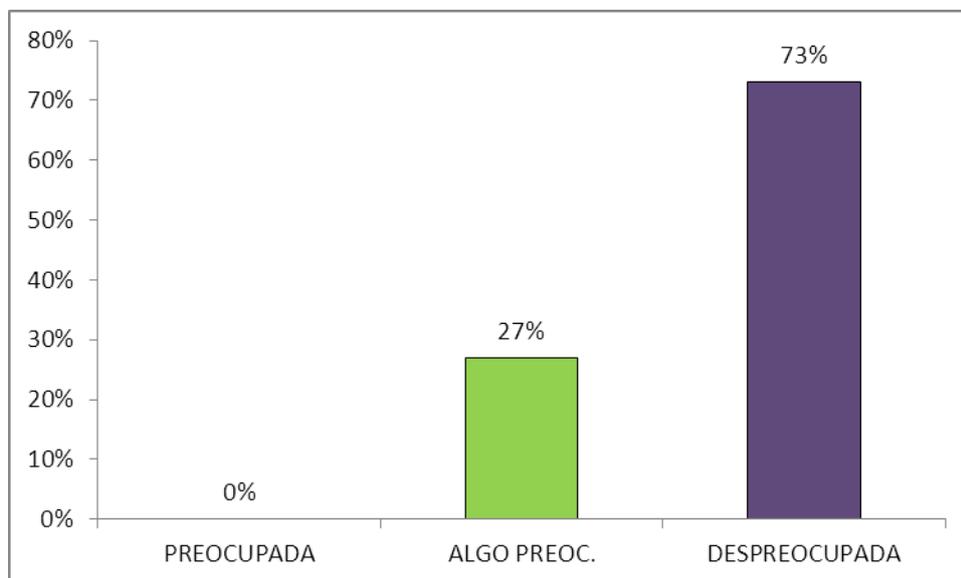
Octava Pregunta: ¿Cómo calificaría Ud. la preocupación por los trabajadores de parte de la Gerencia General de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC), ubicada en la ciudad de Lima?

Tabla Nro. 8

Opinión del encuestado	Valor asignado	Número de encuestados	%
Preocupada	3	00	00%
Algo preocupada	2	12	27%
Despreocupada	1	33	73 %
TOTAL		n = 45	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores mineros.

Gráfico Nro.8



Interpretación:

Los resultados de la Pregunta N° 9 del Cuestionario aplicado a los obreros mineros de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC), nos reflejan que la alternativa de respuesta “Despreocupada” es escogida por 33 trabajadores encuestados y que representan al 73% de la muestra estudiada, al responder que “gerencia de la empresa no se preocupa laboralmente”, por sus trabajadores; en cambio, 12 trabajadores (27%) opinan que “si se preocupa”.

Las respuestas reflejan claramente que casi las tres cuartas partes (73%) de la muestra analizada indican que la empresa no tiene preocupación por sus trabajadores, hecho que puede ser un factor en el bajo rendimiento del trabajo en la extracción de minerales, y lo cual también puede ser un factor de la no identificación laboral con la empresa minera Galindo.

Las respuestas obtenidas demuestran un descuido o desatención de los trabajadores mineros encuestados, por parte de la Cía. minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C, lo cual puede ser también otro de los factores para el bajo rendimiento laboral, en la extracción de minerales.

Novena Pregunta: ¿Cuál de los siguientes factores es el que puede generar en Ud. la motivación laboral en lo que respecta a su trabajo en las minas?

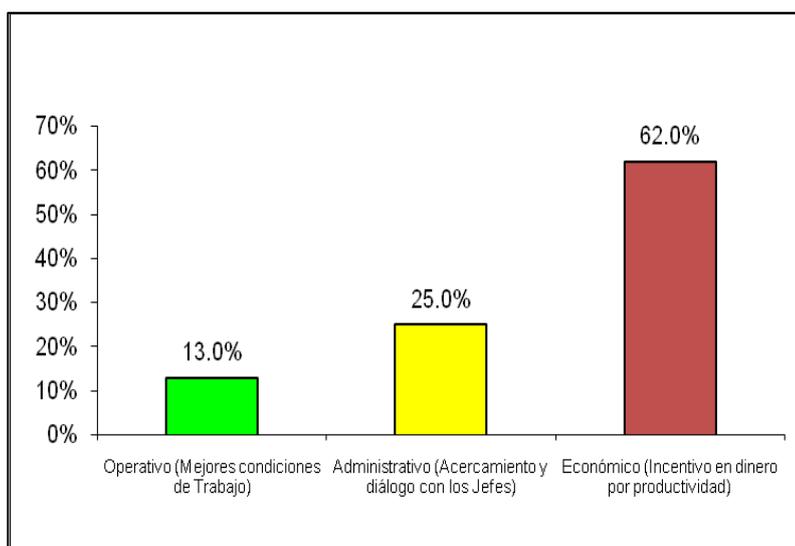
Tabla Nro. 9

Factor	Número de Encuestados	Porcentaje %
Operativo (Mejores condiciones de Trabajo)	6	13%

Administrativo (Acercamiento y diálogo con los Jefes)	11	25%
Económico (Incentivo por trabajo realizado)	28	62%
TOTAL	45	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores mineros

Gráfico Nro.9



Interpretación:

Los trabajadores mineros encuestados de la empresa Cía. Minera Galindo Asociados S.A.C., encuestados responden en la presente pregunta, en un 62% (28 trabajadores) que el factor económico puede generar la motivación laboral en su persona; sigue en orden decreciente la alternativa de respuesta “factor administrativo” con un 25% de respuestas y finalmente un 13% escoge la alternativa “factor operativo”.

Las respuestas reflejan que los trabajadores mineros, tienen preferencia por el factor económico (Incentivo en dinero por productividad) como una de las formas o medios para la motivación laboral, en la empresa minera Galindo.

Las respuestas de los trabajadores mineros encuestados era de esperarse en un plano laboral, sobre todo en el campo de la minería, pero lo que sorprende es la poca importancia o preferencia por los medios Operativos (Mejores condiciones de Trabajo), que solo alcanza un 13%.

3.2 Entrevistas a Empleados de La Cía. Minera

3.2.1 Guía De Entrevista

Con la finalidad de obtener información de la realidad objeto de investigación, se elaboró un Cuestionario de Preguntas, con 5 reactivos dirigidas al Administrador de la mina Licenciado Jorge CARRASCO DELGADO, quien absolvió las preguntas formuladas.

Es un proceso de comunicación que se realiza normalmente entre dos personas; en este proceso el entrevistador obtiene información del entrevistado de forma directa.

Esta conversación es formal que tiene una intencionalidad, deben de fijarse objetivos. El entrevistador es quien mantiene el control y dirige la entrevista siguiendo para ello una secuencia predeterminada de preguntas.

3.2.2 Resultados De La Entrevista

La entrevista efectuada al Administrador Jorge CARRASCO DELGADO, quien se desempeña laboralmente como el encargado directo de los trabajos mineros en el paraje, nos dieron el siguiente resultado.

Que, el rendimiento laboral de los trabajadores en la extracción de minerales se le puede considerar como regular.

No se otorgan incentivos laborales a los trabajadores mineros.

No existe un Plan de política de motivación dirigido a los trabajadores mineros.

El rendimiento promedio en los trabajadores es de 0.9 metros diarios aproximadamente, por equipo de trabajo.

Que la motivación si puede mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores mineros de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC).

Conclusiones

Se ha llegado a determinar que la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C., no otorga incentivos laborales a sus trabajadores del campamento ubicado en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash, conforme se aprecia en las respuestas de la Pregunta N° 3 del Cuestionario aplicado a los obreros mineros, (45 respuestas con la alternativa “No”)

Conforme a las respuestas de la Pregunta N° 9, se ha llegado a conocer que el tipo de motivación económica (incentivo por trabajo realizado), puede mejorar la productividad de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C, al responder por dicha alternativa 28 trabajadores (62%) de 45 encuestados; siendo así que en el año 2009 se otorgaron incentivos económicos al mejor avance en perforación, produciéndose un incremento del rendimiento laboral.

Se ha determinado que el nivel de satisfacción laboral de los obreros de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C., que trabajan en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash, es de sentido Negativo, conforme a las respuestas de la cuarta Pregunta del Cuestionario aplicado a los trabajadores mineros, quienes en un número de 28 trabajadores (62%) respondieron que no se sentían a gusto ni a satisfacción de trabajar para la empresa minera.

Se ha llegado a establecer que el rendimiento laboral de los trabajadores mineros en las galerías, ubicadas en Minayoc – Carhuáz – Ancash, se le puede considerar como regular, conforme a la respuesta de la Primera Pregunta de la entrevista.

Se ha llegado a conocer que el factor económico es el incentivo laboral que puede generar incrementos significativos en el avance de las tareas de extracción de minerales a cargo de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C, conforme a las respuestas de la Pregunta nueve del Cuestionario aplicado a los obreros mineros, quienes en un 62% (28 encuestados de 45) han escogido dicha alternativa de respuesta.

Se ha llegado a determinar que “no” existe un Plan de Política de Motivación laboral dirigido a los trabajadores en la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C., conforme se desprende de la respuesta a la Pregunta tres de la entrevista

Se ha analizado la relación de incidencia que existe entre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C., periodo 2011 –2012.

Recomendaciones

Los trabajadores que aspiran a desempeñar un puesto laboral en las obras a cargo de la Cía. Minera Carlos Galindo Asociados S.A.C, sean objeto de una inducción académica laboral minera, con la finalidad del cumplimiento de las tareas encomendadas y como medida de seguridad en el trabajo.

Sería conveniente que la empresa Cía. Minera Carlos Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC) mejore el aspecto salarial de sus obreros mineros, como uno de los medios para incentivar al buen rendimiento productivo en la extracción de minerales, que permita ser uno de los medios que coadyuve a elevar los avances en las tareas mineras.

Se sugiere que la Empresa Cía. Minera Carlos Galindo Asociados S.A.C, cuente con un plan de motivación laboral, dirigido a sus trabajadores, con la finalidad de motivar e incentivar el mejoramiento del rendimiento laboral minero.

Se sugiere que la administración retome los viajes al centro minero para conocer las inquietudes y necesidades de los trabajadores, permitiendo elevar el rendimiento laboral de los mismos.

Con la finalidad que la compañía minera Galindo cuente con un departamento que se dedique exclusivamente al manejo de recurso humano minero, sería conveniente la creación dentro de la estructura orgánica del área de administración “La Oficina de Recursos Humanos”.

Se plantea la opción del otorgamiento de vales por consumo por equipo de trabajo para aquellos que hayan superado la tarea diaria encomendada.

Referencias

Libros consultados

1. CARRASCO DIAZ Sergio. Metodología de la Investigación científica. Editorial San marcos. Lima – Perú. 2006.
2. CHIAVENATO Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw – Hill. México. 2007.
3. CHIAVENATO Idalberto. Innovaciones de la administración Tendencias y las estrategias, los nuevos paradigmas. Quinta edición. Editorial McGraw Hill. México 2008.
4. CHRUDEN Y SHERMAN. Administración de personal. Compañía Editorial “Continental, S.A”. México. 1996.
5. DESSLER Gary. Administración de recursos humanos. Editorial Pearson. México. 2009.
6. FRIEDRICHS Hans. La moderna Dirección de Personal. Gráfica Ellacuría. España. 1984.
7. OLIAS DE LIMA GETE Blanca. La Nueva Gestión Pública. Editorial Prentice Hall. España. 2010.
8. KOONTZ Harold y otros. Administración: Una perspectiva global y empresarial. Editorial McGraw-Hill. México 2010
9. LA TORRE Oscar. Socio consultor de Negocios de PwC. Mejorando la gestión del capital humano. Diario el Comercio. Suplemento de Economía del 30 de enero del 2013. Lima – Perú. 2013.
10. MACHUCA MAZA Alma Rosa. Las Organizaciones del Siglo XXI. Págs. 183 – 184.
11. MONTEAGUDO BUENO Ronald. Didáctica del planeamiento Estratégico. Segunda Edición. Ediciones Rivadeneira. Lima – Perú. 2008. Pág. 134
12. PEREZ ROSALES Manuel. Diccionario de administración. Editorial San Marcos. Lima – Perú. 2002.
13. ROBBINS Stephen P. Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica. Séptima edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México. 1995.

14. STONER James R. F. Y otros. Administración. Editorial Prentice Hall. México. 1999.

Diarios Consultados:

1. DIARIO OJO. Reconozca su esfuerzo. Pág. 11 del 27 de mayo del 2013. Pág. 11.
2. DIARIO EL COMERCIO. LA TORRE Oscar. Socio consultor de Negocios de PwC. Mejorando la gestión del capital humano. *Diario el Comercio*. Suplemento de Economía del 30 de enero del 2013. Lima – Perú. 2013.

Fuente Electrónica consultada

<http://es.scribd.com/doc/97937123/Programa-de-Motivacion-basado-en-incentivos-y-capacitacion-para-la-empresa>

<http://es.scribd.com/doc/97937123/Programa-de-Motivacion-basado-en-incentivos-y-capacitacion-para-la-empresa>

Apéndice

- 1.- Cuestionario Sobre La Estrategia De La Motivación Y Su Incidencia En El Rendimiento Laboral**
- 2.- Ficha De Entrevista Sobre La Estrategia De La Motivación Y Su Incidencia En El Rendimiento Laboral**
- 3.- Propuesta De Investigación.**
- 4.- Matriz De Consistencia.**

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS
VI PROGRAMA DE ACTUALIZACION PROFESIONAL EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS



CUESTIONARIO SOBRE LA ESTRATEGIA DE LA
MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL
RENDIMIENTO LABORAL.

Universidad Peruana
de Las Américas

Estimado Trabajador:

Le pedimos su colaboración para contestar el presente cuestionario, que tiene por fin recoger información para determinar la “**Incidencia entre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCSAC)**”, a fin de elaborar alternativas de solución.

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

Fecha: 10-04-13
 Condición: Obrero (), Empleado ()
 Sexo: Masculino (), Femenino ()
 Tiempo en la empresa:
 Menos de 2 años (), 2 años (), 5 años (), 5 años a más ()

INSTRUCCIONES:

Le pedimos sinceridad para contestar las preguntas del presente cuestionario. Sea honesto en su respuesta; ellas permitirán un diagnóstico importante del problema, te pedimos que no dejes preguntas sin contestar.

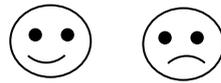
Marca con un aspa (X) tu respuesta en los recuadros indicando el grado en que realmente te sientas identificado con cada enunciado, según la tabla adjunta.

4.- Muy Buena 3.- Buena 2.- Regular 1.- Deficiente.
 3.- Bueno 2.' Regular. 1.- Deficiente.
 2.- Si1.- No.

1.- ¿Qué apreciación tiene de la Empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCSAC)?

				
	Muy Buena	Buena	Regular	
Deficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.- ¿Se siente conforme con el salario que percibe como trabajador minero en la extracción de minerales?



Sí No

3.- *¿La empresa minera le otorga incentivos laborales, por las tareas extraordinarias que realiza?*

Sí No

De ser afirmativa su respuesta, indique en qué consisten los incentivos que le otorgan

4.- *¿Ud. se siente a gusto y satisfacción de trabajar para la Empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCSAC)?*

Si Indeciso No

5.- *¿Cómo calificaría su estadía en las instalaciones de la mina, de acuerdo a los siguientes factores que indican?*



Muy Buena Buena Regular Deficiente



- Alimentación brindada
- Alojamiento para descansar

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Trato del personal administrativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Muy buena		Buena	Regular

Deficiente

6.- *¿Ud. se siente identificado con la Empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCSAC)?*

		
Sí	No	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.- *¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza para la Empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA)?*

		
Sí	No	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.- *¿Cómo calificaría Ud. La preocupación por los trabajadores de parte de la Gerencia General de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCSAC) ubicada en la ciudad de Lima?*

			
Preocupada	Algo preocupado	Despreocupado	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.- *¿Cuál de los siguientes factores es el que puede generar en Ud. la motivación laboral en lo que respecta a su trabajo en las minas?*

a) Factor Operativo (Mejores condiciones de trabajo)	<input type="checkbox"/>
b) Factor Administrativo. (Acercamiento y diálogo personal con los Jefes)	<input type="checkbox"/>
c) Factor económico (Incentivo por trabajo realizado)	<input type="checkbox"/>

GRACIAS

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS
VI PROGRAMA DE ACTUALIZACION PROFESIONAL EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS



Universidad Peruana
de Las Américas

ENTREVISTA SOBRE LA ESTRATEGIA DE LA
MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL
RENDIMIENTO LABORAL.

Estimado Señor:

Le pedimos su colaboración para contestar el presente entrevista, que tiene por fin recoger información para determinar la “**Incidencia entre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCSAC)**”, a fin de elaborar alternativas de solución.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

Fecha: 10-04-13

Cargo que ocupa: (.....)

Tiempo en la empresa:

Menos de 2 años (), 2 años (), 5 años (), 5 años a más ()

INSTRUCCIONES:

Le pedimos sinceridad para contestar las preguntas de la presente entrevista. Sea honesto en su respuesta; ellas permitirán un diagnóstico importante del problema, le pedimos que no deje preguntas sin contestar.

1.- ¿Cómo considera Ud. el rendimiento laboral de los trabajadores en la extracción de minerales de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC)?

A) MUY BUENO ()

B) BUENO()

C) REGULAR ()

D) DEFICIENTE ()

2.- *¿Se otorgan incentivos laborales a los trabajadores de las minas, por el avance en sus tareas diarias?*

A) SI ()

B) NO ()

De ser afirmativa su respuesta, indique que tipos o clases de motivación se otorgan:

.....

.....

.....

3.- *¿Existe en la empresa un Plan de Política de motivación laboral, dirigido a los trabajadores de las galerías mineras?*

A) SI ()

B) NO ()

4.- *¿Cuál es el rendimiento laboral promedio por turno que logra un equipo o grupo de trabajo en las galerías?*

A) 0.9metros()

B) 1 metros()

C) 1.2 metros ()

D) Más de 1.5metros ()

5.- *¿Cree Ud. que la motivación en el trabajador puede mejorar el rendimiento laboral de la Empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCSAC)?*

A) SI()

B) POSIBLEMENTE ()

C) NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL BASADO EN INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN PARA LA EMPRESA CÍA MINERA CARLOS CÉSAR GALINDO ASOCIADOS S.A.C (MICCGA SAC.)

1.- CONCEPTO DE MOTIVACIÓN.

Encierra sentimiento de realización, de crecimientos y reconocimiento profesional y laboral, manifiesto en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y es significativo para el trabajador.

2.- INTRODUCCION

Toda organización pública o privada debe actualizarse con herramientas modernas que incentiven y motiven al personal de la misma, para que esta pueda afrontar los cambios que la sociedad de este siglo exige a grandes pasos. La administración entonces debe buscar, adecuar e implementar los instrumentos, programas y documentos que se conviertan en una guía que ayude a la empresa en la toma de decisiones referente a los empleados y a su desempeño laboral. A continuación se presentan los objetivos del presente programa de motivación:

3.- OBJETIVO GENERAL:

- Lograr en cada empleado y obrero minero un bienestar integral que le proporcione la satisfacción necesaria para desempeñarse de una manera óptima, llevando a la empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.AC. (MICCGA SAC), al éxito de su misión y visión, al mismo tiempo exista un crecimiento personal del trabajador y de la propia organización.

4.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Brindarle al empleado y obrero minero la atención necesaria, es decir, se tomar en cuenta sus necesidades de existencia, relación y crecimiento para contribuir a la satisfacción de las mismas, y lograr que los empleados y obreros mineros estén satisfechos con su trabajo generando un beneficio en el individuo y en la organización.

- Mejorar el desempeño laboral de los empleados y obreros mineros a través de la aplicación de incentivos.

5.- BENEFICIOS.

Con la aplicación de un programa de motivación para el personal del área administrativa y los obreros mineros de la empresa los beneficios son los siguientes:

- El programa de motivación ayudará a la empresa a obtener un personal motivado y satisfecho aumentando la productividad y eficiencia.
- La motivación ayuda en el comportamiento humano mejorando las relaciones entre compañeros de trabajo, generando un clima organizacional satisfactorio.

Las capacitaciones mejoran el desempeño laboral de cada individuo haciendo más efectivo sus actividades diarias.

6.- PROGRAMA DE MOTIVACIÓN.

El programa de motivación que a continuación se presenta contiene una serie de lineamientos que ayudarán en la aplicación adecuada de la estructura del mismo:

LINEAMIENTOS

- Hacer un sondeo dentro de la empresa acerca del grado de satisfacción e insatisfacción del empleado y obrero minero, el cual nos ayudara a conocer las necesidades de este.
- Crear un buzón de sugerencias donde el empleado y el obrero minero, pueda expresar su lluvia de ideas que serviría de gran aportación para el crecimiento de la organización.
- Indagar acerca de los factores que motivan a los trabajadores para laborar de manera aceptada.
- Crear un comité que se encargue de organizar y dirigir las actividades que contiene el programa de motivación.
- Evaluar a los empleados y obreros mineros por medio de una encuesta, para saber si sus ingresos les ayudan a satisfacer sus necesidades de existencia, si el resultado no es favorecedor y el empleado

mantiene buen desempeño realizar una aplicación de incentivos después de un tiempo determinado por la organización.

- Para satisfacer las necesidades de relación cada cuatro meses se puede organizar un convivio entre los empleados, obreros mineros y el dueño en donde hayan actividades que sean de su agrado.
- Capacitar al empleado así como al obrero minero y darle las bases necesarias para construir y alcanzar sus metas, es decir fijarse una meta que sea alcanzable y desglosarla por etapas pequeñas y fáciles esto se puede realizar en horarios de trabajo, y que consistiría de una hora tres veces por semana (aquí se le hará saber al empleado lo importante que son las metas tanto en su vida laboral como en su vida fuera de ella).
- Para hacer resaltar el crecimiento de la persona consigo misma o con su entorno se dará retroalimentación al empleado de manera inmediata siempre que sea posible (reconocer su desempeño, su aptitud y todo lo sobresaliente para alentarlos a mejorar donde presente dificultad, si es bueno se le motiva a continuar así y si es malo se le corrige de forma amable)
- Establecer y utilizar el programa motivacional en los empleados y obreros mineros para lograr la autorrealización individual.
- Mejorar el clima organizacional para lograr que los empleados y obreros mineros, desempeñen eficientemente su labor y pongan en práctica lo aprendido.
- El programa motivacional propuesto será expuesto a modificaciones periódicas y de acuerdo a las necesidades dentro del área de recursos humanos de la organización.

7.- PROCEDIMIENTOS PARA LA EFECTIVIDAD OPERATIVA DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y EL TRABAJO DE CAMPO MINERO.

El comité encargado de organizar y dirigir las actividades del programa motivacional, debe estructurar los procedimientos que se deben desarrollar en el programa, los cuales están conformados por las siguientes actividades:

- Actividades grupales.

- Actividades de evaluación mutua.
- Actividades materiales

8.- DESARROLLO DEL PROGRAMA

Es esencial que los empleados y obreros mineros manifiesten conformidad dentro del área de trabajo, para entender que este se encuentra satisfecho, generando que realice sus actividades productivamente, adaptándose y mejorando la problemática que surge dentro del ambiente laboral. Con esta finalidad es recomendable que la administración se mezcle y conviva con sus empleados y obreros mineros conociendo sus inquietudes y proporcionando solución además, poner en práctica programas motivacionales que se constituyen en guías o parámetros que lleven a satisfacer la fuerza laboral. Para el desarrollo del programa motivacional en la Empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC). Se delimitan las siguientes actividades:

Actividades del Programa Motivacional.

9.- ACTIVIDADES GRUPALES OBJETIVO

Estas actividades deben promover la participación y desenvolvimiento de los empleados del área administrativa para que constituyan un beneficio en la motivación de la fuerza laboral. Fomentar vínculos de compañerismo y socialización entre los empleados.

De igual modo, los obreros mineros con las actividades programadas promoverán su participación y desenvolvimiento en el trabajo de campo, que les permita el beneficio de la motivación como fuerza laboral.

EVENTOS

- Eventos Deportivos.

Investigando la preferencia deportiva del grupo de empleados y obreros mineros, se puede determinar e implementar estos eventos, que fomentaran un comportamiento de equipo. Estos no deben de interferir en el horario de trabajo.

- Celebraciones.

Preparar festejos en relación a fechas especiales en donde los empleados y obreros mineros, puedan celebrar días festivos en un ambiente de cordialidad con sus compañeros de trabajo, preparando la decoración, refrigerios y regalos que serán repartidos en esos días. (Se fijará una cuota entre los empleados del área administrativa y los obreros mineros)

- Cumpleaños.

Organizar celebraciones o menciones especiales para los empleados que cumplen años en el mes, de tal forma que se sientan incluidos, respetados e importantes para la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC).

- Excursiones.

Establecer reuniones informales en lugares fuera de la institución que recreen y desestrecen al grupo.

- Lluvias de ideas.

Fomentar la reunión entre los empleados y los obreros mineros, para intercambiar ideas y conceptos en relación a temas o problemas que conciernen al área administrativa o al trabajo de campo, con el fin de aprovechar la información que se vierta en este evento. Se realizará mediante reuniones de mesa redonda que se llevarán a cabo cada tres meses esto se hará por departamento procurando que todos los empleados participen en esta práctica para hacerles sentir que son tomados en cuenta.

ACTIVIDADES MATERIALES OBJETIVO

Son las que implican establecer las necesidades materiales y de comodidad que tenga el empleado o el obrero minero, por lo que se hace necesario que sean satisfechas a fin de proporcionarles el ambiente adecuado en el cual desarrollen sus actividades eficientemente. Proveer a los empleados y obreros mineros del área administrativa y del trabajo de campo de la Empresa Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC), de un área laboral adecuada para ejecutar sus funciones de forma oportuna.

ESTRATEGIAS O ACCIONES

- **Mantenimiento y Suministros.**

Incluyen proporcionar el mobiliario y equipo adecuado así como lo necesario a los empleados y obreros mineros, al igual del mantenimiento constante y periódico, que facilite el desempeño eficiente del trabajo.

- **Espacio Físico.**

El encargado del Área de administración o el Ingeniero Residente se encargarán de los aspectos del espacio y distribución del área en el que desempeñará el recurso humano, para ser mejorados y estos que contribuyan a la productividad laboral.

- **Limpieza.**

Se debe asegurar el orden e higiene de toda la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC), a fin de contribuir a la buena imagen y funcionamiento de la empresa.

- Mejorará la imagen para la empresa.
- El ambiente es más agradable
- Mayor comodidad para el personal
- Beneficia la salud del personal

ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN MUTUA OBJETIVO

Este procedimiento se debe efectuar para contrastar las ideas y conflictos que percibe cada uno de los empleados para disminuir las diferencias manifestadas entre el grupo Solucionar los problemas de desacuerdo en el área de trabajo. Puesta en práctica: Será mediante el instrumento los cuales se proporcionarán a los empleados en los cuales se evaluarán mutuamente entre ellos.

Esta información será recopilada por el jefe de R.H. En una reunión general se determinarán las notas con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL AREA ADMINISTRATIVA Y OBREROS MINEROS DE LA EMPRESA CÍA MINERA CARLOS CÉSAR GALINDO ASOCIADOS S.A.C (MICCGA SAC)

OBJETIVO:

Conocer las preferencias deportivas de los empleados y obreros mineros...

Gracias por proporcionar parte de su tiempo para contestar el siguiente cuestionario.

Su información es valiosa para conocer su opinión de sus preferencias deportivas:

1. ¿Usted practica algún deporte?

	
Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. ¿Cuál de estos deportes practica?

- a. Fútbol ()
- b. Maratón ()
- c. Box ()
- d. Fuerza ()
- e. Otros ()

3. ¿Le gustaría tener encuentros deportivos entre sus compañeros?

	
Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. ¿Qué tipos de deportes le gustaría practicar con sus compañeros de trabajo:

- a. Fútbol ()
- b. Maratón ()
- c. Box ()
- d. Fuerza ()

e. Otros ()

5. ¿En qué lugar le gustaría que se desarrollen estos encuentros Deportivos:

a. En un complejo deportivo ()

b. Al aire libre ()

c. Otros lugares ()

6. ¿Qué día le gustaría practicar estos deportes?

a. Lunes ()

b. Martes ()

c. Miércoles ()

d. Jueves ()

e. Viernes ()

f. Sábado ()

g. Domingo ()

7. ¿Cuáles son los horarios que le gustaría para efectuar los eventos deportivos?

a. 10:00 a.m. - 12:00 p.m. ()

b. 3:30 p.m. - 4:30 p.m. ()

c. 4:30 p.m. - 5:30 p.m. ()

d. 5:30 p.m. - 6:30 p.m. ()

8. ¿Cuál cree Usted que es el beneficio de estos encuentros deportivos?

a) Mejorará nuestra salud. ()

b) Permitirá confraternizar. ()

c) La unión entre compañeros. ()

d) Nos relajará del trabajo ()

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Los empleados del área administrativa y los obreros mineros son los encargados de ejecutar todas las actividades que se desarrollan en el entorno interno de la institución, por lo cual, es indispensable armonizar los conocimientos del Recurso Humano con las responsabilidades que deben afrontar en el puesto de trabajo, con el fin de mejorar el funcionamiento, participación integral y la satisfacción de las necesidades reales de la empresa y el empleado así como del obrero minero.

En tal sentido, el personal debe ser involucrado en los procesos y toma de decisiones de las alternativas que deben seguirse, así como en la elaboración de los procesos y programas de capacitación que se estructuren para aportarles las técnicas y entrenamiento laboral.

1.- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN.

Lograr la motivación y efectividad en el desempeño laboral, debe ser una preocupación y prioridad para la dirección o gerencia en cualquier empresa, por lo tanto este programa beneficiará al área administrativa y obreros mineros de la Empresa Cía Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC), por los factores intrínsecos que aportan a cada individuo las capacitaciones con respecto, a un determinado tema, lo que mejorará el funcionamiento y destreza del personal en la realización de sus tareas.

2.- DESARROLLO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

Para integrar el programa de capacitación en la empresa es necesario considerar los siguientes pasos:

- **Planeación**

Para lograr la mayor productividad en un programa de capacitación empresarial, como se dijo anteriormente es trascendental involucrar al empleado y al obrero en la planeación y conceptualización de las actividades que se desarrollan en dicho programa.

Desde esta perspectiva, se propone primeramente determinar las necesidades y expectativas del empleado y del obrero, en cuanto a temas y métodos que deberían utilizarse para mejorar el aprendizaje y aprovechamiento del programa.

Por tal razón, a continuación se presenta un modelo que servirá de base para aplicarlo a los empleados y obreros del área administrativa y del trabajo de campo, para obtenerla información requerida para estructurar el programa de capacitaciones y determinar las necesidades reales. Se hará un cuestionario para el personal, este será evaluado por el jefe de administración.

Nombre de la Empresa: Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C (MICCGA SAC)

Cuestionario para Personal

Objetivo:

Recolectar la información necesaria para determinar las necesidades, capacitación y adiestramiento del personal.

Indicación:

Conteste correctamente y con la mayor claridad posible las siguientes interrogantes.

1. Generalidades:

Sexo: _____ Edad: _____

Puesto de trabajo: _____

Tiempo de Laborar en la empresa:

2. ¿En qué áreas ha recibido capacitaciones? _____

3. ¿En qué áreas necesita capacitación actualmente?

¿Por qué?

4. ¿De acuerdo a su criterio sería más adecuado recibir la capacitación?

a. Día: _____

b. Hora: _____

c. Lugar: _____

5. ¿Qué técnica considera más efectiva para el proceso de Aprendizaje de la actividad minera que desempeña?

a. Exposiciones _____

b. Videos _____

c. Casos _____

d. Otros _____

6. ¿Le gustaría ser promovido en los puestos laborales mineros?

a. Si: _____

b. Indeciso: _____

c. No: _____

¿Por qué?

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LA ESTRATEGIA DE LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CÍA MINERA CARLOS CESAR GALINDO ASOCIADOS S.A.C PERIODO, 2011 - 2012

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué incidencia existe entre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGASAC), periodo 2011 – 2012?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>1) ¿La Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados SAC. Otorga incentivos laborales a sus trabajadores del campamento ubicado en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash?</p> <p>2) ¿Qué tipos de motivación puede mejorar la productividad de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados SAC?</p> <p>3) ¿Cuál el nivel de satisfacción laboral de los obreros de la Cía. Minera Galindo Asociados SAC, que trabajan en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash?</p> <p>4) ¿Cuál es el rendimiento laboral de los trabajadores mineros en las galerías,</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación de incidencia que existe entre la estrategia de la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados S.A.C. (MICCGASAC), periodo 2011 – 2012.</p> <p>OBJETIVOS SECUNDARIOS</p> <p>1) Determinar si la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados SAC. otorga incentivos laborales a sus trabajadores del campamento ubicado en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash</p> <p>2) Conocer que tipos de motivación puede mejorar la productividad de la Cía. Minera Carlos César Galindo Asociados SAC.</p> <p>3) Determinar el nivel de satisfacción laboral de los obreros de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC, que trabajan en el paraje Minayoc – Carhuáz - Ancash.</p>	<p>PRIMERA VARIABLE:</p> <p>MOTIVACIÓN</p> <p>SEGUNDA VARIABLE:</p> <p>RENDIMIENTO LABORAL</p>	<p>METODOS EMPLEADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De la observación. ➤ Analítico. ➤ Descriptivo. ➤ Síntesis. ➤ Estadístico. <p>POBLACIÓN</p> <p>80 Trabajadores mineros</p> <p>MUESTRA</p> <p>45 trabajadores mineros</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un cuestionario. • Una Guía de Entrevista <p>CUESTIONARIO</p> <p>Con 10 preguntas cerradas.</p>

<p>ubicadas en Minayoc – Carhuáz – Ancash?</p> <p>5) ¿Cuál de los incentivos laborales puede generar incrementos significativos en el avance de las tareas de extracción de minerales a cargo de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC?</p> <p>6) ¿Existe un Plan de Política de Motivación laboral en la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC?</p>	<p>4) Establecer cuál es el rendimiento laboral de los trabajadores mineros en las galerías, ubicadas en Minayoc – Carhuáz – Ancash.</p> <p>5) Conocer cuál de los incentivos laborales puede generar incrementos significativos en el avance de las tareas de extracción de minerales a cargo de la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC.</p> <p>6) Determinar si existe un Plan de Política de Motivación laboral en la Cía. Minera Carlos Cesar Galindo Asociados SAC.</p>		<p>ESTADISTICA</p> <p>Descriptiva</p> <p>ANALISIS ESTADISTICO</p> <p>Basado en las frecuencias y porcentajes.</p>
---	---	--	---