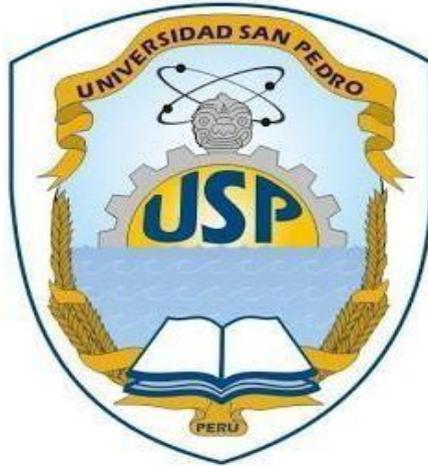


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Liderazgo y el desarrollo gerencial en la empresa minera Santa

Lucía - Huaraz

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN

Autor:

Evaristo Cilio María Flor

Asesor:

Dr. Cruz Cruz Oscar

Huaraz – Perú

2016

1. PALABRAS CLAVES

TEMA	Liderazgo y Desarrollo Gerencial
ESPECIALIDAD	Administración

KEYWORDS

TOPIC	Leadership and Management Development
SPECIALTY	Administration

Líneas de Investigación

Según OCDE:

5. Ciencias Sociales

5.2. Economía y Negocios

Negocios y Management

2. TÍTULO

Liderazgo y el desarrollo gerencial en la empresa minera Santa
Lucía - Huaraz

**Leadership and management development in the mining
company Santa Lucía - Huaraz.**

3. RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito describir y explicar cómo incide el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía; asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo y respondió a una investigación no experimental transaccional descriptiva, se realizó con una población de 30 colaboradores, los cuales fueron evaluados por medio de un cuestionario.

Fue importante evaluar el desempeño laboral del 53.3% de los colaboradores de la empresa, y tener una idea de sus potencialidades y así proporcionar sugerencias o medidas para mejorar los estándares de desempeño de los colaboradores e incrementar la productividad y clima organizacional. Un 76.7% indicó que existía poca comunicación por parte de la alta gerencia hacia los colaboradores de la empresa, lo cual en este escenario la comunicación entra a jugar un papel de gran importancia, pues es a través de ella es que la empresa logrará cumplir con esos fines que el mercado actual exige, tales como la responsabilidad social, el manejo de la identidad y la cultura, el equilibrio laboral interno, las buenas relaciones entre clientes y proveedores, la imagen y el clima organizacional.

Un 86.7% de los colaboradores de la empresa manifestaron estar en desacuerdo con las condiciones laborales como son: Salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc. y consideran que al otorgar las condiciones necesarias al colaborador incrementaría la productividad de la empresa; asimismo, es necesario asegurarse de mantener a los trabajadores en condiciones de trabajo dignas en cuanto a sanidad, seguridad y jornadas laborales justas, respetar los días de descanso, todo ello, permitirá que el colaborador este sienta motivado; un 76.7% manifiesta que la alta gerencia de la empresa solo a veces utiliza técnicas de motivación hacia los colaboradores, creen que deben considerarlo, ya permitirá que logren ser más productivos, más eficientes, más creativos, y hará que tengan mayor compromiso con la empresa. Un 86.7% considera que el liderazgo influye positivamente en el desarrollo gerencial, generará lograr mayor rentabilidad, productividad, calidad y clima de equipo.

4. ABSTRACT

The purpose of this study was to describe and explain how the organizational climate affects the work performance of the employees of the company Minera Santa Lucía; likewise, it had a quantitative approach and responded to a non-experimental descriptive transactional investigation, was carried out with a population of 30 collaborators, which were evaluated by means of a questionnaire.

It was important to evaluate the work performance of 53.3% of the employees of the company, and to have an idea of their potential and thus provide suggestions or measures to improve the performance standards of the employees and increase productivity and organizational climate. A 76.7% indicated that there was little communication from top management towards the company's collaborators, which in this scenario communication plays a very important role, because it is through this that the company will manage to comply with those purposes that the current market demands, such as social responsibility, the management of identity and culture, internal work balance, good relations between customers and suppliers, the image and the organizational climate.

8 6.7% of the employees of the company said they disagreed with the working conditions such as: Salary, schedules, vacations, social benefits, etc. and consider that granting the necessary conditions to the employee would increase the productivity of the company; likewise, it is necessary to ensure that workers are kept in decent working conditions in terms of health, safety and fair working hours, respecting rest days, all this will allow the employee to feel motivated; 76.7% state that the top management of the company only sometimes uses motivation techniques towards the collaborators, they believe that they should consider it, it will allow them to be more productive, more efficient, more creative, and will make them more committed to the company. 86.7% consider that leadership positively influences management development, will generate greater profitability, productivity, quality and team climate

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
1. Palabras Claves	i
2. Título.....	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract.....	v
5. Introducción.....	01
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica	03
5.2. Justificación.....	09
5.3. Problema.....	10
5.4. Marco Referencial	10
5.4.1. Marco Conceptual	10
5.4.2. Operacionalización de las variables	12
5.5. Hipótesis.....	16
5.6. Objetivos	16
6. Metodología.....	16
6.1.1. Tipo y Diseño de investigación	16
6.2. Población – Muestra	17
6.3. Instrumentos y Fuentes de información.....	17
6.3.1. Técnicas e Instrumento de Investigación.....	17
6.4. Procedimiento y análisis de la información.....	18
7. Resultados.....	19
8. Análisis y discusión	47
9. Conclusiones y recomendaciones	55
10. Agradecimiento.....	58
11. Referencias bibliográficas	59
12. Apéndices y anexos	61
12.4. Anexos	61
12.4.1. Anexo N° 1 Cuestionario.....	61
12.4.2. Anexo N° 2 Propuesta de mejora de los incentivos.....	66
12.4.3. Anexo N° 3 Matriz de coherencia	69

INDICE DE TABLAS

Pag.

Tabla N° 01	Sexo	19
Tabla N° 02	Edad	20
Tabla N° 03	Nivel educativo	21
Tabla N° 04	Formación técnica o profesional	22
Tabla N° 05	¿Usted como considera el desempeño laboral en la empresa Minera Santa Lucia?	23
Tabla N° 06	¿La Empresa Minera Santa Lucia, otorga las necesidades primarias a los colaboradores de la empresa?	24
Tabla N° 07	¿En la empresa Minera Santa Lucia, existe Clima Organizacional favorable?	25
Tabla N° 08	¿Las condiciones físicas de su puesto de trabajo iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc. Es lo adecuado para su rendimiento laboral en la empresa Minera Santa Lucia?	26
Tabla N° 09	¿La empresa Minera Santa Lucia, otorga la remuneración acorde a la producción que realiza cada colaborador?	27
Tabla N° 10	¿La empresa Minera Santa Lucia, mantiene un nivel equitativo entre la producción y las necesidades de los colaboradores?	28
Tabla N° 11	¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucia, emprenden acciones para mejorar el talento y las capacidades de los colaboradores?	29
Tabla N° 12	¿La alta gerencia hace seguimiento y supervisión constante las labores encomendadas?	30
Tabla N° 13	¿Existe comunicación por parte de alta gerencia hacia los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucia?	31
Tabla N° 14	¿Cómo usted considera la comunicación entre los demás colaboradores dentro de la empresa Minera Santa Lucia?	32
Tabla N° 15	¿Existe un líder que conduce a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucia?	33
Tabla N° 16	¿Cómo usted considera la constante capacitación a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucia?	34
Tabla N° 17	¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias?	35
Tabla N° 18	¿Cómo usted considera la constante motivación en los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucia?	36

Tabla N° 19	¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucia, utilizan técnicas de motivación para los colaboradores?	37
Tabla N° 20	¿En la empresa Minera Santa Lucia, otorgan incentivo de acuerdo al desempeño que realizan los colaboradores?	38
Tabla N° 21	¿Cómo usted considera su nivel de motivación dentro de la empresa Minera Santa Lucia?	39
Tabla N° 22	¿Cómo usted considera la creatividad en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucia?	40
Tabla N° 23	¿Usted aplica la creatividad para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucia?	41
Tabla N° 24	¿Para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucia, usted utiliza diferentes alternativas?	42
Tabla N° 25	¿Usted considera importante el liderazgo en la empresa Minera Santa Lucia?	43
Tabla N° 26	¿La alta gerencia realiza innovación empresarial y tecnológica en la empresa Minera Santa Lucia?	44
Tabla N° 27	¿Usted considera importante el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucia?	45
Tabla N° 28	¿Usted considera que el liderazgo influye positivamente en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucia?	46

5. INTRODUCCIÓN

Las relaciones humanas poseen un grado de complejidad históricamente desarrollado, y aún más si se analizan desde la perspectiva organizacional, donde todas las subjetividades son unificadas o asociadas mediante acuerdos, reglas o normatividades, permitiendo un entrelazado de relaciones sociales, culturales, políticas y económicas. Esta investigación parte de la necesidad fundamental de abarcar un análisis tendiente a explicar la influencia de liderazgo en el desarrollo gerencial, al igual que la perspectiva de liderazgo como factor esencial es inherente en todas las teorías organizacionales. La gran variedad de autores, teorías y modelos, suministra una revisión por varias tendencias, tanto del liderazgo como del desarrollo gerencial, contribuyendo a explicar las variantes y los elementos fundamentales de las formas de organización. Es allí, donde el examen crítico de las formas de liderazgo visibiliza no solo un espacio de oportunidades de mejoramiento social, si no que a su vez, identifica las posibles causas y falencias de los diferentes modelos organizacionales, imprimiendo un factor holístico del tema.

La importancia de realizar la investigación es demostrar que el comportamiento y las actitudes de un grupo de trabajo se pueden influenciar de forma positiva o negativa de acuerdo al liderazgo por parte de los gerentes que se ejerce, también será una ampliación de conocimientos de los datos obtenidos con anterioridad en estudios relacionados; el valor que el estudio tiene para la compañía es tener un resultado claro de lo que está sucediendo con el equipo responsable de ventas, y para el estudiante será una práctica real en una investigación que le llevará a brindar soluciones profesionales a la organización.

El objetivo principal, es indagar si los vendedores de ruta están motivados por el liderazgo que el supervisor o encargado ejecuta, si no es así, proponer herramientas de apoyo para que los colaboradores puedan estar convencidos que el propósito en el que se trabaja es el mejor y se comprometan a realizarlo con responsabilidad y empeño. Y así poder decir que el gerente o supervisor está enfocado en estimular, inducir e impulsar a los colaboradores para que puedan culminar exitosamente con los objetivos planteados.

Por lo que concluye que existe una participación menor de liderazgo en el desarrollo gerencial que inciten a los colaboradores a obtener confianza, responsabilidad y compromiso al realizar cualquier actividad o tarea que se les asigne, y recomienda que la empresa involucre a su personal como a sus pares para que estos participen con libertad, con el objetivo de optimizar al equipo de trabajo con un alto desempeño. Es necesario que los jefes o supervisores practiquen sus estrategias de liderazgo para conducir por el camino del éxito a sus seguidores y con esto beneficiar a la organización.

5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.

ANTECEDENTES

A. Bastar (2006)... México, “liderazgo empresarial de hoy en día se basa en el liderazgo carismático, el liderazgo cooperativo y en todo aquél liderazgo que no solo dirige la empresa hacia un fin positivo sino también un liderazgo que se preocupa realmente por sus empleados y/o equipo”...Carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido u manera de darse a sus seguidores.

Tradicional: aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante.

Legítimo: el que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales.

B. Aranda (2008)... España, “liderazgo transaccional describe a este liderazgo como aquel que centra todo su poder o capacidad de influencia en el intercambio de unos valores por otros. Este intercambio puede darse entre el director y los demás actores educativos, así se podría intercambiar una buena atmósfera de trabajo agradable, propiciada por los docentes, a cambio de una dirección no intrusiva o la satisfacción de los padres de familia y alumnos a cambio de trabajo de mayor calidad de los profesores”...

Establece acuerdos claros da conocer las metas que los líderes esperan de los miembros de la organización como van a ser recompensados por su esfuerzo y compromiso.

C. José (2003)... España, “liderazgo y clima organizacional el estudio y análisis del comportamiento organizacional en diferentes organizaciones ha revelado que varios factores influyen ese clima. Así, los factores que han sido identificados como constituyentes de la realidad objetiva del desarrollo organizacional, se refieren a la estructura organizativa, las políticas y los procedimientos, las relaciones interpersonales y grupales, la tarea y el medio físico en el que se desarrolla el liderazgo”...

El comportamiento del líder influye en sus seguidores siendo el principal responsable del éxito.

D. Loyola (2010)... L i m a , “Estrategias para gerentes en el entorno gerencial, económico – social y los recursos humanos de las instituciones Influye en la definición, caracterización, aplicación de estrategias formales, las nuevas gestiones de recursos humanos y las clasificaciones de las estrategias de trabajos, tanto individuales como colectivos, concluyendo con los procedimientos comunes a la solución de problemas en el área de recursos humanos en las empresas y para la nueva elaboración de sus proyectos”...

Es importante que el gerente o gerentes pasan revista sí mismo el impacto administrativo y de moral que se percibe. Mantener una constante apertura para poder escuchar.

E. Castro (2008)... Colombia, “Plan estratégico de gestión empresarial orientado a mejorar la eficiencia del recurso humano en las instituciones influye en base a nuevos programas de niveles de planificación institucional en acuerdo de nuevas estrategias de liderazgo, emprendedurismo, eficiencia laboral y creatividad gerencial, en los recursos humanos; para la determinación y la aplicación en el marco principal de todo el personal que labora”... La gerencia es un proceso que sigue una serie de pasos puntualizados los cuales permiten concatenar entre los recursos tan físicos y humanos.

FUNDAMENTACION CIENTIFICA

TEORÍAS Y MODELOS DEL LIDERAZGO

TEORÍA X-Y

MC Gregorio (1960)...” Las organizaciones presumen que la teoría “X” identifica al trabajador como pesimista, rígido y con aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. Los trabajadores son poco ambiciosos, buscan la seguridad, prefieren evitar responsabilidades, y necesitan ser dirigidos. Es necesario contar con una estructura jerarquía en la que cada nivel cuente con un supervisor”...

En la teoría “X” la persona al mando tiende a creer que todo siempre es culpa de alguien, que todos los empleados piensan en sí mismo y no como un todo dentro de la organización.

MC Gregorio (1960)...” Los directivos de la teoría “Y” consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. El ser humano ordinario se habitúa a buscar responsabilidades. La falta de ambición y la insistencia en la seguridad son, generalmente, consecuencias de la misma experiencia y no características esencialmente humanas. La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación, el ingenio y la capacidad creadora para resolver los problemas de la organización, es característica de grandes sectores de la población. En las condiciones actuales de la vida industrial las potencialidades intelectuales del ser humano están siendo utilizadas sólo en parte”... Se compromete a la realización de los objetivos de la empresa por las compensaciones asociadas con su logro.

MODELO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Este apartado recogerá todos aquellos modelos que entienden el fenómeno del liderazgo como un proceso transaccional en el que la relación de liderazgo supone un intercambio, económico o psicológico, entre la figura del líder y la del empleado, de modo que ambos salgan beneficiados de dicha transacción. Por ello, dentro del liderazgo transaccional revisaremos las pioneras teorías del gran hombre de la filosofía y sociología del siglo XIX, el modelo de los rasgos, los modelos de conducta, las teorías contingentes, El liderazgo en las organizaciones: un acercamiento desde las teorías implícitas teorías científicas del liderazgo.

FIGURA N°01

LIDERAZGO TRANSACCIONAL VS. TRANSFORMACIONAL

	Transformacional: Gerentes	Transformacional: líder
Actitud hacia metas	Poco personal, pasivo	Personal, activo
Concepto del trabajo	Negociación y coerción Reduce opciones Evita riesgo.	Ideas nuevas Aumenta opciones Riesgo
Relaciones con otros	Poca relación emocional Proceso sobre sustancia	Empatía y emoción Sustancias sobre proceso
Sentido "Yo"	Perpetuar y fortalecer instituciones existentes	Altera las relaciones

La Gestión de Liderazgo:

Espinoza (1997)... “Es la acción y la consecuencia de administrar o gestionar o lograr los objetivos propuestos a través de las personas y que hacen que los demás crean en uno mismo y comprometen a la gente a la acción”...

Este desarrollo organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca de logro de una mayor eficiencia organizacional.

El Liderazgo:

Espinoza (1997)... “Liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, etc., para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida”...

Tipos De Líder:

- Líder carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo.
- Líder tradicional: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante o el poder desde hace generaciones.

- Líder legítimo: es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados de las Normas legales.

El Desempeño Emprendedor:

Es el estudio de la actividad en un campo de investigación que puede abordarse desde distintas disciplinas, pese a que éste es imprescindible para cualquier enfoque. Independientemente de la perspectiva desde la que se afronte, su objetivo es el logro o fruto o el fruto de su creación, es decir, el logro o desempeño que se desea tener en la empresa.

Emprendedor: “El emprendedor es una persona que busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad. La innovación es una herramienta específica para el emprendedor ya que ellos explotan el cambio como una oportunidad para diferentes negocios o diferentes servicios.

Capacitación: “En términos generales, capacitación refiere a la disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado”...

DESARROLLO GERENCIAL

Valietti (2008)...”El desarrollo gerencial tiene como propósito preparar (mediante cursos, talleres, que propicien una elevación de los conocimientos a la par que un cambio de actitudes, soportado sobre el perfeccionamiento de las habilidades) a los gerentes, teniendo como premisa mejorar el desempeño futuro de toda la organización”...

Tiene una destacada importancia en cual organización ya que es una herramienta poderosa para preparar a los empleados en especial a los gerentes asumir posesiones a nivel más elevados.

DESEMPEÑO LABORAL

- a. **Chiavenato (2000)**. Nos dice que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.
- b. **Quintero, africano y Faría (2008)**. Analizaron que las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajado en equipo y capacitación para el trabajador.
- c. **Araujo y Guerra (2007)**. Nos dice que el desempeño laboral se puede definir, (según Bohórquez, 2004), como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.
- d. **Chiavenato (2002)**. Expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.
- e. **Drucker (2002)**. Al analizar las concepciones sobre el desempeño laboral, plantea que se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

MODELO DE DESARROLLO GERENCIAL

LA MALLA GERENCIAL DE BLAKE Y MOUTO:

Blake y Mouton (1964). Postularon en su teoría de la administración la existencia de dos dimensiones básicas que determinarían el liderazgo eficaz. Estas dimensiones fueron denominadas por los autores como: “**interés por la producción "e" interés por el factor humano**” y concuerdan con las dimensiones aparecidas en los estudios de Míchigan y Ohio. Como señalan **Menguzzato y Renau (1991)**, un tercer factor tendría valor explicativo en el

modelo y sería el modo de emplear la jerarquía para conseguir la participación de los sub ordinados.

FIGURA N°02

El grid Gerencial (Blake y Mouton)



5.2. JUSTIFICACIÓN.

Justificación Teórico

- a) El estudio describió como el liderazgo influyo en el desarrollo gerencial de los trabajadores de empresa Minera Santa Lucía.

Justificación Metodológica

- b) En esta investigación se identificó las causas y los conflictos en la empresa, además se propuso soluciones que mejorarán el liderazgo hacia los trabajadores.

Justificación Práctico

- c) Este informe sirvió de aporte para que se tome en cuenta la importancia de tener un buen liderazgo, esto mejorara sus actividades ya que se dieron

sugerencias acorde a las necesidades de los trabajadores para mejorar su desarrollo gerencial en su trabajo.

Justificación Social

d) Esta investigación queda como antecedente para las siguientes investigaciones, aplicables a las empresas y que presenten como características principales las mismas variables e indicadores.

5.3. PROBLEMA

¿Cómo el liderazgo mejorara el desarrollo gerencial en la empresa Minera Santa Lucía – Huaraz?

5.4. MARCO REFERENCIAL

MARCO CONCEPTUAL.

A. Desempeño Laboral:

Palaci, (2005), plantea que, el desempeño es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

B. Control de grupo:

Daft (2004). Significa vigilar las actividades de los empleados, determinar si la empresa se dirige a la consecución de las metas y tomar las acciones correctivas que vayan necesitándose. Los directivos deben asegurarse que la empresa se dirija a la obtención de sus metas. Las tendencias recientes al empowerment (delegar el poder o facultar) y dar confianza a los empleados han hecho que muchas compañías den ahora menos importancia al control de arriba abajo y más a capacitar a sus empleados para que vigilen y se corrijan ellos mismos.

C. Motivación:

Nieves, Nieves & Ruz (2013). Consideran como factores de la motivación al comportamiento de los empleados, el mejorar la productividad, la satisfacción laboral, y la calidad del trabajo.

D. Creatividad:

Flanagan (1958). La creatividad se muestra al dar existencia a algo novedoso. Lo esencial aquí está en la novedad y la no existencia previa de la idea o producto. La creatividad es demostrada inventando o descubriendo una solución a un problema y en la demostración de cualidades excepcionales en la solución del mismo.

E. Líder:

Rubén, (2001): es una persona que participa en la organización modelando su futuro, que es capaz de inspirar a las personas a su alrededor, de realizar cosas difíciles y de probar cosas nuevas, simplemente significa andar para adelante.

F. Capacitación:

Blaque, (1999). es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud.

G. Necesidad del personal:

Doyal (1994). Las necesidades son elementos inherentes a la propia especie humana. En potencia todo tipo de necesidades están presentes en los humanos. Llegar a ser “más persona” depende de la posibilidad de satisfacer las necesidades de los niveles más elevados.

H. Producción:

Nieves, Nieves & Ruz (2013). La producción se mide a través de los objetivos obtenidos, recursos obtenidos, y el tiempo utilizado.

I. Desarrollo gerencial:

Valietti (2008)... “El desarrollo gerencial tiene como propósito preparar (mediante cursos, talleres, que propicien una elevación de los conocimientos a la par que un cambio de actitudes, soportado sobre el perfeccionamiento de las habilidades) a los gerentes, teniendo como premisa mejorar el desempeño futuro de toda la organización”... Tiene una destacada importancia en cual organización ya que es una herramienta poderosa para preparar a los empleados en especial a los gerentes asumir posesiones a nivel más elevados.

J. Innovación:

Dosi (1988). Entendió la innovación como una de las causas del desarrollo económico, como un proceso de transformación económica, social y cultural, y la definió como: la introducción de nuevos bienes y servicios en el mercado, el surgimiento de nuevos métodos de producción y transporte, la consecución de la apertura de un nuevo mercado, la generación de una nueva fuente de oferta de materias primas y el cambio en la organización en su proceso de gestión.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables:

- Liderazgo
- Desarrollo gerencial

MATRIZ DE COHERENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p align="center">Liderazgo y el desarrollo gerencial en la empresa minera Santa Lucía - Huaraz</p>	<p>¿Cómo el liderazgo mejorara el desarrollo gerencial en la empresa minera Santa Lucía – Huaraz?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Describir como el liderazgo influye en el desarrollo gerencial en la empresa Minera Santa Lucía – Huaraz.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir como el desempeño laboral incide en la producción de la empresa Minera Santa Lucía • Analizar de qué manera la capacitación y las necesidades del personal tiene incidencia en el control del grupo en la empresa Minera Santa Lucía. • Analizar cómo la creatividad incide en la innovación empresarial y tecnológica de la empresa Minera Santa Lucía 	<p>El liderazgo influye en el desarrollo gerencial en la empresa Minera Santa Lucía - Huaraz</p>	<p>Conocer el Liderazgo y el Desarrollo gerencial</p>	<p>Enfoque cuantitativo y corresponde a un estudio transaccional o transversal descriptiva y aplicativo</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
LIDERAZGO	<p>Espinoza (1997)... “Liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, etc., para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida”...</p>	<p>Al aplicar el liderazgo se encarga de satisfacer, ante todo, los objetivos y necesidades de la empresa hace referencia a la habilidad o capacidad y el proceso a través del cual éste influye, induce y anima a los colaboradores a llevar a cabo los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad.</p>	Desempeño Laboral	La importancia de desempeño laboral	¿Usted como considera la evaluación del desempeño laboral en la empresa Minera Santa Lucía?
				Necesidades primarias	¿La empresa Minera Santa Lucía, otorga las necesidades primarias a los colaboradores de la empresa?
				Clima organizacional	¿En la empresa Minera Santa Lucía, existe clima organizacional favorable?
				Rendimiento laboral	¿Las condiciones físicas de su puesto de trabajo iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc. Es lo adecuado para su rendimiento laboral en la empresa Minera Santa Lucía?
			Control del Grupo	La comunicación	¿La empresa Minera Santa Lucía, otorga la remuneración acorde a la producción que realiza cada colaborador?
				Importancia de la comunicación	¿La empresa Minera Santa Lucía, mantiene un nivel equitativo entre la producción y las necesidades de los colaboradores?
				Conducción del grupo	¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucía, emprenden acciones para mejorar el talento y las capacidades de los colaboradores?
			Motivación	Importancia de la motivación	¿La alta gerencia hace seguimiento y supervisión constante de las labores encomendadas?
				Técnicas de motivación	¿Existe comunicación por parte de alta gerencia hacia los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?
				Incentivo	¿Cómo usted considera la comunicación entre los demás colaboradores dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
	Nivel de motivación	¿Existe un líder que conduce a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?			

			Creatividad	Importancia de la creatividad.	¿Cómo usted considera la constante capacitación a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?
				Solución de problemas	¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias?
				Uso de alternativas	¿Cómo usted considera la constante motivación en los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?
			Líder	Importancia de liderazgo	¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucía, utilizan técnicas de motivación para los colaboradores?
DESARROLLO GERENCIAL	Valietti (2008)... ”El desarrollo gerencial tiene como propósito preparar (mediante cursos, talleres, que propicien una elevación de los conocimientos a la par que un cambio de actitudes, soportado sobre el perfeccionamiento de las habilidades) a los gerentes, teniendo como premisa mejorar el desempeño futuro de toda la organización”...	La aplicación de desarrollo gerencial la cual preparará (mediante cursos, talleres, que propicien una elevación de los conocimientos a la par que un cambio de actitudes, soportado sobre el perfeccionamiento de las habilidades), teniendo como premisa mejorar el desempeño futuro de empresa.	Capacitación	La importancia de la capacitación	¿En la empresa Minera Santa Lucía, otorgan incentivo de acuerdo al desempeño que realizan los colaboradores?
			Necesidad del Personal	Satisfacción laboral	¿Cómo usted considera su nivel de motivación dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
				Diagnóstico de satisfacción laboral	¿Cómo usted considera la creatividad en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
			Producción	Condición laboral	¿Usted aplica la creatividad para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
				Remuneración	¿Para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucía, usted utiliza diferentes alternativas?
				Interés en la producción y personal	¿Usted considera importante el liderazgo en la empresa Minera Santa Lucía?
				Supervisión y seguimiento de la producción	¿La alta gerencia realiza innovación empresarial y tecnológica en la empresa Minera Santa Lucía?
				Talento y capacidad	¿Usted considera importante el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
			Innovación	Innovación empresarial y tecnológica	¿Usted considera que el liderazgo influye positivamente en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

5.5. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

El liderazgo influye en el desarrollo gerencial en la empresa Minera Santa Lucía - Huaraz.

5.6. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir como el liderazgo influye en el desarrollo gerencial en la empresa Minera Santa Lucía - Huaraz.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Describir como desempeño laboral incide en la producción de la empresa Minera Santa Lucía.
- ✓ Analizar de qué manera la capacitación y las necesidades del personal tiene incidencia en el control del grupo en la empresa Minera Santa Lucía.
- ✓ Analizar cómo la creatividad incide en la innovación empresarial y tecnológica de la empresa Minera Santa Lucía.

6. METODOLOGÍA

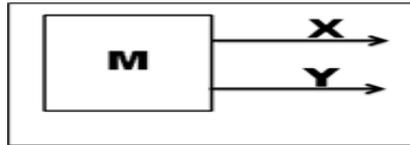
6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Tipo de investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental transaccional, o transversal descriptiva.

Diseño de la investigación.

Correspondió a un diseño no experimental transaccional descriptivo, se representa mediante la siguiente figura.



Dónde:

M: Muestra de la investigación.

X: Liderazgo

Y: Desarrollo Gerencial

6.2. POBLACIÓN - MUESTRA

Población-Muestra: Estuvo conformada por 30 colaboradores que laboran en la Minera Santa Lucía G S.A.C. Huaraz

6.3. INSTRUMENTO Y FUENTES DE INFORMACIÓN.

Técnicas e instrumento de investigación.

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica e instrumento siguiente:

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

- ✓ Técnica: Para esta investigación la técnica que se utilizó es la encuesta.
- ✓ Instrumento: Se aplicó un cuestionario a los colaboradores con la finalidad de recolectar la información. **Anexo 02.**

Fuentes de información.

- ✓ Biblioteca de la Universidad San Pedro
- ✓ Tesis
- ✓ Libros
- ✓ Artículos científicos

6.4. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Para el procesamiento de datos de la presente investigación se siguió el procedimiento siguiente:

Se ordenó y tabuló los resultados de la guía del cuestionario que se aplicó a los informantes.

- ✓ Se calculó las frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos, de la guía de cuestionario, y luego se graficó e interpretó los resultados obtenidos.
- ✓ Todo lo anteriormente mencionado se realizó a través de la estadística descriptiva respetando todo sus pasos y etapas.
- ✓ Para realizar el procesamiento de datos se utilizó el Software Estadístico SPSS IBM Versión 22.

7. RESULTADOS.

7.1. Resultados relacionados a los datos generales de la empresa Minera Santa Lucía.

I. Sexo.

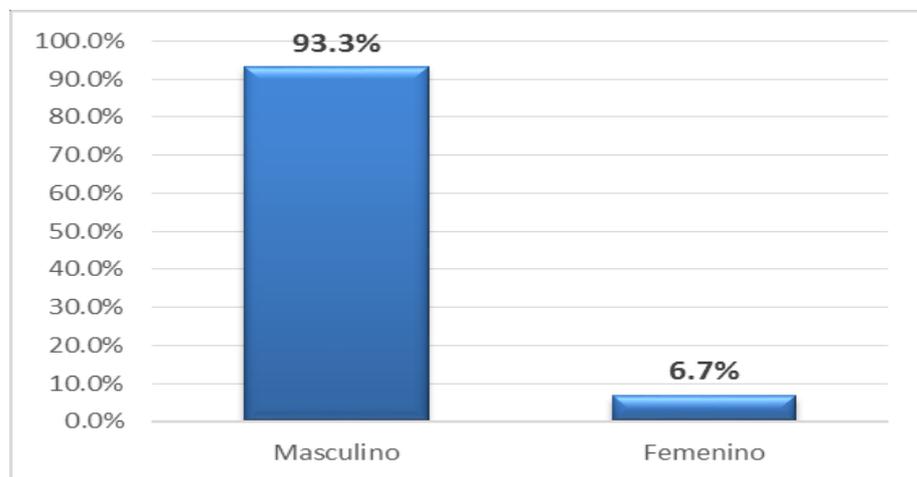
TABLA N° 01

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Masculino	28	93.3%	93.3%
Femenino	2	6.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 01



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°01 detalla, en un 93.3% de los colaboradores son Masculino, y un 6.7 % son Femeninos.

II. Edad.

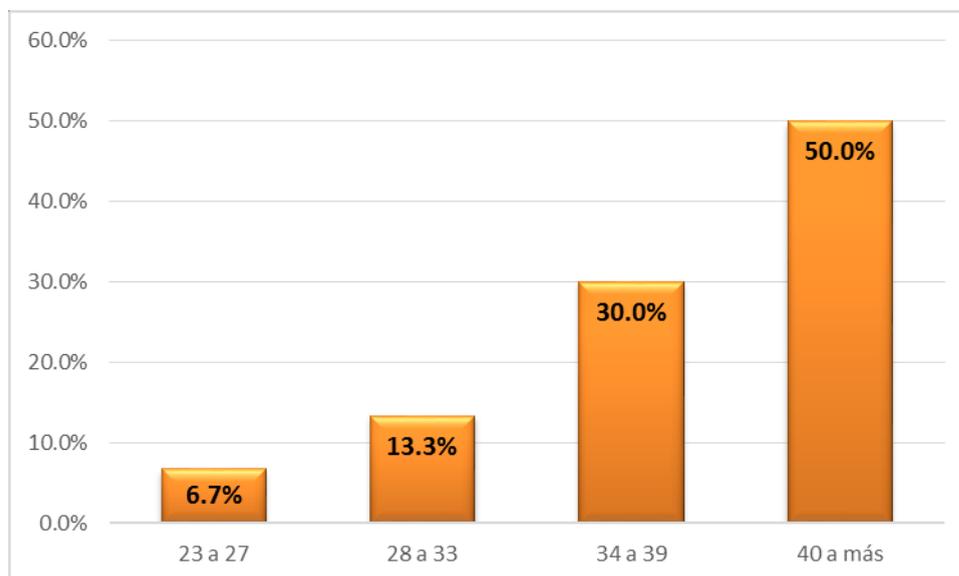
TABLA N° 02

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
23 a 27	2	6.7%	6.7%
28 a 33	4	13.3%	20.0%
34 a 39	9	30.0%	50.0%
40 a más	15	50.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 02



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°02 detalla, en un 50.0% de los colaboradores tienen la edad de 40 a más, el 30.0% tienen de 34 a 39 años, 13.3% tienen de 28 a 33 años y el 6.7% tienen de 23 a 27 años.

III. Nivel educativo

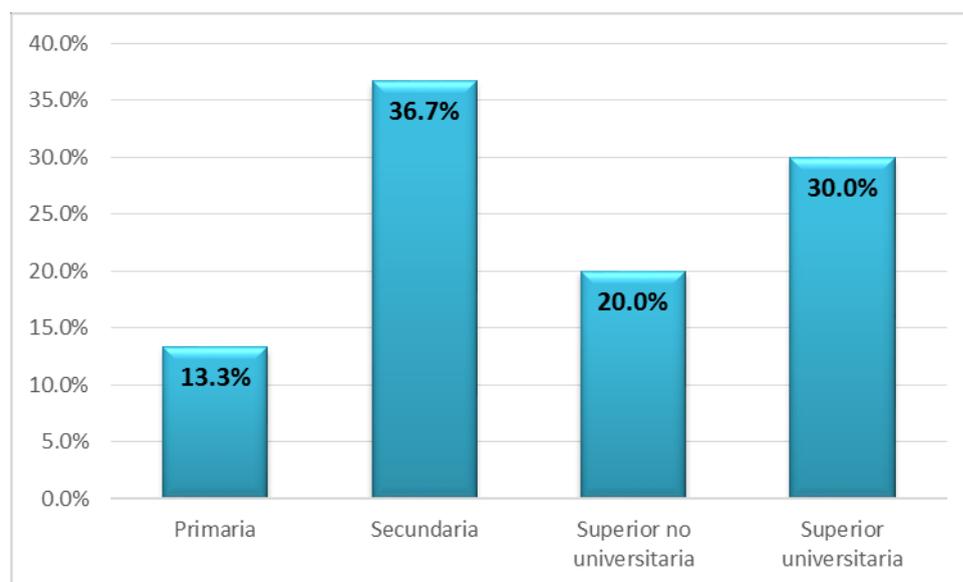
TABLA N° 03

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Primaria	4	13.3%	13.3%
Secundaria	11	36.7%	50.0%
Superior no universitaria	6	20.0%	70.0%
Superior universitaria	9	30.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 03



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°03 detalla, en un 36.7% de los colaboradores tienen estudios hasta nivel secundaria, el 30.0% tienen estudios de nivel superior universitaria, el 20% tienen estudios de nivel superior no universitaria y el 13.3% solo tienen estudios de nivel primaria.

IV. Formación técnica o profesional

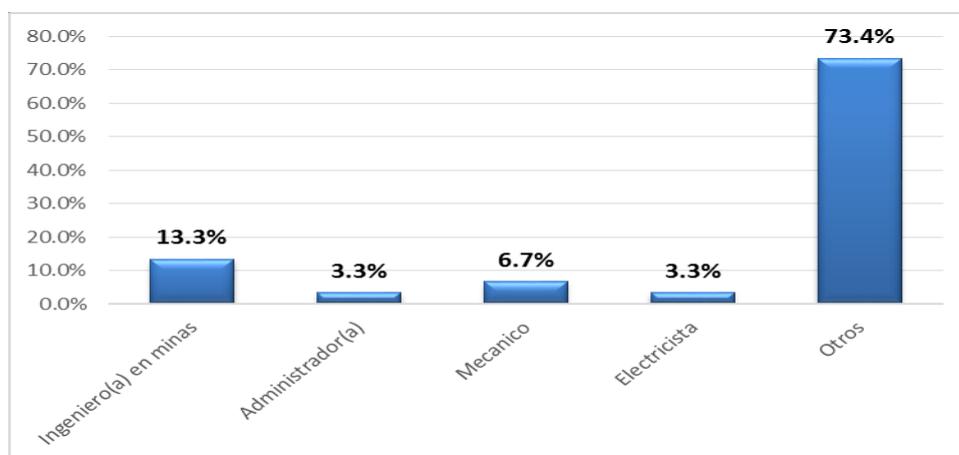
TABLA N° 04

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Ingeniero(a) en minas	4	13.3%	13.3%
Administrador(a)	1	3.3%	16.7%
Mecánico	2	6.7%	23.3%
Electricista	1	3.3%	26.6%
Otros	22	73.4%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 04



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N° 04 detalla, en un 73.4% de los colaboradores tienen formación profesional en otros campos, el 13.3% tienen formación profesional en ingeniería(o) de minas, el 6.7% tienen formación profesional en mecánico y el 3.3% tienen formación profesional en administración y electricista.

7.2. Resultados relacionados a como el desempeño laboral incide en la producción de la empresa Minera Santa Lucía.

5. ¿Usted como considera la evaluación del desempeño laboral en la empresa Minera Santa Lucía?

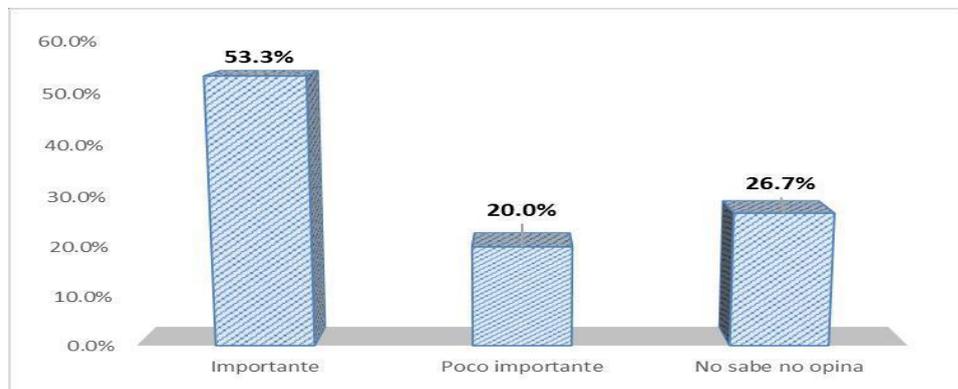
TABLA N° 05

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Importante	16	53.3%	53.3%
Poco importante	6	20.0%	73.3%
No sabe no opina	8	26.7%	100.0%
Total	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 05



Fuente: Cuestionario.

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°05, detalla en un 53.3% es importante la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa, en un 26.7% no saben no opinan y en un 20.0% poco importante.

6. ¿La empresa Minera Santa Lucía, otorga las necesidades primarias a los colaboradores de la empresa?

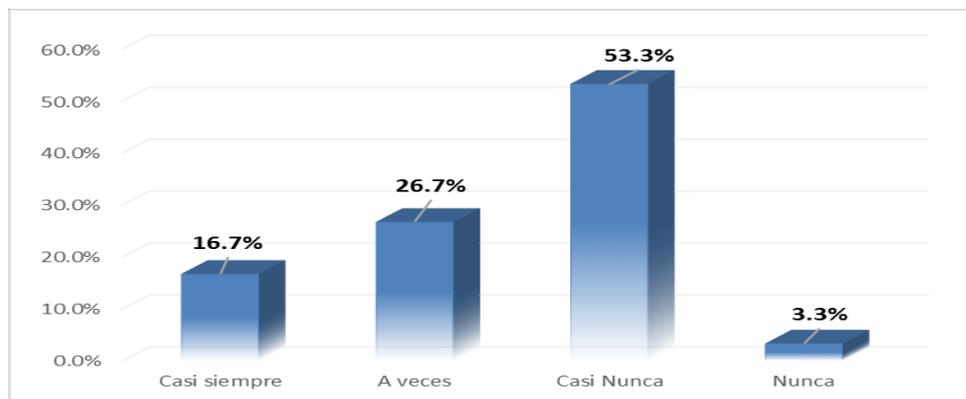
TABLA N° 06

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Casi siempre	5	16.7%	16.7%
A veces	8	26.7%	43.3%
Casi Nunca	16	53.3%	96.7%
Nunca	1	3.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 06



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°06 detalla, en un 53.3% casi nunca se les otorga las necesidades primarias a los colaboradores, en un 26.7% a veces, en un 16.7% casi siempre y en un 3.3% nunca.

7. ¿En la empresa Minera Santa Lucía, existe clima organizacional favorable?

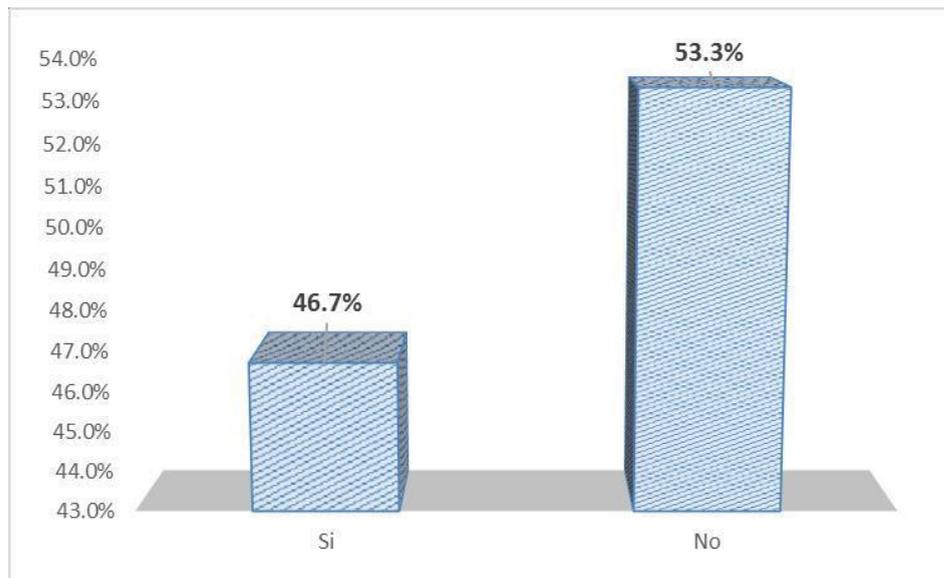
TABLA N° 07

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Si	14	46.7%	46.7%
No	16	53.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 07



Fuente: Encuesta

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°07 detalla, en un 53.3% no existe clima organizacional favorable para los colaboradores de la empresa y en un 46.7% es lo contrario.

8. ¿Las condiciones físicas de su puesto de trabajo iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc. Es lo adecuado para su rendimiento laboral en la empresa Minera Santa Lucía?

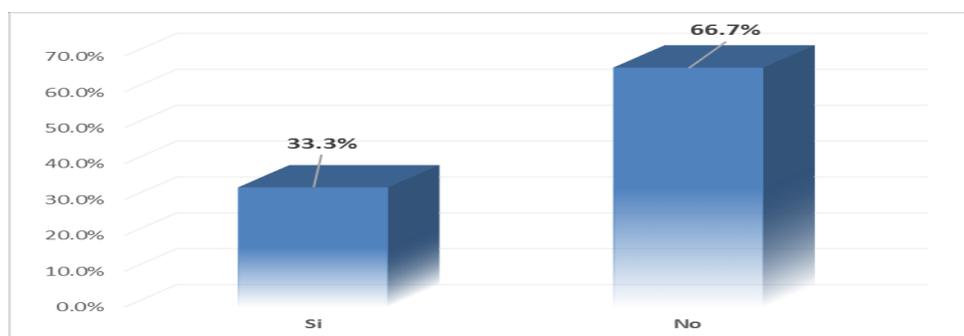
TABLA N° 08

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Si	10	33.3%	33.3%
No	20	66.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 08



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°08 detalla, en un 66.7% de las condiciones físicas no es lo adecuado para el rendimiento laboral de los colaboradores y en un 33.3% es lo contrario.

9. ¿Existe comunicación por parte de alta gerencia hacia los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?

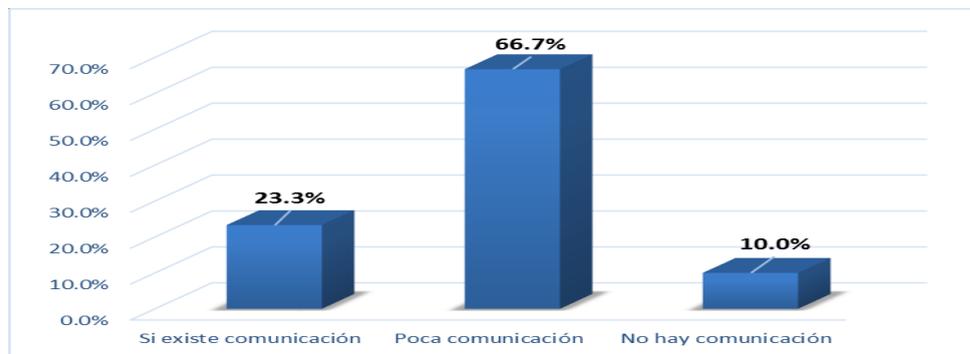
TABLA N° 09

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Si existe comunicación	7	23.3%	23.3%
Poca comunicación	20	66.7%	90.0%
No hay comunicación	3	10.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 09



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°09 detalla, en un 66.7% existe poca comunicación por parte de alta gerencia hacia los colaboradores de la empresa, en un 23.3% si existe comunicación y en un 10.0% no hay comunicación.

10. ¿Cómo usted considera la comunicación entre los demás colaboradores dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

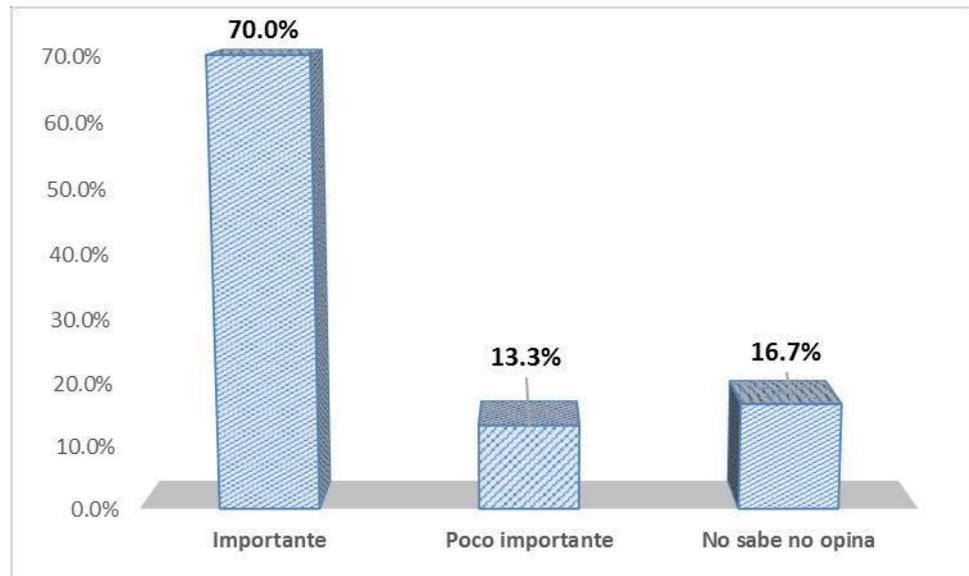
TABLA N° 10

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Importante	21	70.0%	70.0%
Poco importante	4	13.3%	83.3%
No sabe no opina	5	16.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 10



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°10 detalla, en un 70.0% considera importante que exista comunicación entre los colaboradores, en un 16.7% no saben no opinan y en un 13.3% consideran que es poco importante.

11. ¿Existe un líder que conduce a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?

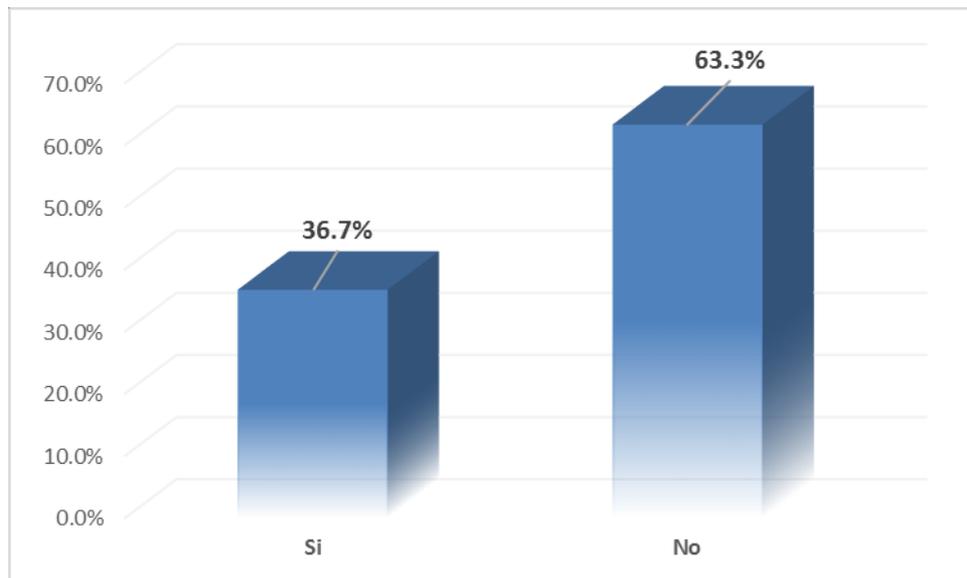
TABLA N° 11

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Si	11	36.7%	36.7%
No	19	63.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 11



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°11 detalla, en un 63.3% no existe un líder que conduce o les oriente a los colaboradores y en un 36.7% es lo contrario.

12. ¿Cómo usted considera la constante motivación en los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?

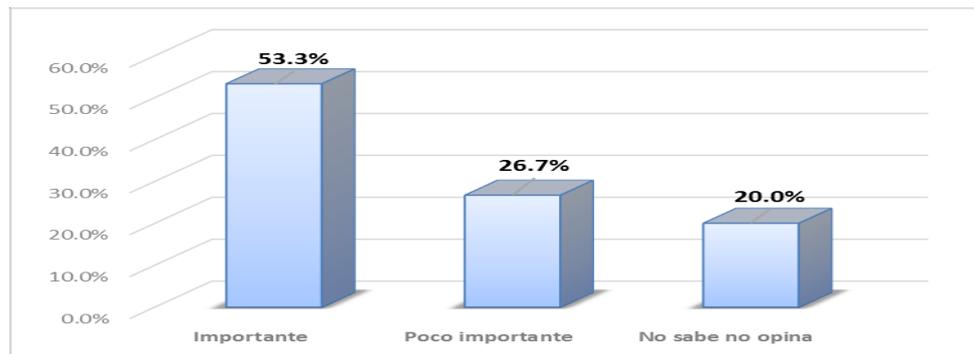
TABLA N° 12

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Importante	16	53.3%	53.3%
Poco importante	8	26.7%	80.0%
No sabe no opina	6	20.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 12



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°12 detalla, en un 53.3% consideran importante que exista una constante motivación para los colaboradores, en un 26.7% consideran poco importante y en un 20.0% no sabe no opina.

13. ¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucía, utilizan técnicas de motivación para los colaboradores?

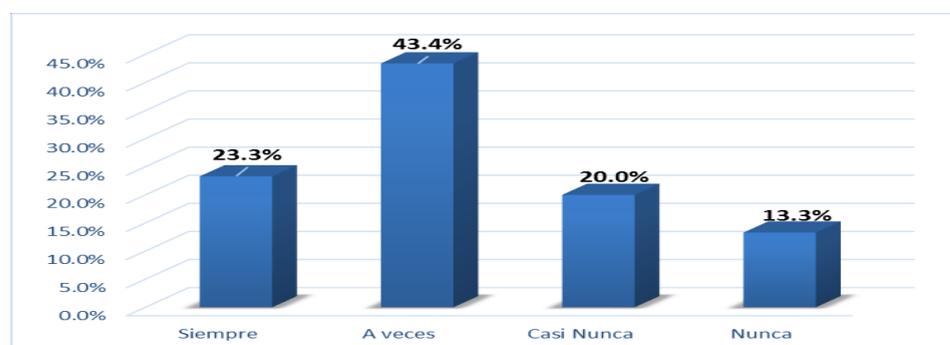
TABLA N° 13

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	7	23.3%	23.3%
A veces	13	43.4%	66.7%
Casi Nunca	6	20.0%	86.7%
Nunca	4	13.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 13



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°13 detalla, en un 43.4% alta gerencia de la empresa solo a veces utiliza las técnicas de motivación para los colaboradores, en un 23.3% siempre, en un 21% casi nunca y el 13.3% nunca.

14. ¿En la empresa Minera Santa Lucía, otorgan incentivo de acuerdo al desempeño que realizan los colaboradores?

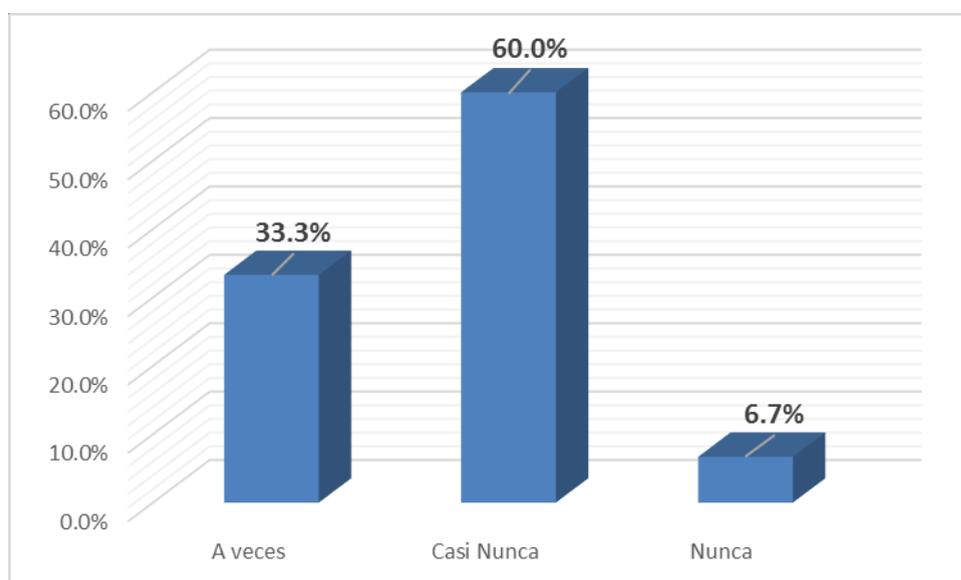
TABLA N° 14

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
A veces	10	33.3%	33.3%
Casi Nunca	18	60.0%	93.3%
Nunca	2	6.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 14



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N° 14 detalla, en un 60.0% la empresa casi nunca les otorgan incentivos de acuerdo al desempeño a los colaboradores, en un 33.3% a veces y en un 6.7% nunca.

15. ¿Cómo usted considera su nivel de motivación dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

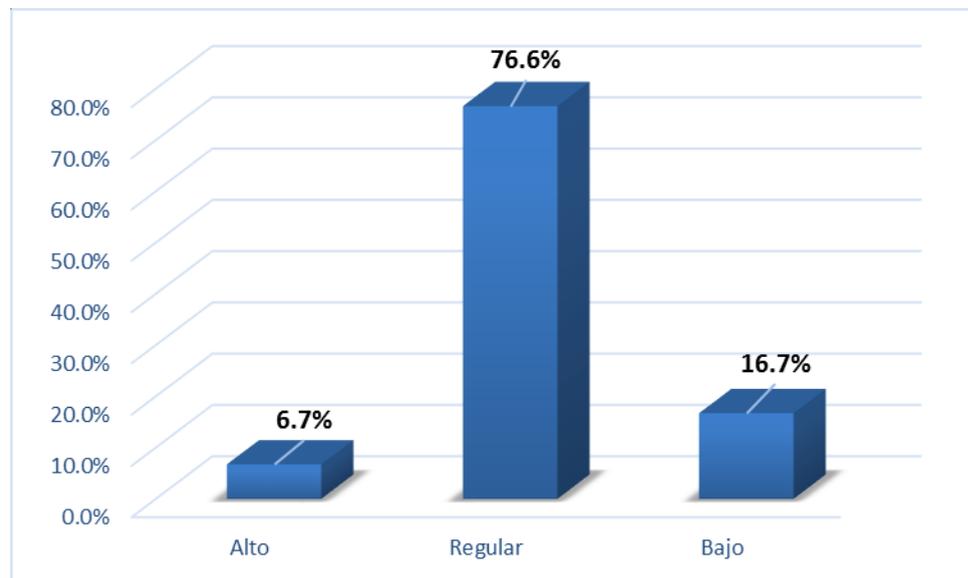
TABLA N° 15

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Alto	2	6.7%	6.7%
Regular	23	76.6%	83.3%
Bajo	5	16.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 15



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°15 detalla, en un 76.6 % consideran el nivel de motivación regular, en un 16.7% nivel de motivación bajo y el 6.7% nivel de motivación alto.

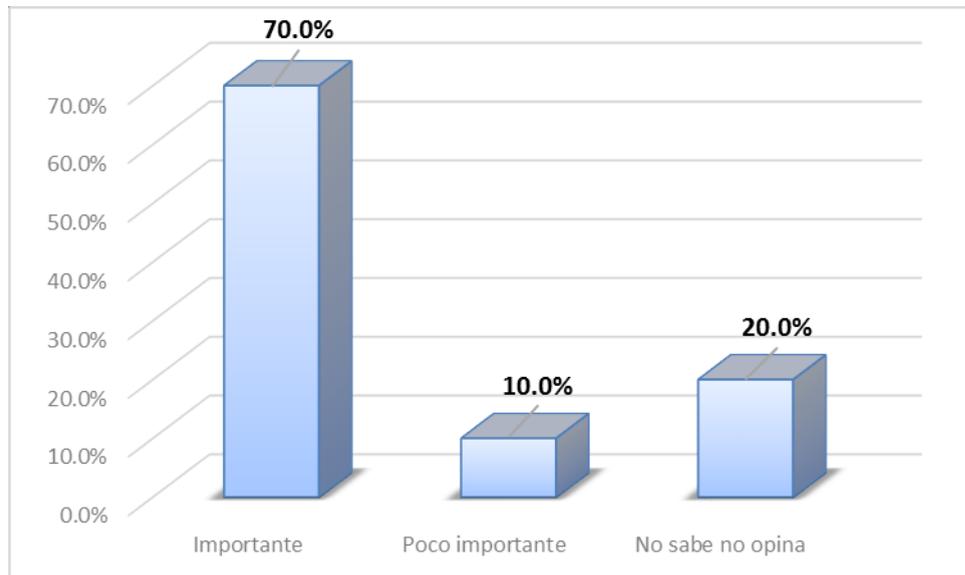
16. ¿Cómo usted considera la creatividad en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

TABLA N° 16

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Importante	21	70.0%	70.0%
Poco importante	3	10.0%	80.0%
No sabe no opina	6	20.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 16



Fuente: Cuestionario
Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°16 detalla, en un 70% considera importante la creatividad en el desarrollo gerencial, en un 20% no sabe no opina y en un 10% poco importante.

17. ¿Usted aplica la creatividad para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

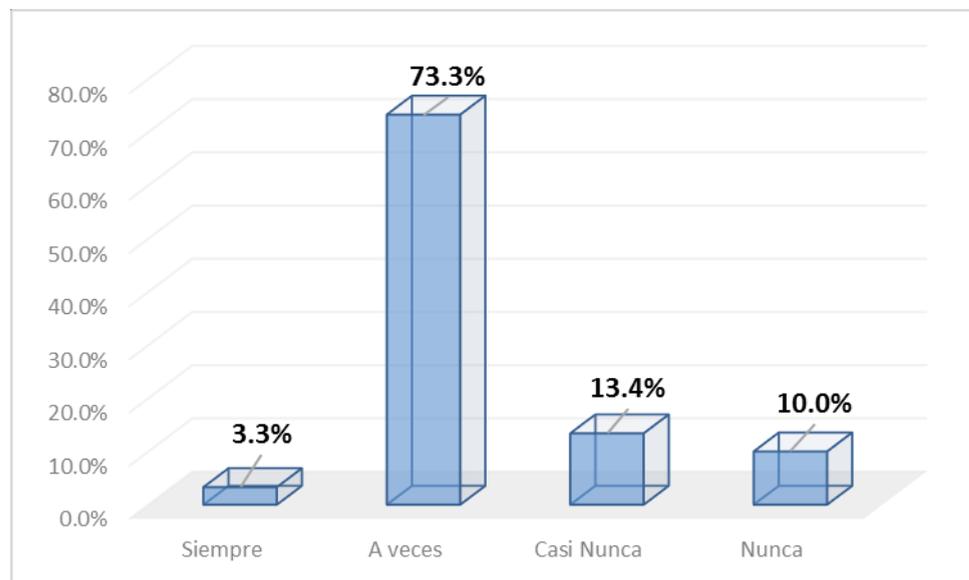
TABLA N° 17

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	1	3.3%	3.3%
A veces	22	73.3%	76.6%
Casi Nunca	4	13.4%	90.0%
Nunca	3	10.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 17



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°17 detalla, en un 73.3% de los colaboradores a veces aplica la creatividad para solucionar problemas dentro de la empresa, en un 13.4% casi nunca, en un 10.0% nunca y en un 3.3% siempre.

18. ¿Para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucía, usted utiliza diferentes alternativas?

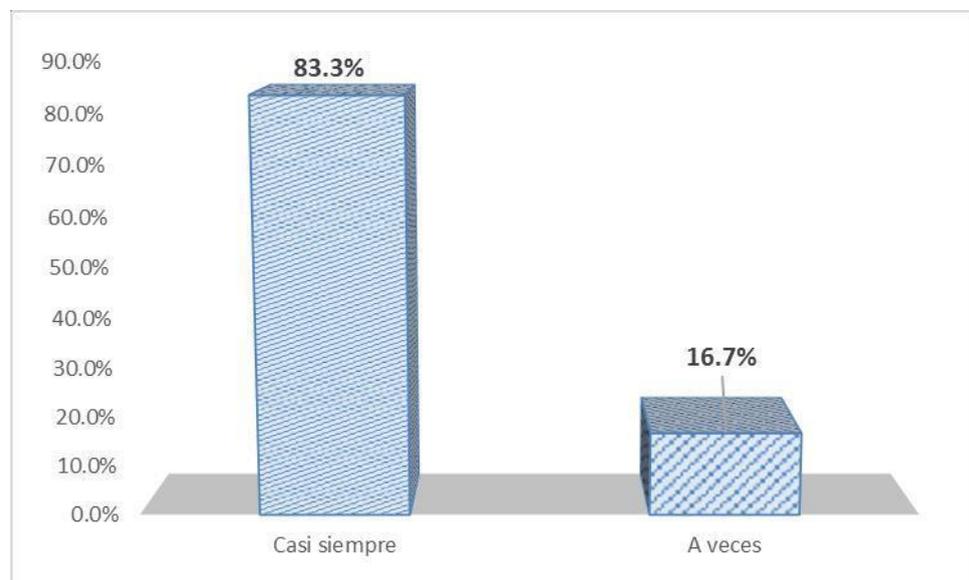
TABLA N° 18

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Casi siempre	25	83.3%	83.3%
A veces	5	16.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 18



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°18 detalla, en un 83.3% de los colaboradores casi siempre utilizan diferentes alternativas para solucionar problemas dentro de la empresa y en un 16.7% a veces.

19. ¿Usted considera importante el liderazgo en la empresa Minera Santa Lucía?

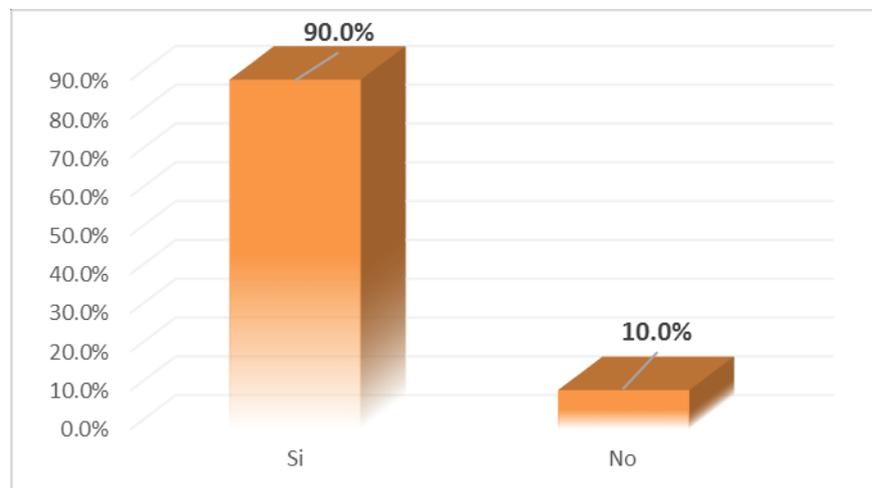
TABLA N° 19

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Si	27	90.0%	90.0%
No	3	10.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 19



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°19 detalla, en un 90.0% de los colaboradores considera importante el liderazgo dentro de la empresa, en un 10.0% es lo contrario.

20. ¿Cómo usted considera la constante capacitación a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?

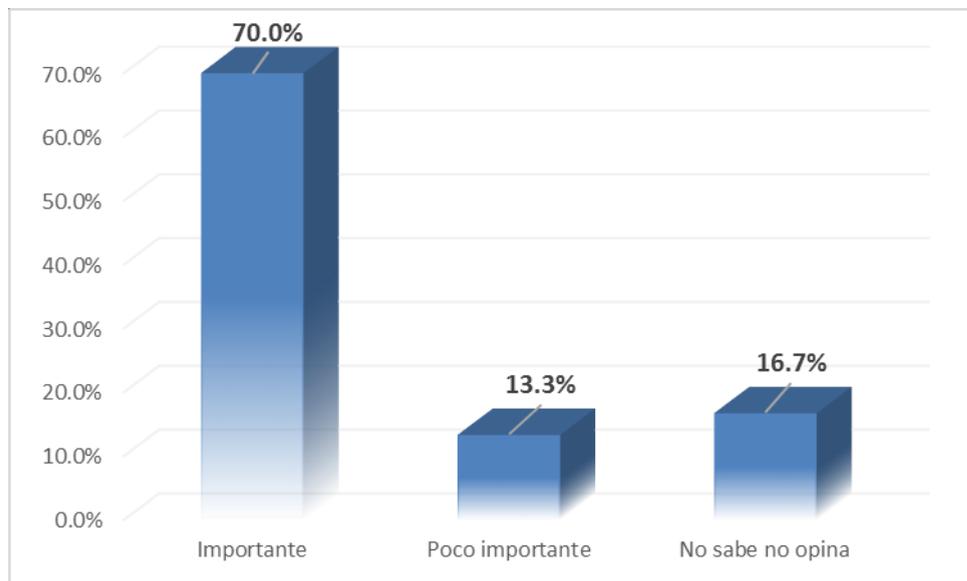
TABLA N° 20

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Importante	21	70.0%	70.0%
Poco importante	4	13.3%	83.3%
No sabe no opina	5	16.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 20



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°20 detalla, en un 70.0% considera importante que se realice una conste capacitación a los colaboradores de la empresa, en un 16.7% no sabe no opina y en un 13.3% poco importante.

21. ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias?

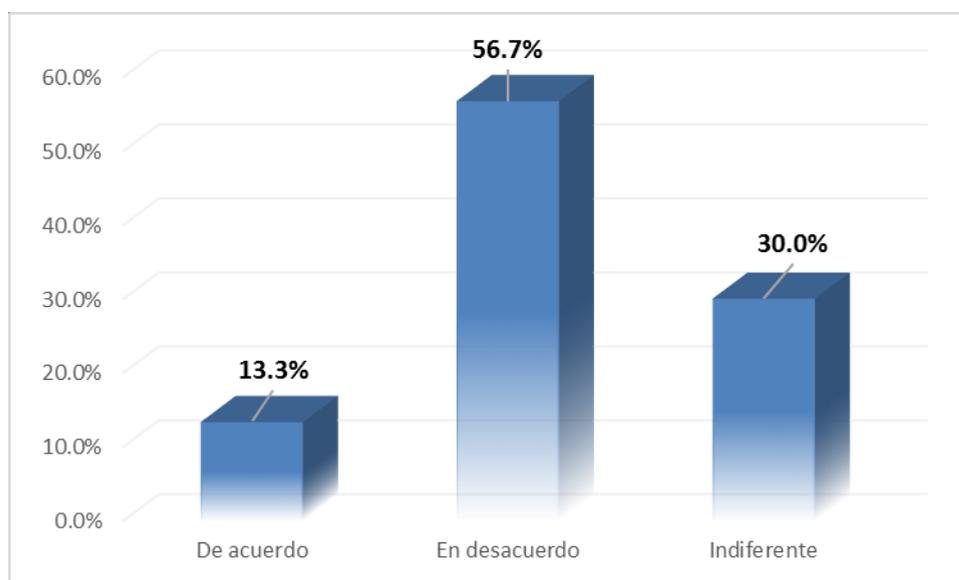
TABLA N° 21

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
De acuerdo	4	13.3%	13.3%
En desacuerdo	17	56.7%	70.0%
Indiferente	9	30.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 21



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°21 detalla, en un 56.7% la mayoría de los colaboradores de la empresa están en desacuerdo con las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.), en un 30.0% indiferente y en un 13.3% de acuerdo.

22. ¿Usted considera que el liderazgo influye positivamente en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

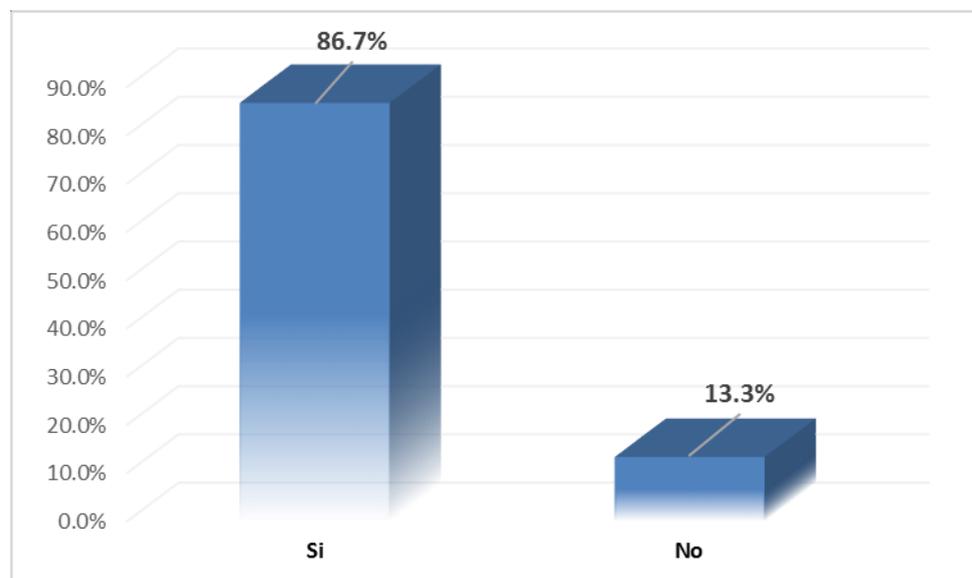
TABLA N° 22

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Si	26	86.7%	86.7%
No	4	13.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 22



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°22 detalla, en un 86.7% si considera que el liderazgo influye positivamente en el desarrollo gerencial y en un 13.3% es lo contrario.

23. ¿Usted considera importante el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

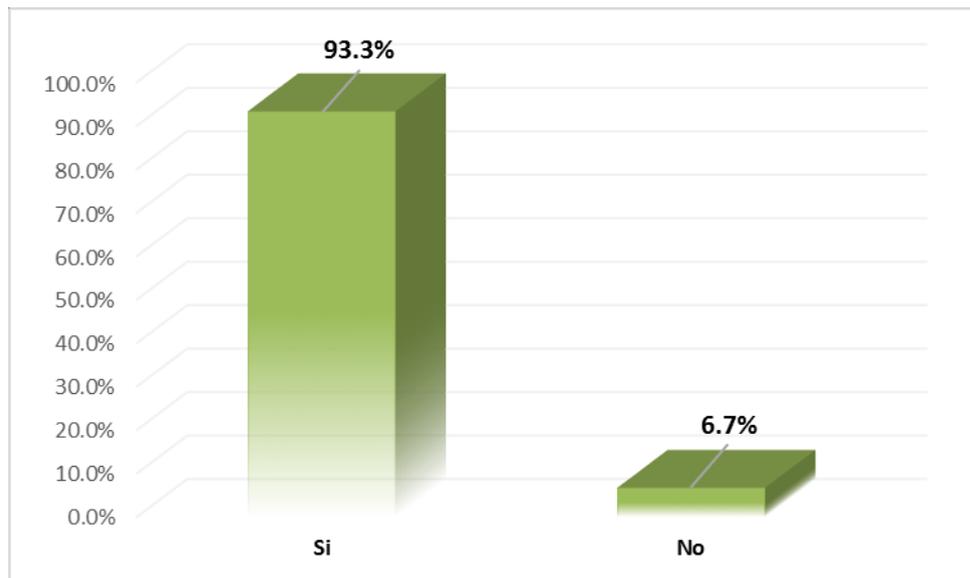
TABLA N° 23

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Si	28	93.3%	93.3%
No	2	6.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 23



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°23 detalla, en un 93.3% considera importante el desarrollo gerencial dentro de la empresa y en un 6.7% es lo contrario.

24 ¿La empresa Minera Santa Lucía, otorga la remuneración acorde a la producción que realiza cada colaborador?

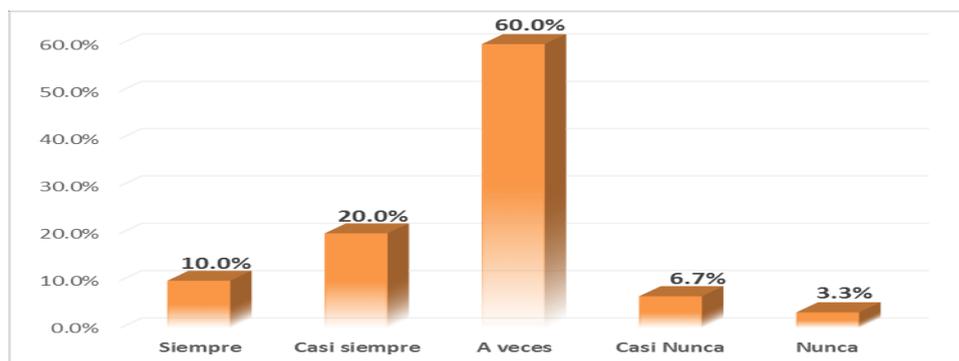
TABLA N° 24

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	3	10.0%	10.0%
Casi siempre	6	20.0%	30.0%
A veces	18	60.0%	90.0%
Casi Nunca	2	6.7%	96.7%
Nunca	1	3.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 24



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°24 detalla, en un 60.0% solo a veces reciben remuneración de acorde a la producción que realiza cada colaborador, en un 20.0% casi siempre, en un 10% siempre, en un 6.7% casi nunca y en un 3.3% nunca.

25. ¿La empresa Minera Santa Lucía, mantiene un nivel equitativo entre la producción y las necesidades de los colaboradores?

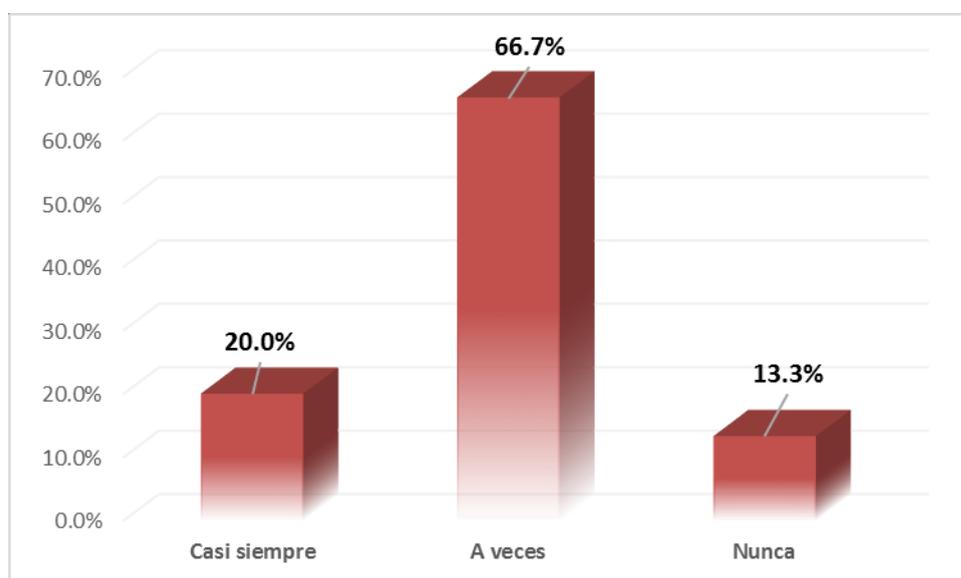
TABLA N° 25

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Casi siempre	6	20.0%	20.0%
A veces	20	66.7%	86.7%
Nunca	4	13.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 25



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°25 detalla, en un 67% solo a veces existe un nivel equitativo entre la producción y las necesidades de los colaboradores, en un 20% casi siempre y en un 13% nunca.

26. ¿La alta gerencia hace seguimiento y supervisión constante las labores encomendadas?

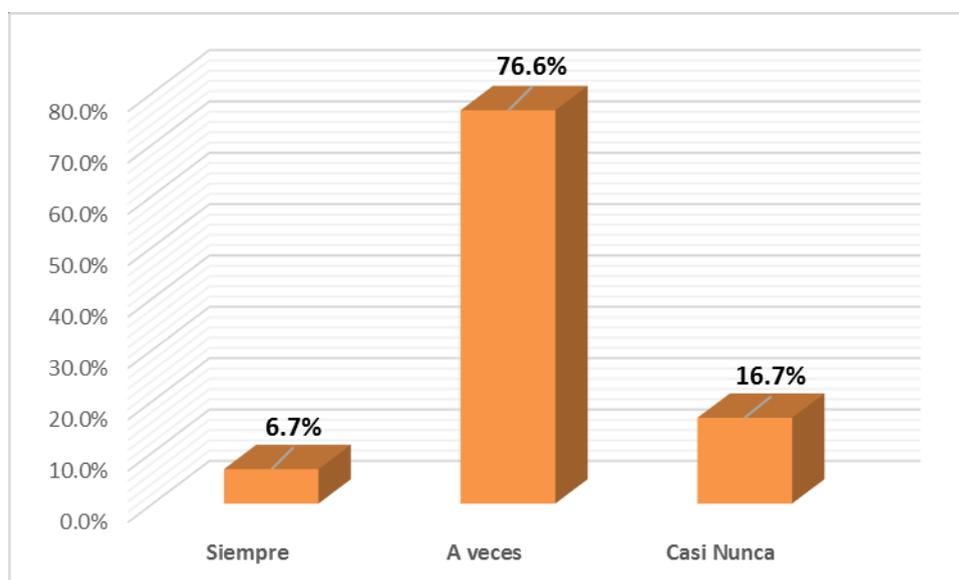
TABLA N° 26

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	2	6.7%	6.7%
A veces	23	76.6%	83.3%
Casi Nunca	5	16.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 26



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°26 detalla, en un 76.7% solo a veces reciben seguimiento y supervisión de las labores encomendadas por parte de la alta gerencia, en un 16.7% casi nunca y en un 6.7% siempre.

7.3. Resultados relacionados ende qué manera la capacitación y las necesidades del personal tiene incidencia en el control del grupo en la empresa Minera Santa Lucía.

27. ¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucía, emprenden acciones para mejorar el talento y las capacidades de los colaboradores?

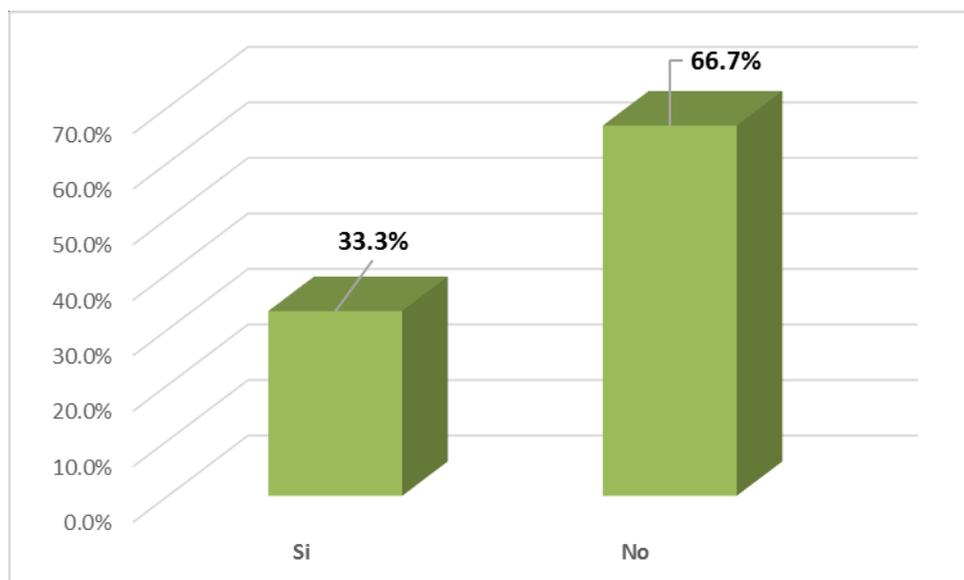
TABLA N° 27

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Si	10	33.3%	33.3%
No	20	66.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 27



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°27 detalla, en un 66.7% de los colaboradores manifiestan que no reciben acciones de mejora en el talento y las capacidades por parte de alta gerencia, en un 33.3% es lo contrario.

7.4. Resultados relacionados a cómo la creatividad incide en la innovación empresarial y tecnológica de la empresa Minera Santa Lucía.

28. ¿La alta gerencia realizan innovación empresarial y tecnológica en la empresa Minera Santa Lucía?

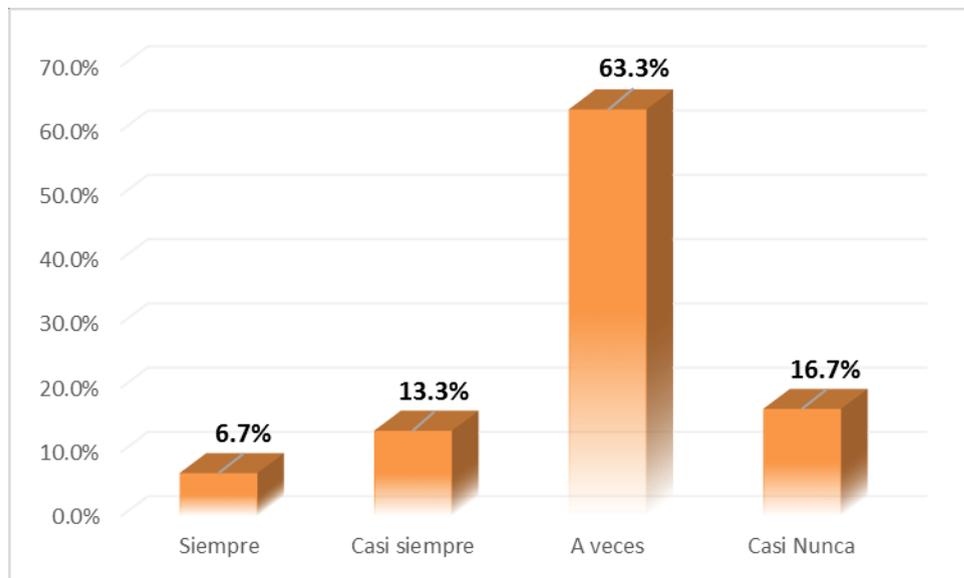
TABLA N° 28

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Siempre	2	6.7%	6.7%
Casi siempre	4	13.3%	20.0%
A veces	19	63.3%	83.3%
Casi Nunca	5	16.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

GRÁFICO N° 28



Fuente: Cuestionario

Elaboración: María Flor Evaristo Cilio

Interpretación: La tabla N°28 detalla, en un 63.3% la alta gerencia solo a veces realiza innovación empresarial y tecnológica en la empresa, en un 16.7% casi nunca, en un 13.3% casi siempre y en un 6.7% siempre.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

8.1. Análisis y discusión de los resultados relacionados a como el desempeño laboral incide en la producción de la empresa Minera Santa Lucía.

En un 53.3% es importante la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa. (Véase la tabla N°05). Según **Chiavenato (2011)**: “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo”. Al respecto la empresa también debe saber cómo se desempeñan sus colaboradores en sus actividades para tener una idea de sus potencialidades y así proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus colaboradores e incrementar la productividad y clima organizacional.

En un 53.3% no existe clima organizacional favorable para los colaboradores de la empresa. (Véase la tabla N°07). Según **Chiavenato (1992)**. Clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología y las políticas. Para lo cual al tener buen clima organizacional permitirá a que los colaboradores de la empresa, cumplan con los objetivos de la empresa, debido a que un colaborador motivado es más eficiente y trabajará mejor, lo cual permite aumentar la productividad, de esa forma ayudará a conseguir las metas y objetivos de la empresa.

En un 66.7% de las condiciones físicas no es lo adecuado para el rendimiento laboral de los colaboradores. (Véase la tabla N°08). Según **Real Academia Española**, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Al adecuar los puestos de trabajo ya sean compartidos o individuales, abiertos o cerrados, deben ser pensados y diseñados teniendo en cuenta el bienestar de los empleados, la cultura y los objetivos de la empresa, la cual generara que los colaboradores de la empresa tengan mayor productividad y un buen rendimiento.

En un 76.7% existe poca comunicación por parte de alta gerencia hacia los colaboradores de la empresa (Véase la tabla N°09). Según **Frank Dance (1997)** La comunicación efectiva es vital para las empresas y los equipos de trabajo es el "estudio de la teoría y principios... del origen, emisión, recepción e interpretación de mensajes..." independientemente de la cantidad y de la calidad de mensajes emitidos. Es en este escenario la comunicación por parte de alta gerencia entra a jugar un papel de gran importancia, pues es a través de ella es que la empresa logra cumplir con esos fines que el mercado actual exige, tales como la responsabilidad social, el manejo de la identidad y la cultura, el equilibrio laboral interno, las buenas relaciones con clientes y proveedores, el posicionamiento de la imagen y también incrementa el clima organizacional.

En un 70.0% considera importante que exista comunicación entre los colaboradores (Véase la tabla N°10). Según **Giraut (1972)**. Es necesario dejar bien asentado que la comunicación ocupa un lugar de suma importancia en el mundo de los negocios la política, etc. Al aplicar la comunicación dentro del ambiente laboral genera, tales como la incremento de dinero, alto rendimiento de los empleados y un familiarización enojo generalizado también incrementa el nivel de clima laboral entre los colaboradores.

En un 63.3% no existe un líder que conduce o les oriente a los colaboradores (Véase la tabla N°11). Según **Jaime (1999)**. Un grupo es un conjunto de personas que se reúnen con un objetivo común en el caso de la capacitación en las empresas, se trabaja con grupos cuyo número de participantes varía las necesidades que se detectan. Ahora bien, los colaboradores requieren y necesitan un líder, que mantenga orientados a saber hacia dónde van, ya que las decisiones más importantes las implanta el líder, durante esos momentos y hay muchas opiniones que puede sacar del cauce correcto a sus colaboradores.

En un 53.3% consideran importante que exista una constante motivación para los colaboradores. (Véase la tabla N°12). Según **Maslow (1999)** Importancia de la motivación es una fuerza real que hace que una persona o grupo de

personas realicen esfuerzos extraordinarios para lograr un determinado objetivo en un momento dado. Al motivar a los colaboradores se consigue a que ellos se sientan comprometidos con su labor y realicen un excelente trabajo, de esta manera se logra que la empresa sea mucho más productiva y competitiva.

En un 76.7% alta gerencia de la empresa solo a veces utiliza las técnicas de motivación para los colaboradores (Véase la tabla N°13) Según **Maslow (1999)**. Las técnicas más conocidas de motivación laboral pueden ser de carácter permanente, o puntuales y se resumen en una serie de puntos que la empresa debe tener en cuenta siempre para fomentar la motivación de sus trabajadores. Al considerar las técnicas de motivación laboral en los colaboradores de la empresa logrará que sean más productivos, más eficientes, más creativos, tengan un mayor compromiso con la empresa, y estén más dispuestos a brindar una buena atención a los clientes.

En un 66.7% la empresa casi nunca les otorgan incentivos de acuerdo al desempeño a los colaboradores. (Véase la tabla N°14). Según **Frederick W (1999)**. Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que generalmente va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos. Al otorgar los incentivos a los colaboradores hará que estén motivados, a ser lo más productivos e incrementa el sentimiento de pertenencia a la empresa.

En un 76.6 % consideran el nivel de motivación regular (Véase La tabla N°15). Según **Garrido (2001)**. La motivación abarca la orientación del individuo hacia el esfuerzo, procurando el éxito de la meta, siendo constante a pesar de los obstáculos permitiendo un estado de gozo por el logro. Al tener personal con un nivel de motivación alta hace que sea feliz, motivada y satisfecha la cual es la clave para que la empresa sea exitosa. Además un colaborador que se siente importante y con poder de decisión es sinónimo de productividad.

En un 83.3% de los colaboradores casi siempre utilizan diferentes alternativas para solucionar problemas dentro de la empresa. (Véase la tabla N°18). Según **Julián Pérez (2013)**. Es la situación de optar o de elegir entre dos cosas diferentes o dos posibilidades de acción. Al realizar el análisis de las alternativas que pueden resultar productivas y alcanzables, ya que algunas suelen ser atractivas, pero ponerlas en práctica puede resultar imposible o contraproducente, la cual generara a que el colaborador se sienta motivado y tener diferentes alternativas para solucionar problemas.

En un 90.0% de los colaboradores considera importante el liderazgo dentro de la empresa (Véase la tabla N°19). Según **Chiavenato, I (1993)**. Destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". Al aplicar el liderazgo se encarga de satisfacer, ante todo, los objetivos y necesidades de la empresa hace referencia a la habilidad o capacidad y el proceso a través del cual éste influye, induce y anima a los colaboradores a llevar a cabo los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad.

En un 86.7% la mayoría de los colaboradores de la empresa están en desacuerdo con las condiciones laborales. (Salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.). (Véase la tabla N°21). Según **Gamero, (2003)** citado por **Yusmeli Rosillo, Reynaldo Velázquez, Clara Marrero**. "La satisfacción o insatisfacción laboral están relacionados con muchos comportamientos y resultados que son de gran trascendencia para los propios individuos, para la organización o para la sociedad". Es necesario que cada trabajador cuente con las herramientas necesarias para realizar su trabajo eficientemente, al otorgar las condiciones necesarias al colaborador incrementara la productividad de la empresa. Además es necesario asegurarse de mantener a los trabajadores en condiciones de trabajo dignas en cuanto a sanidad, seguridad y jornadas de descanso hará que el colaborador este motivado.

En un 86.7% si considera que el liderazgo influye positivamente en el desarrollo gerencial. (Véase la tabla N°22). Según **V. Campus, (2010)**. Al desarrollar habilidades gerenciales cualquier líder deberá buscar una vida éticamente buena, no solo buscando su interés personal sino el de la colectividad. Al aplicar el liderazgo en el desarrollo gerencial (capacitación, motivación laboral, clima organizacional), influirá en las actividades que desarrolle los colaboradores la cual generara lograr mayor rentabilidad, productividad, calidad y clima de equipo.

En un 93.3% considera importante el desarrollo gerencial dentro de la empresa. (Véase la tabla N°23). Según **Krygier (1988)** la gerencia queda definida como un cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización. La aplicación de desarrollo gerencial la cual preparará (mediante cursos, talleres, que propicien una elevación de los conocimientos a la par que un cambio de actitudes, soportado sobre el perfeccionamiento de las habilidades), teniendo como premisa mejorar el desempeño futuro de empresa.

En un 90.0% la empresa no les otorga la remuneración acorde a la producción que realizan los colaboradores. (Véase la tabla N°24). Según **Urquijo (1997) citado por Manzo E., Zuljay R. Moncallo P., Nadia M.**, La remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador (...) anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente. Al respecto atender a este factor para que los colaboradores perciban la remuneración acorde a la producción que realizan y así incrementar la producción en la empresa. Al otorgar un nivel adecuado de compensación también conduce a no tener dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del colaborador y a pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización, por que aumentara la rentabilidad de la empresa y así el colaborador estará bien motivado.

En un 76.7% solo a veces reciben seguimiento y supervisión de las labores encomendadas por parte de la alta gerencia (Véase la tabla N°26). Según **Alvarado, D. (1999)**. “La supervisión es un servicio de orientación y asesoría técnica en la cual la verificación y la evaluación son acciones complementarias que permiten recoger información sobre la problemática que deberá ser superada a través de acciones de asesoramiento, tan pronto sean detectadas”. Al ser supervisado los colaboradores reaccionan ágilmente y cambian de acuerdo a las circunstancias lo cual ayudara a que la empresa incremente su productividad.

8.2. Análisis y discusión de los resultados relacionados a de qué manera la capacitación y las necesidades del personal tiene incidencia en el control del grupo en la empresa Minera Santa Lucía.

En un 83.3% la empresa no otorga las necesidades primarias a los colaboradores (véase la tabla N°06). Según **Abraham Maslow (1999)**. Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Al respecto atender a estas necesidades contribuyen a que los colaboradores trabajen en equipo y establecer un clima organizacional favorable en la empresa.

En un 70.0% considera importante que se realice una constante capacitación a los colaboradores de la empresa. (Véase la tabla N°20). Según **Chiavenato (2002)** La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Ahora bien, la capacitación es fundamental para poder desarrollar y proporcionarle a los colaboradores habilidades, conocimientos, y actitudes, esto ayudará a que sean más aptos y diestros en las actividades de su trabajo.

En un 80.0% solo a veces existe un nivel equitativo entre la producción y las necesidades de los colaboradores. (Véase la tabla N°25). Según **Blake y Mouton (1964)**, reconocen cuatro estilos extremos. En el estilo 9.9, quienes muestran en sus acciones la mayor dedicación posible tanto hacia el personal como hacia la producción. La preocupación por el personal y la producción de la empresa contribuye a que los colaboradores también se sientan importantes dentro de la empresa y a que estén motivados.

En un 66.7% de los colaboradores manifiestan que no reciben acciones de mejora en el talento y las capacidades por parte de alta gerencia. (Véase la tabla N°27). Según **Walton (1974) citado por Manzo E., Zuljay R. Moncallo P., Nadia M.**, los factores que involucran a la Calidad de Vida Laboral son: compensación justa, integración social, desarrollo de capacidades humanas, relevancia social, derecho del trabajador y el trabajador mismo. La realización de este elevará los niveles de comunicación y desempeño laboral lo cual generara mayor productividad.

8.3. Análisis y discusión de los Resultados relacionados a cómo la creatividad incide en la innovación empresarial y tecnológica de la empresa Minera Santa Lucía.

En un 70.0% considera importante la creatividad en el desarrollo gerencial. (Véase la tabla N°16). Según **Parra (1972)**. La creatividad es fundamental en el progreso y bienestar social. La capacidad que tenemos de cambiar las cosas y las personas a través de la creación es clave para encontrar soluciones a los retos que se nos presentan cada día, para mejorar nuestra vida, nuestro entorno y, por consiguiente, nuestra sociedad. La creatividad en el colaborador de la empresa mejora la productividad y eficiencia en el negocio.

En un 73.3% de los colaboradores a veces aplica la creatividad para solucionar problemas dentro de la empresa. (Véase la tabla N°17). Según **Csickzentmoholyi, (1998) citado por Gardner (2001) (...)** según el autor en

mención, la creatividad es el resultado de la interacción de tres elementos o nodos: un creador potencial con sus talentos, ambiciones y debilidades personales; un ámbito de actividad que existe en la cultura y un conjunto de personas e instituciones que juzguen la calidad de las obras producidas. Invertir en programas de capacitación para fomentar la creatividad de su personal. Pues lo consideran una muy buena estrategia de inversión que puede rendir sus frutos en mejorar la capacidad del personal de las empresas, lo que generara que el personal sea creativo al momento de solucionar problemas y así incrementar la productividad.

En un 63.3% la alta gerencia solo a veces realiza innovación empresarial y tecnológica en la empresa. (Véase la tabla N°28). Según **Porter (1985)** Citado por (**Manuel Alfonso Garzón Castrillón2 Alberto Ibarra Mares**). (...), otro camino para generar ingresos es innovar, lo cual requiere reinventar los productos y servicios que se ofrecen en el mercado, encontrar criterios de compra no reconocidos aún, buscar nuevos canales de venta, descubrir nichos de mercado no explotados, y/o diseñar modelos de negocio más competitivos. Al realizar la innovación desarrolla valores y actitudes que impulsan ideas y cambios que impliquen mejoras en la eficiencia de la empresa.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En un 53.3% es importante la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa, la cual también debe saber cómo se desempeñan sus colaboradores en sus actividades para tener una idea de sus potencialidades y así proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus colaboradores e incrementar la productividad y clima organizacional.

En un 83% la empresa no otorga las necesidades primarias a los colaboradores como son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización, lo cual contribuyen a que los colaboradores trabajen en equipo y establecer un clima organizacional favorable.

En un 53.3% no existe clima organizacional favorable para los colaboradores de la empresa, lo que al aplicar permitirá a que los colaboradores cumplan con los objetivos de la empresa, debido a que un colaborador motivado es más eficiente y trabajará mejor, lo cual permite aumentar la productividad, de esa forma ayudará a conseguir las metas y objetivos de la empresa.

En un 66.7% de las condiciones físicas no es lo adecuado para el rendimiento laboral de los colaboradores. Para lo cual al adecuar los puestos de trabajo ya sean compartidos o individuales, abiertos o cerrados, deben ser pensados y diseñados teniendo en cuenta el bienestar de los empleados, la cultura y los objetivos de la empresa, la cual generara que los colaboradores de la empresa tengan mayor productividad y un buen rendimiento.

En un 90.0% la empresa no les otorga la remuneración acorde a la producción que realizan los colaboradores. Para lo cual al otorgar un nivel adecuado de compensación también conduce a no tener dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del colaborador y a pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización, por que aumentara la rentabilidad de la empresa y así el colaborador estará bien motivado.

En un 80.0% solo a veces existe un nivel equitativo entre la producción y las necesidades de los colaboradores como es: La preocupación por el personal y la producción de la empresa contribuirá a que los colaboradores también se sientan importantes dentro de la empresa y a que estén motivados.

En un 66.7% de los colaboradores manifiestan que no reciben acciones de mejora en el talento y las capacidades por parte de alta gerencia lo que al realizar este elevará los niveles de comunicación y desempeño laboral lo cual generara mayor productividad.

En un 76.7% existe poca comunicación por parte de alta gerencia hacia los colaboradores de la empresa lo cual en este escenario la comunicación por parte de alta gerencia entra a jugar un papel de gran importancia, pues es a través de ella es que la empresa logra cumplir con esos fines que el mercado actual exige, tales como la responsabilidad social, el manejo de la identidad y la cultura, el equilibrio laboral interno, las buenas relaciones con clientes y proveedores, el posicionamiento de la imagen y también incrementa el clima organizacional.

RECOMENDACIONES

- ❖ La gerencia deberá de programar reuniones que cuente la participación de los jefes de las distintas áreas y sus colaboradores con el objetivo de seguir fortaleciendo la confianza de que los jefes ofrezcan brindar su apoyo en asuntos o no relacionado al trabajo.
- ❖ La gerencia en conjunto con los jefes de las distintas áreas de trabajo debe facilitar y comunicar a los trabajadores que recién ingresan a la institución los procedimientos, las normas y métodos de trabajo al igual que las políticas que rigen a la organización.
- ❖ La alta gerencia deberá realizar una reunión con los colaboradores y así dialogar con ellos para ver cuáles son sus perspectivas para que así se sientan considerados y que tengan condiciones favorables para cumplir con sus labores dentro de la empresa.
- ❖ La Alta gerencia deberá realizar una evaluación para ver la insatisfacción de los incentivos y recompensas dentro de la empresa y frente a esto proponer una propuesta de mejora.
- ❖ Evaluar cada cierto periodo a los colaboradores en relación a sus tareas y responsabilidades con el objetivo de lograr un rendimiento óptimo.
- ❖ La Alta gerencia deberá realizar un análisis y llevar a cabo un estudio para determinar el por qué los colaboradores no se sienten conforme con las actividades que realiza y así proponer ideas para que la satisfacción de sus colaboradores sea óptima.
- ❖ Realizar un programa de adaptación y capacitación para los nuevos colaboradores tanto para nivel operativo y los administrativos que permite su rápida adaptación y la forma como se ejecuta las tareas permitiendo de esta forma concretar metas propuestas.
- ❖ La empresa deberá de implementar la propuesta que se indica en el anexo N° 02 relacionado a un “Plan de Mejora de Incentivos para los Colaboradores Empresa”.

10. AGRADECIMIENTO

Este proyecto es el resultado de mi esfuerzo, capacidades y conocimientos. Por esto quiero agradecer a mi profesor de tesis Dr. Oscar Cruz Cruz, por su apoyo incondicional en la preparación de mi informe, por tener la paciencia de guiarme y orientarme en todo momento. A mis padres quienes siempre me han apoyado y motivado en mi formación académica, brindándome en todo momento su confianza.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a sus enseñanzas. Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a quienes me agradecería agradecerles su amistad, consejos, apoyo y ánimo, a todos ellos darles las gracias por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Autor.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araujo y Guerra (2007). Desempeño laboral. Recuperado de:
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf

Capelly, M. (2001). Diseño de un instrumento de diagnóstico de factores motivacionales y su implementación en Colombina S.A. Tesis (Ingeniero Industrial).-- Universidad del Valle. Facultad de Ingeniería. 2001. 171h.

Chiavenato, I. (2009). “Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones”. 2da Edición. México. Editorial McGraw-Hill.

Chiang, M. M., Salazar, C. M., Huerta, P. C., & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento. *UNIVERSUM*, 23(2), 66-85.

Eirás, R. (2001) concepto del líder, recuperado de:
<http://www.laurazorannyarenasflores.blogspot.pe/2011/09/diferentes-concepto-de-liderazgo-y.html>.

Granell, H. (1997). “Éxito Gerencial y Cultura”. Editorial IESA. Caracas: 1997. Págs. 250.

García, M., (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, núm. 42, julio- diciembre, 2009, pp. 43-61, Universidad del Valle Colombia.

Loyola, A. (2010). Tesis presentado a la universidad “Inca Garcilaso de la Vega de Lima, titulado “estrategias para gerentes en el entorno gerencial, económico – social y los recursos humanos de las instituciones.

Maturrano, J. (2011). El clima organizacional como factor eficiencia laboral en la oficina general de Administración del Ministerio de la Producción (Tesis para título). Universidad Nacional Federico Villareal. Lima – Perú. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-organizacional-y-eficiencia-laboral-en-un-ente-oficial-peruano/>

Miranda, A. (2008) evaluación del desempeño del puesto de asistente administrativo de las medianas agencias de publicidad. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la Satisfacción Laboral en contextos organizacionales. Recuperado de http://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Nieves, J., Nieves, Y. & Ruz, N. (2013). El desempeño laboral del personal adscrito a los centros de estudios administrativos y políticos pública, Venezuela. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/205932513/tesis-del-desempeño-laboral-2013-1>

Rogers, E. Rogers, R. (1990). “La Comunicación en las Organizaciones”. España: 1990. Editorial McGraw Hill. 400 Págs.

Rosillo M. (2012). "La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 163. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/>

12. - APÉNDICES Y ANEXOS,

ANEXO: 01



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERA SANTA LUCÍA.

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información de los trabajadores de la empresa santa lucia, la misma que servirá para desarrollar el trabajo de investigación denominado.

LIDERAZGO Y DESARROLLO GERENCIAL EN LA EMPRESA MINERA SANTA LUCÍA - HUARAZ.

La información que usted proporciona será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece anticipadamente.

Encuestador (a) **MARIA FLOR EVARISTO CILIO.**

Fecha: de..... del 201...

DE LOS DATOS GENERALES:

I. Sexo:

a) Masculino

b) Femenino

II. Edad:

- a). 18 a 22 b). 23 a 27 c). 28 a 33 d). 34 a 39 e). 40 a más

III. Nivel educativo

- a) Primaria b) Secundaria c) Superior no universitaria
d) Superior universitaria

IV. Formación técnica o profesional

- a) Ingeniero(a) en minas b) Administrador(a) c) Mecánico
d) Electricista(a) e) Otros

DE LAS VARIABLES:

5. ¿Usted como considera la evaluación del desempeño laboral en la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Muy importante c) Poco importante d) No sabe no opina

6. ¿La Empresa Minera Santa Lucía, otorga las necesidades primarias a los colaboradores de la empresa?

- a) Siempre b) Casi siempre d) A veces c) Casi nunca d) Nunca

7. ¿En la empresa Minera Santa Lucía, existe Clima Organizacional favorable?

- a) Si b) No

8. ¿Las condiciones físicas de su puesto de trabajo iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc. ¿Es lo adecuado para su rendimiento laboral en la empresa Minera Santa Lucía?

a) Si b) No

9. ¿La empresa Minera Santa Lucía, otorga la remuneración acorde a la producción que realiza cada colaborador?

a) Siempre b) Casi siempre d) A veces c) Casi nunca d) Nunca

10. ¿La empresa Minera Santa Lucía, mantiene un nivel equitativo entre la producción y las necesidades de los colaboradores?

a) Siempre b) Casi siempre d). A veces c) Casi nunca d) Nunca

11. ¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucía, emprenden acciones para mejorar el talento y las capacidades de los colaboradores?

a) Si b) No

12. ¿La alta gerencia hace seguimiento y supervisión constante las labores encomendadas?

a) Siempre b) Casi siempre d) A veces c) Casi nunca d) Nunca

13. ¿Existe comunicación por parte de alta gerencia hacia los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?

a) Si existe comunicación b) Poca comunicación c) No hay comunicación

14. ¿Cómo usted considera la comunicación entre los demás colaboradores dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

a) Importante b) Poco importante c) No sabe no opina

15. ¿Existe un líder que conduce a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Si b) No

16. ¿Cómo usted considera la constante capacitación a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Importante b) Poco importante c) No sabe no opina

17. ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias?

- a) De acuerdo b) En desacuerdo c) Indiferente

18. ¿Cómo usted considera la constante motivación en los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Importante b) Poco importante c) No sabe no opina

19. ¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucía, utilizan técnicas de motivación para los colaboradores?

- a) Siempre b) Casi siempre d) A veces c) Casi nunca d) Nunca

20. ¿En la empresa Minera Santa Lucía, otorgan incentivo de acuerdo al desempeño que realizan los colaboradores?

- a) Siempre b) Casi siempre d) A veces c) Casi nunca d) Nunca

21. ¿Cómo usted considera su nivel de motivación dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Muy alto b) Alto c) Regular d) Bajo e) Muy bajo

22. ¿Cómo usted considera la creatividad en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Importante b) Poco importante c) No sabe no opina

23. ¿Usted aplica la creatividad para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Siempre b) Casi siempre d) A veces c) Casi nunca d) Nunca

24. ¿Para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucía, usted utiliza diferentes alternativas?

- a) Siempre b) Casi siempre d) A veces c) Casi nunca d) Nunca

25. ¿Usted considera importante el liderazgo en la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Si b) No

26. ¿La alta gerencia realizan innovación empresarial y tecnológica en la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Siempre b) Casi siempre d) A veces c) Casi nunca d) Nunca

27. ¿Usted considera importante el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Si b) No

28. ¿Usted considera que el liderazgo influye positivamente en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

- a) Si b) No

ANEXO 02

PROPUESTA

PLAN DE MEJORA DE INCENTIVOS PARA LOS COLABORADORES MINERA SANTA LUCÍA.

En ocasiones no solo los bonos, como incentivos, en vez de conseguir su objetivo, generan desmotivación en los trabajadores. Para evitar ello es importante fijar otro tipo de incentivos, ya que no es sólo por parte económica que una persona está trabajando en una empresa. Establecer incentivos acorde a su desempeño laboral lo cual es una estrategia para aumentar la motivación.

Es por eso que, con esta propuesta, se pretende recomendar a los de alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucía, que mejoren sus estrategias de cómo mantener a sus colaboradores motivados y crear un clima de trabajo agradable, favorable y garantizar el éxito de su empresa.

Objetivo general:

Describir como el liderazgo influye en el desarrollo gerencial en la empresa Minera Santa Lucía - Huaraz

Objetivos específicos:

- Describir como desempeño laboral incide en la producción de la empresa Minera Santa Lucía.
- A n a l i z a r de qué manera la capacitación y las necesidades del personal tiene incidencia en el control del grupo en la empresa Minera Santa Lucía.
- A n a l i z a r cómo la creatividad incide en la innovación empresarial y tecnológica de la empresa Minera Santa Lucía.

Metodología:

El programa se llevara a cabo anualmente, y constara de 3 veces cada 4 meses, para que así los colaboradores se sientan estimuladores, lo cual conllevara a mejorar su productividad y elevar su motivación.

Recursos:

Las sesiones se llevarán a cabo en diferentes lugares, y el costo por colaborador variará de acuerdo al ambiente en donde se realicen estas actividades

Programa para los incentivos

Sesiones	Actividades	Costo	Objetivo
1 Mes de Septiembre	- Llevar a los colaboradores un sábado a un recreo campestre, y que realicen actividades deportivas como futbol y voleyball. - Seguido de un almuerzo y baile de confraternidad.	S/. 25.00	- Mejorar el clima organización del colaborador.
	TOTAL	S/. 1400	

<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Mes de</p> <p style="text-align: center;">Noviembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saliendo del trabajo llevarlos al cine a ver la película de su preferencia. - Recibiendo a la entrada su cancha y gaseosa. 	<p>S/.</p> <p>15.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disminuye el estrés.
	TOTAL	S/. 1050	
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">Mes de</p> <p style="text-align: center;">Diciembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer premiación a todos los colaboradores por su mérito y desempeño en el trabajo. 	<p>S/.</p> <p>20.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de logros.
	TOTAL	S/. 1400	

ANEXO 03

MATRIZ DE COHERENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Liderazgo y el desarrollo gerencial en la empresa minera Santa Lucía - Huaraz	¿Cómo el liderazgo mejorara el desarrollo gerencial en la empresa minera Santa Lucía – Huaraz?	OBEJETIVO GENERAL Describir como el liderazgo influye en el desarrollo gerencial en la empresa Minera Santa Lucía – Huaraz. OBJETIVOS ESPECIFICOS <ul style="list-style-type: none">• Describir como el desempeño laboral incide en la producción de la empresa Minera Santa Lucía• Analizar de qué manera la capacitación y las necesidades del personal tiene incidencia en el control del grupo en la empresa Minera Santa Lucía.• Analizar cómo la creatividad incide en la innovación empresarial y tecnológica de la empresa Minera Santa Lucía	El liderazgo influye en el desarrollo gerencial en la empresa Minera Santa Lucía - Huaraz	Conocer el Liderazgo y el Desarrollo gerencial	Enfoque cuantitativo y corresponde a un estudio transaccional o transversal descriptiva y aplicativo

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
LIDERAZGO	<p>Espinoza (1997)... “Liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, etc., para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida”...</p>	<p>Al aplicar el liderazgo se encarga de satisfacer, ante todo, los objetivos y necesidades de la empresa hace referencia a la habilidad o capacidad y el proceso a través del cual éste influye, induce y anima a los colaboradores a llevar a cabo los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad.</p>	Desempeño Laboral	La importancia de desempeño laboral	¿Usted como considera la evaluación del desempeño laboral en la empresa Minera Santa Lucía?
				Necesidades primarias	¿La empresa Minera Santa Lucía, otorga las necesidades primarias a los colaboradores de la empresa?
				Clima organizacional	¿En la empresa Minera Santa Lucía, existe clima organizacional favorable?
				Rendimiento laboral	¿Las condiciones físicas de su puesto de trabajo iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc. Es lo adecuado para su rendimiento laboral en la empresa Minera Santa Lucía?
			Control del Grupo	La comunicación	¿La empresa Minera Santa Lucía, otorga la remuneración acorde a la producción que realiza cada colaborador?
				Importancia de la comunicación	¿La empresa Minera Santa Lucía, mantiene un nivel equitativo entre la producción y las necesidades de los colaboradores?
				Conducción del grupo	¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucía, emprenden acciones para mejorar el talento y las capacidades de los colaboradores?
			Motivación	Importancia de la motivación	¿La alta gerencia hace seguimiento y supervisión constante de las labores encomendadas?
				Técnicas de motivación	¿Existe comunicación por parte de alta gerencia hacia los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?
				Incentivo	¿Cómo usted considera la comunicación entre los demás colaboradores dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
	Nivel de motivación	¿Existe un líder que conduce a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

			Creatividad	Importancia de la creatividad.	¿Cómo usted considera la constante capacitación a los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?
				Solución de problemas	¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias?
				Uso de alternativas	¿Cómo usted considera la constante motivación en los colaboradores de la empresa Minera Santa Lucía?
			Líder	Importancia de liderazgo	¿La alta gerencia de la empresa Minera Santa Lucía, utilizan técnicas de motivación para los colaboradores?
DESARROLLO GERENCIAL	Valietti (2008)... ”El desarrollo gerencial tiene como propósito preparar (mediante cursos, talleres, que propicien una elevación de los conocimientos a la par que un cambio de actitudes, soportado sobre el perfeccionamiento de las habilidades) a los gerentes, teniendo como premisa mejorar el desempeño futuro de toda la organización”...	La aplicación de desarrollo gerencial la cual preparará (mediante cursos, talleres, que propicien una elevación de los conocimientos a la par que un cambio de actitudes, soportado sobre el perfeccionamiento de las habilidades), teniendo como premisa mejorar el desempeño futuro de empresa.	Capacitación	La importancia de la capacitación	¿En la empresa Minera Santa Lucía, otorgan incentivo de acuerdo al desempeño que realizan los colaboradores?
			Necesidad del Personal	Satisfacción laboral	¿Cómo usted considera su nivel de motivación dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
				Diagnóstico de satisfacción laboral	¿Cómo usted considera la creatividad en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
			Producción	Condición laboral	¿Usted aplica la creatividad para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
				Remuneración	¿Para solucionar problemas dentro de la empresa Minera Santa Lucía, usted utiliza diferentes alternativas?
				Interés en la producción y personal	¿Usted considera importante el liderazgo en la empresa Minera Santa Lucía?
				Supervisión y seguimiento de la producción	¿La alta gerencia realiza innovación empresarial y tecnológica en la empresa Minera Santa Lucía?
				Talento y capacidad	¿Usted considera importante el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?
			Innovación	Innovación empresarial y tecnológica	¿Usted considera que el liderazgo influye positivamente en el desarrollo gerencial dentro de la empresa Minera Santa Lucía?

VALIDACION DE EXPERTOS