

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis:

**“MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL ÁREA DE ACOPIO DE LA EMPRESA MINERA
YANAQUIHUA S.A.C. AREQUIPA, 2019”**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Bachiller:
Edwin Alexander Gonzáles Tirado

Asesor:
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

Cajamarca 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis:

**“MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL ÁREA DE ACOPIO DE LA EMPRESA MINERA
YANAQUIHUA S.A.C. AREQUIPA, 2019”**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Bachiller:
Edwin Alexander Gonzáles Tirado

Asesor:
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

Cajamarca 2021

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi padre por enseñarme a valorar las cosas, a mi madre por enseñarme a ser optimista en todo momento y circunstancia. A mi novia por enseñarme lo bonito de la vida.

El autor.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme día a día la oportunidad de ser mejor y obtener las cosas que anhelo y a todas las personas que dejaron una enseñanza en mi vida personal y profesional.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	3
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Identificación del problema	3
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.4.1. Justificación práctica	4
1.4.2. Justificación metodológica.....	5
1.4.3. Justificación teórica.....	5
1.4.4. Justificación académica	5
1.4.5. Justificación institucional	6
1.4.6. Justificación personal.....	6
1.4.7. Importancia de la investigación	6
1.5. Limitaciones de la investigación.....	7
1.6. Delimitación de la investigación	7
1.6.1. Temática.....	7
1.6.2. Espacial	7
1.6.3. Organizacional.....	7

1.6.4.	Temporal.....	7
CAPÍTULO II.....		8
MARCO TEÓRICO		8
2.1.	Antecedentes	8
2.1.1.	A nivel internacional	8
2.1.2.	A nivel nacional	9
2.1.3.	A nivel local.....	13
2.2.	Antecedentes generales de la empresa.....	14
2.2.1.	Características de la empresa.....	14
2.2.2.	Objetivo	15
2.2.3.	Misión	15
2.2.4.	Visión	15
2.2.5.	Valores empresariales	15
2.2.6.	Reseña histórica.....	16
2.2.7.	Localización	17
2.2.8.	Infraestructura y personal.....	17
2.2.9.	Análisis de la actividad.....	17
2.2.10.	Estructura orgánica básica	20
2.2.11.	Funciones de los colaboradores.....	21
2.2.12.	Relación de colaboradores del área de Acopio	35
2.3.	Bases teóricas	36
2.3.1.	La motivación	36
2.3.2.	Teorías de la motivación	38
2.3.3.	Teoría Bifactorial de Herzberg	39
2.4.	Bases conceptuales.....	41
2.4.1.	Motivación extrínseca	41
2.4.2.	Dimensiones de la motivación extrínseca:.....	41
2.4.3.	El desempeño laboral	45
2.4.4.	Dimensiones del desempeño laboral:	45
CAPÍTULO III.....		50
HIPOTESIS Y VARIABLES		50
3.1.	Hipótesis general.....	50
3.2.	Hipótesis específicas	50
3.3.	Variables	50

3.4.	Operacionalización de variables	51
CAPÍTULO IV		52
METODOLOGÍA		52
4.1.	Tipo, nivel y diseño de investigación.....	52
4.1.1.	Tipo de investigación.....	52
4.1.2.	Nivel de investigación.....	52
4.1.3.	Diseño de investigación	53
4.2.	Método de investigación.....	53
4.3.	Población y muestra.	54
4.4.	Unidad de análisis.....	54
4.5.	Técnicas e instrumentos para recolección de datos.....	55
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	57
4.7.	Procesamiento, análisis e interpretación de la información	57
4.8.	Criterios éticos	57
CAPÍTULO V.....		58
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		58
5.1.	Análisis interpretación y discusión de resultados.....	58
5.2.	Prueba de hipótesis.....	88
5.3.	Discusión de resultados	92
5.3.1.	Resultados de la hipótesis general.....	92
5.3.2.	Resultados de la hipótesis específica 1	93
5.3.3.	Resultados de la hipótesis específica 2.....	93
5.3.4.	Resultados de la hipótesis específica 3	94
CONCLUSIONES.....		95
RECOMENDACIONES.....		96
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		97
ANEXOS		102
1.	Instrumento para la obtención de datos.....	102
2.	Matriz de consistencia.....	108
3.	Propuesta de política salarial	109
4.	Fotografías del lugar	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación de colaboradores del área de Acopio.....	35
Tabla 2. Operacionalización de variables dependientes e independientes.	51
Tabla 3. Criterios éticos	57
Tabla 4. Indicador 1: remuneración.....	58
Tabla 5. Indicador 2: beneficios sociales	59
Tabla 6. Indicador 3: incentivos.....	60
Tabla 7. Indicador 4: viáticos.....	61
Tabla 8. Indicador 5: puntualidad en el pago.....	62
Tabla 9. Indicador 6: ambiente laboral	63
Tabla 10. Indicador 7: contrato laboral	64
Tabla 11. Indicador 8: jornada laboral	65
Tabla 12. Indicador 9: estabilidad laboral.....	66
Tabla 13. Indicador 10: carga laboral	67
Tabla 14. Indicador 11: capacitación.....	68
Tabla 15. Indicador 12: reconocimiento laboral.....	69
Tabla 16. Indicador 13: crecimiento profesional.....	70
Tabla 17. Indicador 14: ascensión laboral	71
Tabla 18. Indicador 15: orientación a la carrera.....	72
Tabla 19. Indicador 1: organización en el trabajo	73
Tabla 20. Indicador 2: capacidad de análisis.....	74
Tabla 21. Indicador 3: liderazgo	75
Tabla 22. Indicador 4: comunicación asertiva.....	76
Tabla 23. Indicador 5: trabajo en equipo.....	77
Tabla 24. Indicador 6: eficiencia.....	78
Tabla 25. Indicador 7: reconocimiento personal	79
Tabla 26. Indicador 8: aprendizaje.....	80
Tabla 27. Indicador 9: sentido de pertenencia.....	81
Tabla 28. Indicador 10: eficacia	82
Tabla 29. Indicador 11: estabilidad laboral	83
Tabla 30. Indicador 12: condiciones laborales.....	84
Tabla 31. Indicador 13: clima laboral	85
Tabla 32. Indicador 14: recompensas.....	86
Tabla 33. Indicador 15: beneficios	87
Tabla 34. Nivel de correlación entre motivación extrínseca (Vi) y desempeño laboral (Vd)..	88
Tabla 35. Nivel de correlación entre política salarial (V1i) y desempeño laboral (Vd).	89
Tabla 36. Nivel de correlación entre condiciones laborales (V2i) y desempeño laboral (Vd).	90
Tabla 37. Nivel de correlación entre línea de carrera (V3i) y desempeño laboral (Vd).....	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Remuneración	58
Figura 2. Beneficios sociales	59
Figura 3. Incentivos	60
Figura 4. Viáticos.....	61
Figura 5. Puntualidad en el pago	62
Figura 6. Ambiente laboral.....	63
Figura 7. Contrato laboral.....	64
Figura 8. Jornada laboral	65
Figura 9. Estabilidad laboral.....	66
Figura 10. Carga laboral.....	67
Figura 11. Capacitación	68
Figura 12. Reconocimiento laboral.....	69
Figura 13. Crecimiento profesional	70
Figura 14. Ascensión laboral	71
Figura 15. Orientación a la carrera	72
Figura 16. Organización en el trabajo	73
Figura 17. Capacidad de análisis	74
Figura 18. Liderazgo	75
Figura 19. Comunicación asertiva	76
Figura 20. Trabajo en equipo	77
Figura 21. Eficiencia.....	78
Figura 22. Reconocimiento personal.....	79
Figura 23. Aprendizaje	80
Figura 24. Sentido de pertenencia	81
Figura 25. Eficacia.....	82
Figura 26. Estabilidad laboral.....	83
Figura 27. Condiciones laborales	84
Figura 28. Clima laboral.....	85
Figura 29. Recompensas	86
Figura 30. Beneficios	87
Figura 31. Estándar de medida de análisis estadística paramétrica: r de Pearson	88

RESUMEN

La presente tesis titulada “Motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019” tiene como finalidad estudiar y determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C, en la Unidad de Producción Alpacay S/N, ubicada en el distrito de Yanaquihua, provincia de Condesuyos, región Arequipa.

Esta investigación se realizó mediante los métodos de la estadística descriptiva e inferencial con el método de correlación de Pearson, utilizándose el método de investigación no experimental y de corte transversal, trabajándose con una muestra de 25 colaboradores.

Los instrumentos utilizados fueron dos encuestas cuyas variables son: motivación extrínseca y desempeño laboral con 15 ítems cada una.

Los resultados obtenidos nos muestran que, sí existe una correlación moderada entre las variables, con un r de Pearson de valor $r = 0.522$ y un valor de significancia bilateral de $p = 0.007$, lo que confirma la hipótesis alternativa.

También se pudo comprobar que los niveles de motivación extrínseca actuales en los colaboradores son altos lo que se traduce en un buen desempeño por parte de los colaboradores.

Palabras clave: motivación; extrínseca; desempeño; laboral; Pearson; colaboradores; correlación

ABSTRACT

This thesis entitled "Extrinsic motivation and job performance of the employees of the collection area of the mining company Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019" aims to study and determine the influence of extrinsic motivation on the job performance of employees in the collection area of Company Minera Yanaquihua SAC, in the Alpacay S / N Production Unit, located in the district of Yanaquihua, Condesuyos province, Arequipa region.

This research was carried out through the methods of descriptive and inferential statistics with the Pearson correlation method, using the non-experimental and cross-sectional research method, working with a sample of 25 collaborators.

The instruments used were two surveys whose variables are: Extrinsic Motivation and Work Performance with 15 items each.

The results obtained show us that if there is a moderate correlation between the variables, with a Pearson r of value $r = 0.522$ and a bilateral significance value of $p = 0.007$, which confirms the alternative hypothesis.

It was also found that the current extrinsic motivation levels in employees are high, which translates into good performance by employees.

Keywords: motivation; extrinsic; performance; labor; Pearson; collaborators; correlation

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, dentro de las organizaciones se busca una mejora continua y los múltiples estudios y experiencia concuerdan en que el factor humano es el activo más importante dentro de las organizaciones.

Es por ello que la gestión del talento humano es muy importante dentro de las organizaciones para obtener los mayores rendimientos, que permitan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

Y para lograr un buen desempeño laboral dentro de las organizaciones es que se necesita implementar estrategias que logren la motivación del trabajador de tal manera que incrementen sus habilidades y competencias, por consiguiente, la empresa mejore sus resultados.

En este contexto, la empresa Minera Yanaquihua S.A.C necesita conocer acerca del desempeño laboral de sus colaboradores, y sabiendo que el desempeño es directamente proporcional a la motivación, se propone el presente proyecto de investigación que nos permitirá conocer el nivel de motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C, específicamente del área de Acopio de la unidad de producción Alpacay.

Asimismo, el trabajo de investigación se desarrolla en cinco capítulos, los cuales se detallan a continuación:

Capítulo I, en donde se identifica y formula el problema de investigación, los objetivos que se desea lograr, la justificación de la investigación, las limitaciones y delimitaciones de la misma.

Capítulo II, en donde detallamos los antecedentes generales de la empresa, que describen las características de la empresa en estudio, el marco teórico y las bases conceptuales en donde se describe a las variables e indicadores que participan en el estudio.

Capítulo III, en donde se describe y formula la hipótesis general, las hipótesis específicas y las variables.

Capítulo IV, en donde se describe y formula la metodología de la investigación, conformada por el tipo, nivel y diseño de la investigación, la operacionalización de las variables, el procedimiento y análisis de la información y el tratamiento estadístico de los datos.

Capítulo V, que comprende el análisis, interpretación y discusión de resultados y por consiguiente la prueba de hipótesis.

Finalmente se detallan las conclusiones a las que se ha llegado con el presente estudio, asimismo las recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación del problema

Durante nuestra vida hay muchos estímulos que nos acompañan y que nos permiten realizar nuestras labores de manera exitosa, no siendo distinto dentro del ámbito laboral, donde la motivación es una de las fuerzas que mueve a las personas a realizar las acciones encomendadas de manera exitosa.

Dentro de las organizaciones la motivación más relevante es la extrínseca, la cual se encuentra mal planteada en alguna de ellas debido a que no toman en cuenta el capital humano, sino que solo se enfocan en obtener mayores utilidades.

Esto genera poca identificación de los colaboradores hacia las organizaciones, ya que se sienten subestimados, repercutiendo en su desempeño laboral y en la eficiencia de su productividad ya que no se obtienen los resultados esperados.

En la empresa Minera Yanaquihua S.A.C, su principal recurso es el capital humano como son sus colaboradores, siendo una organización de gran importancia en el sector minero, por lo tanto, es vital que su personal se encuentre motivado para lograr los objetivos organizacionales y tener un servicio de calidad.

Por lo que la presente investigación es muy importante para la minera, porque permitirá conocer el grado de motivación de los colaboradores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuánto influye la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuánto influye la política salarial en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019?
- ¿Cuánto influyen las condiciones laborales en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C.

Arequipa, 2019?

- ¿Cuánto influye la implementación de un plan de línea de carrera en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la influencia de la política salarial en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.
- Analizar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.
- Analizar la influencia de la implementación de un plan de línea de carrera en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación práctica

La presente investigación quedará a disposición de la empresa Minera Yanaquihua SAC, por lo que los resultados servirán para proponer estrategias que mejoren las variables estudiadas y por consiguiente mejorarán la gestión y el desarrollo del área analizada.

Finalmente, las mejoras implementadas permitirán un mejor desempeño por parte de los colaboradores de la empresa.

1.4.2. Justificación metodológica

La elaboración y aplicación de cuestionarios como parte de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa permite recolectar de manera directa los datos que necesitamos de la población en estudio, así como la aplicación de la estadística en el procesamiento de datos para la obtención de los resultados.

La metodología empleada en la presente investigación se fundamenta en el método científico, el cual brinda el soporte metodológico adecuado con el nivel de rigurosidad requerida, en todas las etapas de la investigación realizada, quedando demostrada así su validez y confiabilidad para que puedan ser utilizados en trabajos de investigación posteriores.

1.4.3. Justificación teórica

El presente estudio nos permite determinar los procesos que influyen en los comportamientos organizacionales referidos a los motivadores del personal, asimismo conocer las herramientas para medir los niveles de desempeño del recurso humano, demostrando la importancia de tomar atención a dichos procesos motivadores para la mejora de los niveles de dicho desempeño.

1.4.4. Justificación académica

Con la presente investigación, se logra materializar el rol que cumple la Universidad que es el de investigar y brindar proyección social mediante el aporte de la investigación presentada para mejorar el campo de la gestión de los recursos humanos.

Es importante mencionar que durante el tiempo de estudios de la carrera de administración en la Universidad Nacional de Cajamarca se conocieron y estudiaron diferentes teorías académicas tales como: Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, Teoría X e Y según Douglas McGregor, entre otras; permitiendo aplicar los conocimientos básicos enfocados en la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Unidad de Producción Alpacay,

Arequipa, 2019.

Los datos recolectados se analizarán mediante un proceso estadístico buscando obtener información que respalde la presente investigación.

1.4.5. Justificación institucional

La empresa Minera Yanaquihua S.A.C, como parte de sus compromisos institucionales está interesada en mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores, por lo que la presente investigación es muy relevante para mejorar los niveles de motivación y por ende lograr una mejora en el desempeño laboral en el área de acopio, según la delimitación de la presente investigación.

1.4.6. Justificación personal

La presente investigación significa una oportunidad para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, aterrizando todo el conocimiento académico y profesional que he venido construyendo a lo largo de los años, los mismos que se verán reflejados en mejoras orientadas a la gestión del personal de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C.

1.4.7. Importancia de la investigación

Considerando que la motivación es un elemento importante del comportamiento humano, es necesario analizar y conocer acerca del grado de motivación dentro del campo laboral con la finalidad de poder diseñar estrategias que permitan mejorar el desempeño de los colaboradores, siendo los administradores responsables de implementar planes diseñados y proveer de los recursos necesarios para la mejora de los procesos concernientes a la gestión del talento humano.

Por su parte, los colaboradores son los que de manera intencional prestan sus servicios y conocimientos a la empresa, en donde se busca que dichos colaboradores muestren compromiso, responsabilidad y predisposición para desarrollar las tareas encomendadas y lograr los objetivos empresariales planteados generando valor a la organización.

Lo expuesto anteriormente resalta la relación directa que tiene la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores, entendiendo que una buena gestión de las variables mencionadas impulsa el éxito de las organizaciones, razón por la cual se ha generado un inmenso interés en el presente estudio buscando mejorar la gestión del talento humano centrándonos en los colaboradores, sus motivadores extrínsecos y su desempeño en el trabajo, teniendo al área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C como referente para validar este estudio.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante la presente investigación presenta las siguientes limitaciones:

1. La disponibilidad del tiempo de los encuestados, debido a las labores de su área de trabajo por lo que la recolección de información se puede realizar solamente en horas del descanso del personal.
2. El acceso a la información de la empresa en los tiempos planeados debido a los trámites burocráticos necesarios para el acceso a los datos y/o aprobación de los directivos de dicha organización.
3. La carga laboral del investigador que interfiere en el cumplimiento de las actividades programadas de la presente investigación.

1.6. Delimitación de la investigación

1.6.1. Temática

Motivación extrínseca y desempeño laboral

1.6.2. Espacial

Distrito de Yanaquihua, provincia de Condesuyos, región Arequipa.

1.6.3. Organizacional

Empresa Minera Yanaquihua S.A.C.

1.6.4. Temporal

La investigación tiene como delimitación temporal, el periodo de julio a octubre del año 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Domínguez (2016) en su trabajo de investigación denominado “La motivación extrínseca y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de bodega del Departamento de Distribución de Ferretería Espinoza S.A. de la ciudad de Guayaquil del presente año”, Tesis para optar el título de licenciado, Universidad de Guayaquil “Estatal” realizado en Ecuador, menciona que el principal objetivo de su tesis fue comprobar cómo la motivación extrínseca incide en el desempeño laboral de los trabajadores de bodega del Departamento de Distribución de la Ferretería Espinoza S.A de la ciudad de Guayaquil del presente año, el cual tuvo un enfoque cuantitativo-cualitativo. Este proceso se realizó en un contexto organizacional con el permiso de la parte directiva de la empresa. Se trabajó con toda la población de 18 colaboradores del área de distribución y debido al tamaño reducido de la población no fue necesario sacar una muestra, mientras que el diseño para la investigación es longitudinal con un alcance descriptivo-explicativo, abordando en su interacción dos o más categorías, conceptos o variables y explicando su interacción. Los resultados obtenidos permiten comprobar que la motivación extrínseca (condiciones de trabajo, reconocimiento social) incide en el desempeño laboral (no pausa laboral, no trabajo en equipo, trabajo bajo presión) de los colaboradores.

Enríquez (2018) en su tesis de grado denominada “Correlación entre los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de un grupo de mandos medios de generación milénica en un centro de llamadas”, Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar de Guatemala, cuyo objetivo es determinar si existe correlación estadísticamente significativa al 0.05 entre los niveles de motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño laboral de los grupos de mandos medios de un centro de llamadas.

La muestra utilizada para el estudio estuvo compuesta por 40 colaboradores, cuyas edades oscilan entre 20 y 35 años de edad, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios del tipo descriptivo correlacional que permitirán

determinar los niveles de motivación y desempeño laboral.

Como resultado del estudio se determinó que sí existe correlación estadísticamente significativa al 0.05 entre la motivación y el desempeño laboral, siendo los indicadores con más incidencia el salario, bonificación y flexibilidad de horario.

Santacruz (2017) en su informe final de investigación denominado “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Alfaro en el año 2016”, Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador, cuyo objetivo fue determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del distrito metropolitano de Quito.

La investigación se basó en un estudio de caso, obteniéndose información a través de encuestas que fueron aplicadas a los funcionarios de la institución para obtener datos reales acerca de los factores de la motivación que influyen en el desempeño laboral de los funcionarios.

Con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas se realizó un análisis individual y general que permitió obtener resultados del estado actual de la institución de tal manera que se puedan buscar soluciones a la problemática existente en la empresa, sirviendo también de aporte para otras investigaciones futuras relacionadas con el desempeño laboral de los empleados.

2.1.2. A nivel nacional

Ccaulla (2018) en su trabajo de investigación denominado: “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”, tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, el cual tuvo como objetivo general conocer la relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018. El método empleado fue el hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La población fue el personal administrativo bajo la modalidad de CAS que laboró en Unidad de

Gestión Educativa Local N° 06 en Ate durante el año 2017 y la muestra por 86 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 en Ate, con un muestreo de tipo probabilístico. La técnica de recolección de información que se utilizó fue la encuesta con cuestionarios como instrumentos de recolección de datos debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad mediante el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.829$ y $\alpha = 0.836$). Se llegó a la siguiente conclusión: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ($\rho = 0.507$) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

Palacios (2017) en su trabajo de investigación denominado “La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Galería 999, Centro Comercial Palao, SMP- 2017”. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal de la Galería 999, contando con una población de 60 colaboradores que trabajan en el lugar. Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos empleándose como instrumento el cuestionario tipo Likert. Para la validez de dicho instrumento se recurrió a la técnica de “juicio de expertos”, constatando la fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach en el que se obtuvo 0.831, indicando una alta confiabilidad. Una vez recolectados los datos estos fueron procesados mediante el SPSS 24, obteniendo como resultado que la motivación extrínseca sí influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Galería 999. Por ello se deduce que mientras los colaboradores de la Galería 999 se encuentren más motivados mostrarán un mejor desempeño.

Ramírez (2017) en su trabajo de investigación denominado “La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima - 2017”, Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo, realizado en el cercado de Lima, tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación extrínseca en satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L cercado de lima – 2017. La investigación que se realizó fue observacional y aplicada, con un diseño no experimental con corte transversal. La población fue de 50 colaboradores de la empresa, cuya muestra también fue de 50 colaboradores.

Se utilizó un cuestionario, conformado por 20 preguntas dirigidas de acuerdo a las 6 dimensiones y se utilizó como técnica la encuesta. Los resultados nos demuestran que en la variable independiente motivación extrínseca, de un total de 50 encuestados, 31 colaboradores que representan el (62%) indicaron que casi siempre es importante la motivación extrínseca dentro de la empresa Termil S.R.L, por otro lado 2 colaboradores que representan el (4%) afirman que siempre es importante la motivación extrínseca dentro de la empresa Termil S.R.L.

Reátegui (2017) en su trabajo de investigación denominado “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los Colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín”. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, realizado en Tarapoto, plantea la hipótesis, que la motivación sí influencia en el desempeño laboral de los empleados de la institución educativa, ya que existe gran desmotivación del personal docente y administrativo, el mismo que repercute en sus actividades programadas en el calendario académico.

Luego de realizar un cuestionario de recolección de datos y su posterior procesamiento y análisis se pudo comprobar la existencia de una correlación media entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa, asimismo se evidenció que el nivel de motivación es “malo” en el 52% de los trabajadores, es “regular” en el 37% y “bueno” solo en el 11% comprobando la hipótesis planteada al inicio del estudio.

León (2017) en su tesis denominada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari, año 2017”. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, realizada en Ancash, cuyo objetivo general es determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, en cuya realidad actual no se percibe la motivación en los trabajadores ya que realizan con desgano sus actividades. La municipalidad no cuenta con planes estratégicos y operativos actualizados, no existen políticas de capacitación, además no hay servicio de ornato, parques y jardines.

Al realizar los estudios se pudo comprobar que la motivación incide

significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el año 2017, ya que existe una correlación positiva considerable del 79.5%, entre la motivación y el desempeño laboral.

Oliva (2017) en su trabajo de investigación denominado “Motivación y desempeño laboral de los Colaboradores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima Perú 2015”. Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo, realizado en Lima, que presenta una perspectiva de análisis de la motivación y el desempeño laboral dentro de una institución pública, cuyo problema central es la búsqueda de métodos que permita a las instituciones públicas a través de estudios realizados en su propia realidad encontrar soluciones a los problemas más frecuentes de los recursos humanos.

Al realizar el estudio se comprueba que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, en donde la asociación entre la variable motivación y desempeño laboral se considera estadísticamente significativo con correlación baja según los estándares normales.

Considerando una hipótesis alterna, el presente estudio también demuestra la existencia de una relación medianamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Hospital Víctor Larco Herrera.

Caruanambo (2019) en su trabajo “La motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A Cajamarca 2019”. Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca. Se trabajó con una muestra de estudio constituida por 50 colaboradores. El tipo de investigación es básica, descriptiva correlacional con un diseño de investigación no experimental-transversal. Los resultados en su tercera hipótesis sobre si un plan de línea de carrera influye significativamente en la proactividad de los colaboradores, el coeficiente de correlación de Pearson indica que existe una baja asociación entre ambas variables ($r = 0.280$), del mismo modo se obtiene que el valor de significancia Sig. (Bilateral) es de $P = 0.0581$, siendo este valor mayor que 0.05, lo que indica que no es significativo, lo que conllevó a rechazar la hipótesis alternativa.

2.1.3. A nivel local

Calcina (2017) en su trabajo de investigación denominado “Impacto de la Motivación en la Satisfacción Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz - 2017”, Tesis para optar el título de licenciado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, que tuvo como objetivo general determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz.

Al aplicar el cuestionario se determinó que el nivel de motivación laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz, aplicando el alfa de Cronbach por dimensiones, presentan una mayor motivación intrínseca, lo cual indicaría que los colaboradores se encuentran motivados debido a factores internos. Por otro lado, los colaboradores presentan un menor grado de motivación de regulación externa, debido a que perciben que la institución no les brinda todas las facilidades e instrumentos para realizar su labor.

Los resultados fueron: al valorar las dimensiones de motivación, 88 (69%) de los colaboradores presentan motivación regular; 19 (15%) motivación baja; 18 (14%) motivación alta y 3 (2%) muy alta; destacándose las dimensiones de motivación intrínseca y regulación identificada por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta.

Alviz & Añasco (2018) en su tesis denominada “Relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Materiales, Arequipa – 2018”, Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, cuyo objetivo fue establecer la correlación entre las variables motivación y desempeño laboral en el Banco de Materiales en liquidación en la ciudad de Arequipa.

La muestra del estudio estuvo compuesta por 75 personas, entre personal administrativo y trabajadores de campo, de los cuales se hizo la recolección de datos mediante la aplicación de la encuesta como instrumento.

Las conclusiones determinan que ambas variables se relacionan explícitamente, lo cual afecta al desempeño de los colaboradores que no tienen

predisposición para realizar sus funciones porque no se les brinda las condiciones adecuadas.

También se concluye que existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y las relaciones interpersonales de los trabajadores ya que afecta la responsabilidad y el compromiso que deberían tener con la organización.

Rojas (2020) en su trabajo de investigación denominado “La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019”, Trabajo de Investigación de Ingeniería, Universidad Continental, cuya hipótesis asevera que la motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores.

Para el presente estudio se utilizó una muestra de 192 trabajadores del sector hidrocarburos de la empresa Graña y Montero a los cuales se les aplicó una encuesta conformada por dos cuestionarios.

Mediante esta investigación se demostró que el nivel de influencia de la motivación es positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores y la percepción en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores es media.

2.2. Antecedentes generales de la empresa

2.2.1. Características de la empresa

Minera Yanaquihua SAC (MYSAC) es un pequeño productor minero que trabaja en un entorno artesanal desde el año 2000, en el que adquirió un proyecto invadido, en el que existía un conflicto social con los mineros artesanales.

Después de 19 años de diálogo y entendimiento, mantiene sus operaciones incluyendo a los mineros artesanales como socios estratégicos.

Razón social: Minera Yanaquihua S.A.C.

RUC: 20497062781

Teléfonos: 51 01 2305200, 51 054 350010.

Web: <http://www.mysac.com.pe>

2.2.2. Objetivo

La sociedad tiene por objeto las siguientes actividades: explotación, beneficio y comercialización de los recursos mineros extraídos de sus tres derechos mineros: Asunción Tres, Asunción Cuatro y Encarna.

2.2.3. Misión

Somos una empresa productiva aurífera y comercializadora de mineral. Estamos comprometidos con el crecimiento socio-económico de las comunidades y mineros artesanales de nuestra área de influencia y nuestros colaboradores, aplicando las mejores prácticas en la seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y comercialización.

Estamos enfocados en el control de costos, calidad e innovación tecnológica en nuestros procesos.

2.2.4. Visión

Llegar a ser reconocidos como una empresa minera aurífera, competitiva sostenible y líder en la formalización de la minería artesanal.

Cuenta con instalaciones de oficina en la Calle Londres N° 203 Mariano Melgar, Arequipa y en mina Unidad de Producción Alpacay S/N, distrito de Yanaquihua, Condesuyos, departamento de Arequipa y su sede principal en Av. Paseo de la República 5809, Miraflores, Lima.

2.2.5. Valores empresariales

- **Respetar:** la cultura y costumbres del entorno.
- **Responsabilidad:** participando en proyectos que permitan acceder a fuentes hídricas y compartir este recurso con nuestros vecinos, al igual que en programas para la mejora de la educación y la salud del entorno.
- **Preservación:** compromiso con el ambiente empleando técnicas de avanzada en su preservación y recuperación.

- **Cuidado y protección:** compromiso con la seguridad implementando sistemas preventivos que protejan la integridad de nuestro equipo humano.
- **Honestidad:** compromiso en un manejo responsable del destino del oro e insumos controlados.
- **Mejora continua:** compromiso con la salud en nuestros procedimientos en mina y planta estableciendo controles periódicos para medir la eficiencia del sistema programando revisiones médicas periódicas.

2.2.6. Reseña histórica

El yacimiento aurífero de Alpacay data de la época de la colonia (año 1680). Los españoles extrajeron oro, principalmente de las vetas Andaray, Encarna y Alpacay. En 1815, se trabaja la veta “El Rey” conocida como el filón de labores profundas. A partir de 1933, la Compañía Minera Alpacay S.A. entra en actividad logrando cubicar 33,200 TM de mineral con una ley de 17,33 gr/TM, trabajando la veta El Rey. Entre los años 40 se inicia la operación de las plantas de cianuración y flotación, para tratar relaves, minerales oxidados y minerales sulfurados con contenidos de hasta 3% de cobre y 14 gr/TM de oro, En 1945, la planta de flotación dejó de operar por un derrumbe en la mina, al dejar de explotarse la veta El Rey, la cual era muy piritosa. En 1948, una vez construida la cortada Cerro Rico se iniciaron los trabajos de desarrollo y preparación en cuatro niveles llegando hasta las zonas de Esperanza y Gertrudis. En el año 1950, las minas trabajadas eran Gertrudis (33%), Esperanza (7%), Cerro Rico (55%) y San José con el 5% de producción. En el año 1954 la Compañía Minera Alpacay S.A. paralizó sus operaciones. En la década del 70 la empresa Minera Cervantes S.A. instaló una pequeña planta de amalgamación en la Mina Charco a 2 km al oeste de Yanaquihua y cubre los denuncios de la zona de Alpacay. Se asocia con Barmine S.A. quien es reemplazada en 1980 por AURISUR S.A. empresa que a la vez compra la participación de Cía. Cervantes S.A. y consolida el 100% de la propiedad minera. En el año 2000 aparece Minera Yanaquihua S.A.C; realizando exploraciones mediante socavones y chimeneas, hasta la actualidad. La planta de procesos es accesible desde la ciudad de Chuquibamba por una carretera afirmada. La planta piloto Alpacay inicia sus operaciones con la empresa Minera Cedemin SAC. Posteriormente en el año 2002 es transferido a la empresa Minera Yanaquihua SAC.

2.2.7. Localización

La planta Alpacay geográficamente está ubicada en el distrito de Yanaquihua, provincia de Condesuyos, departamento de Arequipa, a una altitud promedio de 2680 msnm y en las coordenadas geográficas siguientes:

Latitud: 74° 15' 9 segundos.

Longitud: 67° 38'19 segundos.

Minera Yanaquihua y su entorno se encuentra ubicado dentro de la zona de vida desierto per árido montaño subtropical. Esta zona es de bajo potencial agrícola debido a las limitaciones topográficas y deficiencias de agua. Geográficamente se localiza en las cuencas del río Chaparra.

El relieve general es accidentado a abrupto, con pendientes fuertes, en el flanco andino se observan cerros de cimas redondeadas a sub redondeadas y de pendientes moderadas, en los alrededores de la mina presenta laderas alargadas y quebradas de pendientes abruptas que llegan a sobrepasar los 300 metros de altura, las quebradas en sus cabeceras y parte media son estrechas, ampliándose hacia la parte inferior.

2.2.8. Infraestructura y personal

Minera Yanaquihua cuenta en su infraestructura con campamento para el personal obrero y campamento para el personal empleados, además con oficinas para el área administrativa, área de mina, área de geología, área de seguridad y área de acopio con sus oficinas para atención al cliente, liquidación y jefatura.

2.2.9. Análisis de la actividad

a. Descripción de la actividad

La planta Alpacay, comprende un circuito para el procesamiento de menas auríferas, a continuación, se describen las principales actividades que se desarrollan en el área de Acopio en la planta de Beneficio Alpacay.

b. Acopio

Los minerales procesados provienen de tres fuentes:

- Mina Alpacay.
- Mineras aledañas: Minera Soledad SAC y Minera Chalhuané SAC
- Acopio de producción de terceros (mineros artesanos)

El proceso comienza con la negociación entre el promotor y el cliente; donde después de presentar un portafolio de condiciones y beneficios y un acuerdo de cantidad en toneladas de mineral se cierra la negociación teniendo en cuenta políticas internas de venta, se coordina con la sección de atención al cliente quien es la encargada de coordinar el recojo del mineral en unidades adecuadas de acuerdo a la carga y la capacidad del vehículo ya sean estos volquetes para cargas que tienen un peso mayor a 11 toneladas y si son cargas de menor cantidad se envían camiones de hasta 10 toneladas.

Los lotes de minerales provenientes de todas las fuentes son pesados en una balanza plataforma de 80 toneladas.

El conductor del vehículo entrega un recibo al encargado de balanza en el cual indica la clase de mineral, nombre del proveedor, se identifica la zona de procedencia y se codifica con el número de lote correspondiente y el proveedor entrega la documentación pertinente (guías de remisión, DNI) y el encargado de balanza entrega al proveedor la hoja de balanza la cual sirve de base al momento de la liquidación.

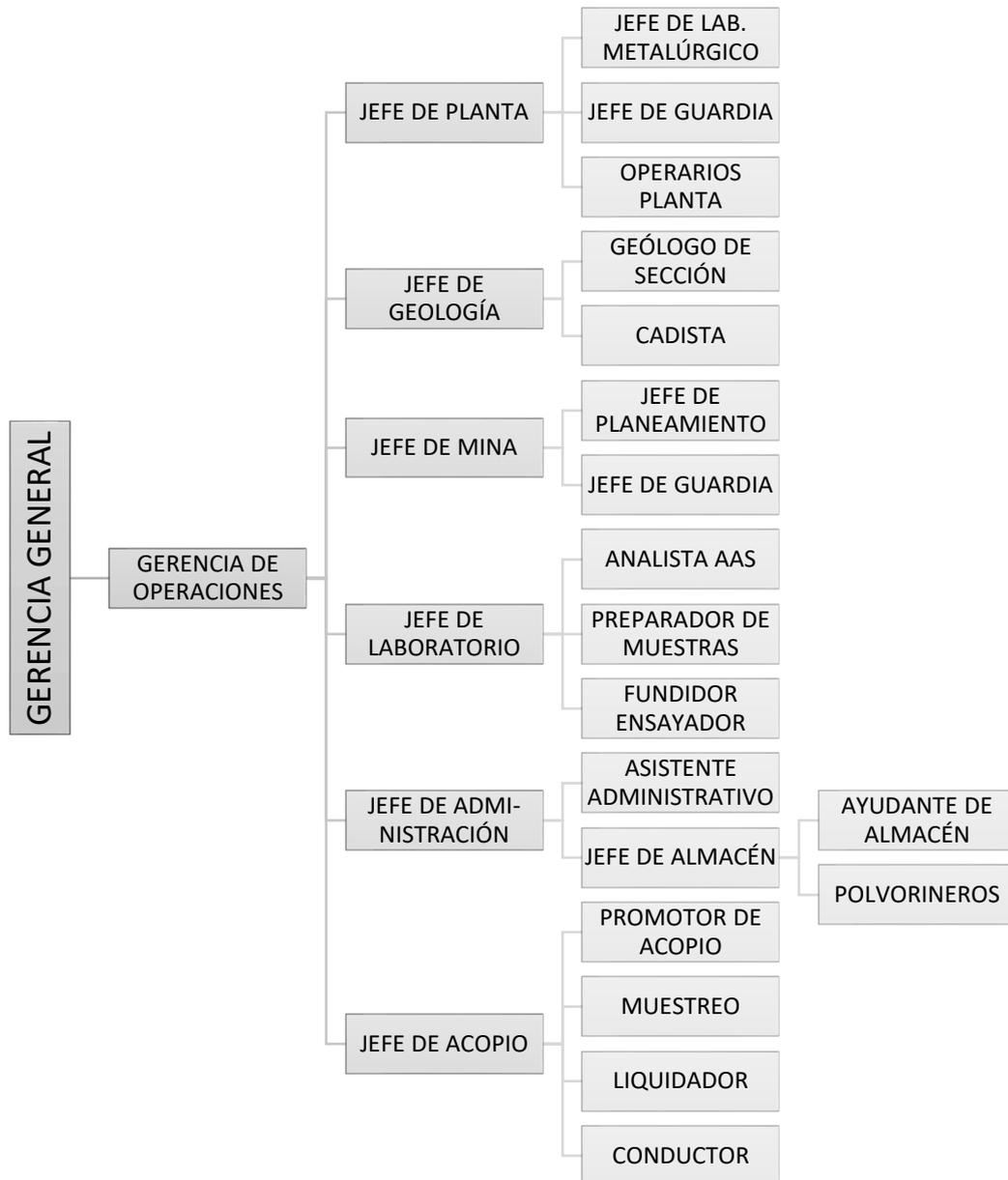
Una vez pasada la carga por la balanza, la cual tiene un software donde nos muestra ciertos datos importantes para el área de liquidación como el pesaje, hora, fecha, placas del vehículo y tipo de mineral, luego, el personal de balanza, decide el lugar de descargue e inmediatamente el supervisor de muestreros designa personas para que hagan la toma de muestra representativa para ser preparada y analizada.

Una vez que se tenga la muestra es llevada al cuarto de preparación donde se muele, tamiza, pesa y prepara la cantidad a ser llevada a laboratorio. Una vez en el laboratorio, el laboratorista hace los respectivos análisis, donde se dan detalles de calidad como: gr/ton, existencia de otros minerales, porcentaje de recuperación,

porcentaje de humedad con el fin de pagar solo por el mineral seco y poder descontar en la liquidación correspondiente. Estos datos son subidos al sistema AMS (sistema de gestión de acopio de minerales) para dar paso a la parte de facturación.

Al día siguiente de haber ingresado el mineral a la unidad de producción con los resultados obtenidos y subidos al sistema AMS (sistema de gestión de acopio de minerales), el liquidador se encarga de verificar los resultados obtenidos de laboratorio, el precio del oro del día, calcula el precio del transporte según la distancia de la zona desde donde se recogió el mineral, ingresa la maquila y emite la hoja de liquidación en la que figuran todos los datos necesarios que debe tener en cuenta el proveedor, si el proveedor está de acuerdo con los parámetros, condiciones y resultados de su mineral se procede a emitir la factura correspondiente, si el monto es menor a los 1000.00 dólares se efectúa el pago en efectivo, si el monto fuese mayor a 1,000.00 dólares el expediente es enviado a Lima para hacer el debido depósito según lo estipulado por SUNAT.

2.2.10. Estructura orgánica básica



Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

2.2.11. Funciones de los colaboradores.

	FUNCIONES GENERALES DE LOS COLABORADORES	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001-01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	AGO-2019
		Página:	01 de 01
<p>Funciones generales de los colaboradores:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros de área.2. Cumplimiento de los requisitos del Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Alpacay (SIGA), Políticas y Reglamento Internos de la empresa, Normas legales vigentes y otras disposiciones aplicables al sector minero que sean de competencia a MYSAC.3. Dar cumplimiento a los procedimientos y estándares implementados dentro de su área de trabajo, asimismo, lo que concierne a la disciplina y conservación de la seguridad propia y ajena.4. Reporta actos y condiciones sub estándar, incidentes que eviten la ocurrencia de accidentes y daños al medio ambiente.5. Reporta de forma inmediata la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro de su área de trabajo de acuerdo al procedimiento de comunicación de emergencias establecido en el plan de contingencia, como también reportar los riesgos laborales a los que se encuentre expuesto.6. Participa en la identificación de los aspectos y peligros asociados al área, para controlarlos, minimizarlos o eliminarlos.7. Participa en la investigación de incidentes y accidentes acontecidos en su área de trabajo.8. Conserva el orden y limpieza de las zonas de trabajo cumpliendo las directrices de seguridad y medioambientales.9. Cumplir con el horario de trabajo establecido.			

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001-01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	AGO-2019
CARGO	JEFE DE ACOPIO	Página:	01 de 02

JEFE DE ACOPIO

Profesional con capacidad para las negociaciones y relaciones comunitarias.

SUPERVISADO POR:

- Gerencia General.
- Gerencia de operaciones.

SUPERVISA A:

- Coordinador de Acopio.
- Promotores.
- Liquidadores
- Atención al cliente.
- Conductores.
- Geólogos de Acopio.

FUNCIONES:

1. Establecer contacto directo con los mineros artesanales para verificar su disponibilidad al trabajo y comercialización de mineral, así como para verificar si su documentación cuenta con la autorización legal requerida.
2. Es responsable de trabajar directamente con todos y cada uno de los mineros artesanales, programar el ingreso de mineral que entregan los mineros artesanos.
3. Capacitar a los Mineros Artesanales para la exploración y explotación de sus labores, para este trabajo se tiene el apoyo de los Ingenieros Geólogos, quienes supervisan el correcto desarrollo del trabajo cumpliendo las normativas legales; especialmente las referidas al cuidado del medio ambiente, trabajo infantil, trabajo forzoso y SSO.
4. Realizar mapeo de áreas de producción artesanal dentro de la zona de influencia de MYSAC, a fin de establecer un plan de relaciones comerciales.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001-01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	AGO-2019
CARGO	JEFE DE ACOPIO	Página:	02 de 02

5. Apoyar en las gestiones de formalización de los mineros artesanales en coordinación con el área de Formalización, Relaciones Comunitarias, Gerencia de Operaciones y Gerencia General.
6. Fortalecer el trato y las buenas relaciones con los mineros artesanales, sean personas naturales o jurídicas.
7. Elaborar los proyectos de contratos/convenios con los mineros artesanales, sean personas naturales o jurídicas que cumplan con los requisitos.
8. Implementar y llevar los registros detallados necesarios que contengan información para identificar con claridad la cualidad y calidad del material a acopiar (leyes, peso, etc.)
9. Verificar los resultados del laboratorio respecto a la calidad del mineral, para que según ello se proceda a elaborar la liquidación y pago respectivo.
10. Verificar si existieron diferencias (dirimencia), entre los resultados del laboratorio y lo manifestado por el minero artesanal.
11. Efectuar y rendir directamente al área administrativa en Lima las liquidaciones de pagos correspondientes al mineral adquirido.
12. Realizar visitas a las zonas de extracción de mineral para verificar las labores allí realizadas.
13. Elaborar y presentar un plan de divulgación de costos perjuicios de mineros artesanales, a fin de sensibilizar a los sujetos de formalización, en cuanto a los perjuicios económicos y ecológicos.
14. Asignar al personal bajo su cargo labores referidas a las funciones aquí descritas.
15. Otras funciones encargadas por la instancia inmediata superior.

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001-01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	Ago-2019
CARGO	GEÓLOGO DE ACOPIO	Página:	01 de 02

GEÓLOGO DE ACOPIO

Profesional con cualidades de dirigir, coordinar, apoyar y controlar la ejecución y actualización de secciones geológicas, mapeos, correlaciones, interpretaciones, modelamiento de vetas mineralizadas, reservas de mineral, logueo de sondajes diamantinos, muestreo y leyes, mapeos geológicos, y otros.

SUPERVISADO POR:

- Gerencia de operaciones.
- Jefe de Acopio.

SUPERVISA A:

- Promotores.
- Técnicos geólogos.

FUNCIONES:

1. Planificar, dirigir y controlar todas las actividades de exploración superficial y subterránea, con criterio técnico y económico de las labores de los mineros artesanos.
2. Efectuar el seguimiento y control de labores de producción en cuanto a calidad, tiempo y costos; manteniendo informado sobre el carguío de mineral efectuado por los mineros artesanos; dar recomendaciones de áreas con existencia de mineral para el acopio.
3. Evaluar y determinar delimitaciones de zonas mineralizadas y de desmonte en las labores de los mineros artesanos con el fin de evitar mayor dilución; además de reportar cualquier anomalía o situación insegura que se presente.
4. Mapear, correlacionar y pasar información geológica-estructural a los planos de niveles y secciones, manteniendo actualizada la información geológica de las zonas de acopio, tales como: planos geológicos, secciones transversales y longitudinales.
5. Supervisar las labores de los mineros artesanos, elaborando mecanismos, acciones o herramientas para el control de calidad, control de la operación, control del trabajo infantil, control del trabajo forzado y control de seguridad en las labores.
6. Seguimiento en el cumplimiento de los procedimientos del personal que labora en la asistencia técnica al minero artesanal.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001-01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	Ago-2019
CARGO	GEÓLOGO DE ACOPIO	Página:	02 de 02
<p>7. Preparar informes diarios, semanales y mensuales de todas las actividades de geología, exploraciones y control de calidad de las labores de los mineros artesanos.</p> <p>8. Desarrollo de procedimientos de trabajo de su área y verificar su correcto cumplimiento.</p> <p>9. Detectar las variaciones de las leyes en los valores muestreados.</p> <p>10. Velar por la actualización de los datos geológicos de los mineros artesanos.</p> <p>11. Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad, salud, calidad y medio ambiente establecidas en el desarrollo de los trabajos del área.</p>			

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001-01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	Ago-2019
CARGO	COORDINADOR DE ACOPIO	Página:	01 de 01
<p>COORDINADOR DE ACOPIO</p> <p>Profesional con capacidad para coordinaciones y relaciones comunitarias.</p> <p>SUPERVISADO POR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerencia de Operaciones. • Jefe de Acopio <p>SUPERVISA A:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promotores. • Liquidadores. • Atención al cliente. • Conductores. <p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir al jefe de acopio en sus funciones. 2. Responsable de liderar un equipo de acopiadores de mineral, identificando zonas de acopio y proveedores de mineral. 3. Establecer contacto directo con los mineros artesanales para verificar su disponibilidad al trabajo y comercialización de mineral, así como para verificar si su documentación cuenta con la autorización legal requerida. 4. Fortalecer el trato y las buenas relaciones con los mineros artesanales, sean personas naturales o jurídicas. 5. Coordinar el transporte de mineral desde su lugar de origen hacia la Planta de Operaciones MYSAC. 6. Realizar visitas a las zonas de extracción de mineral para verificar las labores allí realizadas, buscando nuevos puntos de Acopio. 7. Asignar al personal bajo su cargo labores referidas a las funciones aquí descritas. 8. Otras funciones encargadas por la instancia inmediata superior. 			

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001 01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	Ago-2019
CARGO	PROMOTOR DE ACOPIO	Página:	01 de 01
<p>PROMOTOR DE ACOPIO</p> <p>Personal con capacidad para coordinaciones, negociaciones, criterio e iniciativa para tratar con mineros artesanales.</p> <p>SUPERVISADO POR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Acopio. • Coordinador de Acopio. <p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Captar el mineral que extraigan los mineros artesanales que estén en el proceso de formalización (Reinfo) y los mineros formalizados de la región. 2. Reportar diariamente la cantidad de acopio realizado. 3. Atender a los proveedores en apoyos logísticos. 4. Recibir y ejecutar órdenes de trabajo encomendadas por el jefe inmediato al inicio de la jornada. 5. Coordinar y velar por el buen uso de las herramientas de trabajo. 6. Contribuir con la información adecuada y con sugerencias en la mejora de las condiciones de trabajo para un mejor control y evitar incidentes. 7. Si tiene a su cargo una movilidad asignada debe de realizar el check list de su unidad y reportar en el cuaderno de diario sus actividades. Informar al coordinar de acopio todos los días sobre las labores realizadas. 8. Chequear las labores de visita valiéndose de la hoja de inspección de labores mineras de artesanos. 			

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001 01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	Ago-2019
CARGO	LIQUIDADOR DE ACOPIO	Página:	01 de 02
<p>LIQUIDADOR DE ACOPIO</p> <p>Profesional con conocimientos para aplicar, manejar e interpretar datos para generar liquidaciones en el acopio de mineral.</p> <p>SUPERVISADO POR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Acopio. • Coordinador de Acopio. • Administración. <p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calcular el precio del oro y de la plata a valorizar para las liquidaciones que se efectuarán en el día. 2. Atender a los proveedores que deseen liquidar, resolver sus dudas y consultas respectivas. 3. Revisar el RUC del proveedor antes de liquidar, debe estar activo y habido. 4. Revisar que el minero artesanal esté en el proceso de formalización (REINFO) o esté formalizado. 5. Llenar correctamente las facturas de los proveedores. 6. Realizar las liquidaciones correspondientes de cada lote de mineral en el sistema AMS. 7. Realizar los respectivos descuentos a los proveedores que tienen deudas con la empresa, ya sea adelantos, prestamos, facturas. 8. Enviar a las oficinas de Contabilidad de MYSAC en Lima, escaneado todas las liquidaciones realizadas durante el día. 9. Estar al pendiente de las guías de remisión para revisar y constatar que estén llenadas correctamente y proceder a enviarlas a Lima. 10. Entregar viáticos a los conductores y promotores para sus salidas al campo. 11. Recepcionar y revisar las rendiciones de gastos de los choferes y promotores para registrarlos en caja. 12. Mantener actualizada la información de todas las deudas pendientes por parte de los proveedores. 			

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001 01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	Ago-2019
CARGO	LIQUIDADOR DE ACOPIO	Página:	02 de 02
<p>13. Brindar la información concerniente a liquidación a los jefes de área o personal autorizado.</p> <p>14. Ingresar y registrar a los nuevos proveedores en el sistema AMS.</p> <p>15. Archivar una copia de todos los reintegros, rendiciones, facturas, entre otros.</p> <p>16. Reportar diariamente al área de planta todos los lotes liquidados.</p> <p>17. Presentar al jefe de acopio un reporte semanal por zonas de gastos.</p> <p>18. Programar el respectivo pedido de la remesa semanal.</p> <p>19. Realizar el envío semanal de los documentos de la rendición de caja correctamente sellados con su respectiva guía.</p> <p>20. Trabajar en equipo para brindar una alta calidad de atención al proveedor.</p>			

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001 01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	Ago-2019
CARGO	ATENCIÓN AL CLIENTE	Página:	01 de 01
<p>ATENCIÓN AL CLIENTE</p> <p>Profesional con cualidades de proporcionar información y soporte con relación al acopio de mineral.</p> <p>SUPERVISADO POR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Acopio. • Coordinador de Acopio. <p>SUPERVISA A:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conductores. <p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recepción y resolución de consultas, quejas y reclamaciones. 2. Responder las inquietudes, preguntas, reclamos o solicitudes de los clientes en persona, vía telefónica, por correo electrónico o mediante el WhatsApp. 3. Realizar la programación de vehículos para el recojo de mineral. 4. Distribución de vehículos a las diferentes zonas según la programación. 5. Tener la habilidad de comunicarse con facilidad. 6. Resolver de manera clara y oportuna los requerimientos (consultas, reclamos y reposiciones) de los clientes. 7. Proponer mejoras en los procesos y procedimientos asociados a la gestión de los requerimientos que afectan directa o indirectamente a los clientes. 			

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001 01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	Ago-2019
CARGO	CONDUCTOR DE ACOPIO	Página:	01 de 01

CONDUCTOR DE ACOPIO

Personal con experiencia en manejo de todo tipo de vehículos con brevetado autorizado por MTC.

SUPERVISADO POR:

- Jefe de Acopio.
- Coordinador de acopio.
- Atención al cliente.

FUNCIONES:

1. Verificar y realizar la inspección de pre uso del vehículo a su cargo, constatando el buen estado para su funcionamiento.
2. Coordinar con atención al cliente para la disposición de los vehículos.
3. Coordinar y cumplir las indicaciones del supervisor de acuerdo al trabajo programado.
4. Mantener ordenada y limpia la unidad de transportes a su cargo.
5. Revisar e inspeccionar la máquina y zona de trabajo, comprobar que no exista ningún obstáculo que pueda impedir o dificultar el trabajo normal.
6. Durante la operación controlar e inspeccionar continuamente el equipo, para garantizar el correcto funcionamiento, manteniendo dentro de la capacidad, nivel óptimo de aceite, petróleo, temperatura de lubricación y refrigeración, etc.
7. Trasladar el mineral desde los puntos de Acopio de mineral (bocaminas) hasta la planta de Minera Yanaquihua SAC, para su respectivo pesaje, destare y descarga en una de las canchas de almacenamiento, según lo designe el balancero.
8. Tener una relación cordial con los productores mineros garantizando buenas relaciones comerciales y sociales entre los productores mineros y la empresa Minera Yanaquihua SAC.
9. Coordinar con los productores mineros sobre los accesos para prevenir daños a la unidad y demoras en el traslado, también preguntar por el número de lotes que hay en la carga, para programar con tiempo los siguientes viajes y no perjudicar a los demás productores.

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001-01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	AGO-2019
CARGO	JEFE MUESTREROS SUPERFICIE	Página:	01 de 02

JEFE MUESTREROS SUPERFICIE

Personal con experiencia en muestreo en superficie, no menor de 1 año en posiciones similares en yacimientos auríferos en minería.

SUPERVISADO POR:

- Jefe de Acopio

SUPERVISA A:

- Muestreros y balancero

FUNCIONES :

1. Coordinar la distribución de cargas de mineral en las canchas.
2. Es necesario contar con conocimientos y dominio de metodologías y procedimientos de muestreo para la utilización de insumos y materiales para la toma de muestras.
3. Contar con las herramientas y equipos necesarios.
4. Verificar la cantidad y calidad del mineral ingresado a la balanza.
5. Coordinar el traslado, ubicación y descarga del mineral ingresado a balanza.
6. Verificar diariamente la capacidad de las canchas, accesos y limitaciones.
7. Evaluar las condiciones del punto de muestreo en relación a la operación normal y condiciones de seguridad adecuadas para tomar las muestras definidas, previendo y diagnosticando posibles situaciones de riesgo.
8. Mantener una efectiva comunicación con el personal muestrero, operadores de equipos y supervisor, así como también tomar acciones correctivas para satisfacer eficiente y efectivamente el cumplimiento de los procedimientos.
9. Recopilar toda la información de la carga: proveedor, peso, número de muestra, número de lote, etc.
10. Muestrear las diferentes cargas de mineral ingresado.
11. Coordinar con el personal muestrero la preparación de las muestras: chancado, cuarteo y etiquetado.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001-01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	AGO-2019
CARGO	JEFE MUESTREROS SUPERFICIE	Página:	02 de 02
<p>12. Realizar el traslado y entrega de las muestras al área de preparación de Planta.</p> <p>13. Almacenar en un lugar seco y libre de contaminación la contra muestra de cada lote.</p> <p>14. Llenar la base de datos digital con la información recopilada de cada lote.</p> <p>15. Poseer conocimiento de informática básica.</p> <p>16. Coordinar y realizar el seguimiento al blending.</p>			

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

	FICHA DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL CARGO	Código:	GRH-MOF
		Versión:	001 01
ÁREA	ACOPIO	Fecha:	AGO-2019
CARGO	MUESTREROS ACOPIO SUPERFICIE	Página:	01 de 01
<p>MUESTREROS ACOPIO SUPERFICIE</p> <p>Personal con experiencia en muestreo superficie, no menor de 1 año en posiciones similares en yacimientos auríferos en minería.</p> <p>SUPERVISADO POR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Acopio • Jefe muestreros - superficie <p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la ubicación en cancha y descargue de lotes. 2. Coordinar con el jefe de muestreros, los lotes a muestrear y prioridades. 3. Verificar que cada lote cuente con su código de identificación. 4. Es necesario contar con conocimientos y dominio de metodologías y procedimientos de muestreo para la toma de muestras. 5. Contar con las herramientas y equipos en buen estado para un muestreo adecuado. 6. Realizar el chancado en coordinación con el supervisor. 7. Evaluar las condiciones del punto de muestreo en relación a la operación normal para tomar las muestras representativas. 8. Mantener una efectiva comunicación con el personal de muestreo y supervisor, así como también tomar acciones correctivas para satisfacer eficiente y efectivamente el cumplimiento de los procedimientos. 9. Muestrear fragmentos representativos de los diferentes lotes según la documentación asociada y código de lote. 10. Recopilar toda la información del lote: ubicación, referencia, tipo de análisis, etc. 11. Realizar el etiquetado, traslado, almacenamiento y entrega de las muestras al área de preparación. 12. Coordinar y realizar el seguimiento al Blending. 13. Realizar el muestreo de la Pila del Blending. 14. Realizar el muestreo de cada alimentación a Tolva de Gruesos. 			

Fuente: manual de organización y funciones de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

2.2.12. Relación de colaboradores del área de Acopio

Tabla 1.
Relación de colaboradores del área de Acopio

RELACION DE COLABORADORES DE ACOPIO 2019				
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	PUESTO	CATEGORÍA
1	ARROYO VILCAPOMA IVAN NATALIO	40551870	JEFE DE AREA	LINEA DE MANDO
2	CAYO GOMEZ EFRAIN	41416806	SUPERVISOR	LINEA DE MANDO
3	MOLINA CHURA MIGUEL ANGEL	41750718	SUPERVISOR	LINEA DE MANDO
4	OROZCO LOAYZA RODOLFO VICTOR RAUL	43953357	SUPERVISOR	LINEA DE MANDO
5	PACCO GUTIERREZ MARINO	40456430	SUPERVISOR	LINEA DE MANDO
6	BERNEDO CRUZ ARMANDO	40915402	PROMOTOR	EMPLEADO
7	CABRERA HUAHUACONDO JIMI FRANK	45068387	CONDUCTOR	EMPLEADO
8	CANALES VARGAS WILLIAM	41945139	CONDUCTOR	EMPLEADO
9	CARDENAS CARPIO JESÚS	43994037	CONDUCTOR	EMPLEADO
10	CHACONDORI COA FRANK	71430608	CONDUCTOR	EMPLEADO
11	CHACONDORI PUGA EBERT	43741245	CONDUCTOR	EMPLEADO
12	CHAMPI CCAHUATA PERCY	80358636	PROMOTOR	EMPLEADO
13	CONDO HUAHUACONDO QUIQUE	44627749	PROMOTOR	EMPLEADO
14	DAVID ROSAS WILBER	43008620	PROMOTOR	EMPLEADO
15	FLORES MENDOZA ARTURO	80041529	CONDUCTOR	EMPLEADO
16	GUINEA BUSTIOS GUALFREDO	20720898	CONDUCTOR	EMPLEADO
17	GUTIERREZ SILVA YOEL	45379539	OPERADOR	EMPLEADO
18	HUAMANI HUAMANI ROGELIO	41662016	PROMOTOR	EMPLEADO
19	HUAMANI YAURI MAXIMO	46299118	MUESTRERO	EMPLEADO
20	LAURA LLANQUECHA JAVIER VICTOR	41796744	CONDUCTOR	EMPLEADO
21	MARCAPURA LÓPEZ JHONATAN SERGIO	72297970	OPERADOR	EMPLEADO
22	NANQUEN MANRIQUE GILBERTO	3371314	CONDUCTOR	EMPLEADO
23	NEIRA LUQUE FAVIOLA	72304887	ATENCION AL CLIENTE	EMPLEADO
24	NOVA REVILLA DANIEL BERNARDO	42252014	CONDUCTOR	EMPLEADO
25	PALACIOS GUEVARA ELVIS JHON	41435573	CONDUCTOR	EMPLEADO
26	ROJAS MUÑOZ JOSUE ABRAHAM	45637175	LIQUIDADOR	EMPLEADO
27	SACSI CONTRERAS JORGE	45157527	CONDUCTOR	EMPLEADO
28	TORRES TORRES YOSELIN NATALY	72244658	ATENCION AL CLIENTE	EMPLEADO
29	YANAPA CALCINA DELFIN	70238005	MUESTRERO	EMPLEADO
30	ZAMATA MONTES FRANK GERARDO	44698001	OPERADOR	EMPLEADO

Fuente: área de recursos humanos de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. La motivación

Definición

Marketing Publishing (1996) afirman que “Motivación es el estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”.

Espada (2002), afirma:

La motivación está directamente relacionada con las necesidades humanas, cuando un ser humano tiene una necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando la ha conseguido generalmente deja de motivarle.

La motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir nuestros anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros propios medios y en otros necesitamos la ayuda de los demás. Vivir motivado o desmotivado es también sinónimo de vivir con ilusión o sin ella, los proyectos de futuro, los retos y desafíos solo los pueden alcanzar personas con capacidad de motivación e iniciativa personal.

Vélaz (1996), afirma:

Entendemos por motivación laboral aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar. Sin embargo, contemplada desde la amplia perspectiva de la motivación a actuar en general, podemos hablar también de una motivación “a no trabajar” (o a no realizar cualquier otra tarea) como una motivación positiva, es decir, como algo más que una carencia de impulso hacia el trabajo.

La motivación tiene diversas clasificaciones, entre las cuales destaca la división en dos grupos: la motivación intrínseca que nos impulsa a realizar cosas por la simple intención de querer hacerlas sin existir ninguna recompensa involucrada y la motivación extrínseca que es parte del presente estudio y que detallamos a continuación:

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se refiere a aquellos estímulos o recompensas que necesita un individuo para despertar su interés motivacional y realizar determinadas acciones o actividades.

Refiriéndonos al ámbito estrictamente laboral, la motivación extrínseca es el conjunto de factores externos principalmente económicos, que inducen al trabajador a realizar las actividades laborales con mayor empeño para mejorar la productividad.

Marketing Publishing (1996) afirman:

Los estudiosos del comportamiento humano están de acuerdo en señalar que un estado de motivación puede producir cuatro diferentes efectos sobre el comportamiento:

- Efecto de activación: el estado de motivación induce a una persona a iniciar una acción o comportamiento.
- Efecto de reforzamiento: el estado de motivación induce a una persona a mantener una acción o comportamiento durante un cierto periodo de tiempo.
- Efecto de dirección: el estado de motivación induce a una persona a actuar en una determinada dirección u orientación.
- Efecto de fortalecimiento: el estado de motivación induce a una persona a incrementar el impulso con que realiza determinada acción o comportamiento.

Dentro del campo laboral un programa de incentivos económicos no asegura el aumento de la productividad, por lo que se deben diseñar otros tipos de incentivos como el reconocimiento de logros, la valoración personal, el fomentar ideas y la participación, el proporcionar medios para trabajar con calidad, entre otros.

2.3.2. Teorías de la motivación

Marketing Publishing (1996) afirman:

La gestión y motivación del personal, visto desde la óptica del empresario o directivo máximo de una pequeña empresa, tienen enfoques fundamentales que, si los niveles de dirección de una organización logran interiorizar, hacer suyos, compartir plenamente y gestionar con eficacia, estarán, en el ejercicio diario de sus responsabilidades, capacitados para lograr altos niveles de motivación y estímulo en el personal que trabaja en sus empresas.

Entre estos enfoques tenemos:

Las Teorías “X” e “Y” de McGregor

Las que su autor, el investigador D. McGregor, denominó como Teoría X y Teoría Y, se corresponden con dos concepciones opuestas que tienen los empresarios y directivos sobre la naturaleza humana en sentido general, y, en especial, respecto a cómo creen que son las personas que trabajan en la empresa.

Es por esto que McGregor definió dos grandes grupos de creencias, actitudes y comportamientos, los cuales son:

La teoría X: que enfoca al ser humano como un ente reactivo que su motivación básica radica en los incentivos económicos, que es un ente pasivo que debe ser motivado y controlado por la empresa, que es por naturaleza perezoso y requiere estímulos externos para realizar una determinada tarea.

Asimismo, la teoría X indica que, debido a su naturaleza íntimamente irracional, el ser humano promedio no es capaz de autocontrolarse y disciplinarse; solo lo logra como resultado de los estímulos y controles externos que se le impongan.

La teoría Y: que enfoca al ser humano como un ente proactivo, de manera contraria a la teoría X, en donde indica que las personas por naturaleza son activas, que las personas pueden ejercer autocontrol y disciplina sin necesidad de estímulos coercitivos externos.

Asimismo, indica que la imaginación, el ingenio y la creatividad son dotes innatas de todo ser humano, que solo requiere ciertos incentivos para desarrollarse.

Luego de estudiar ambos supuestos, se concluye que los comportamientos que ambas teorías describen no son una consecuencia de la naturaleza humana, sino que están directamente vinculados a las ideas que tienen los directivos y a su concepción de la naturaleza humana. Las actuaciones de los empleados dependerán de las condiciones que los niveles de dirección creen en el entorno de trabajo.

La escala de necesidades de Maslow

A partir de los hallazgos iniciales de Maslow sobre las necesidades que aspira a satisfacer el ser humano, se ha hecho una gran cantidad de estudios, investigaciones, encuestas (a veces, incluso, con la intención de rebatir los planteamientos de Maslow), que han llegado a ciertas conclusiones coincidentes.

Primera conclusión: todo ser humano plantea tres niveles de necesidades: básicas, sociales y de autorrealización.

Segunda conclusión: las necesidades de nivel inferior (las básicas) tienen prioridad en el orden de logro de las personas; pero, una vez satisfechas esas necesidades básicas, las necesidades sociales y de autorrealización se convierten en la prioridad más importante.

Tercera conclusión: la verdadera motivación del personal sólo se logra cuando sus miembros perciben que la empresa satisface los tres niveles de necesidades: básicas, sociales y de autorrealización.

Los enfoques modernos de la gestión se basan en señalar que las empresas deben preocuparse, también, por la satisfacción de los niveles restantes (seguridad y de reconocimiento).

2.3.3. Teoría Bifactorial de Herzberg

a) Definición

También conocida como la teoría de motivación-higiene, afirma que el desempeño y rendimiento de las personas en el trabajo depende de la satisfacción que les brinde el entorno laboral, siendo muy importante que los objetivos de la empresa vayan alineados a los intereses de sus trabajadores.

b) Factores de higiene y motivación

Para explicar su teoría Herzberg se basó en dos factores:

Factores de higiene: relacionadas específicamente al entorno donde se desarrolla el trabajo, cuya ausencia puede ocasionar insatisfacción en los trabajadores afectando por consiguiente su rendimiento. Entre los factores de higiene tenemos:

- Factores económicos
- Condiciones laborales
- Seguridad laboral
- Factores sociales
- Beneficios adicionales

Factores de motivación: relacionados con el reconocimiento y los logros, la promoción y el crecimiento profesional, contribuyen en gran medida al aumento de satisfacción en las personas. Entre los factores de motivación tenemos:

- Trabajo estimulante
- Logro y autorrealización
- Reconocimiento
- Responsabilidad

c) Importancia de la teoría de Herzberg

Esta teoría es muy importante porque nos permite comprender que un entorno laboral favorable genera satisfacción en sus trabajadores conllevando a una experiencia laboral positiva.

Por tal motivo es indispensable que las empresas mantengan motivados a sus trabajadores promoviendo siempre un ambiente laboral favorable.

2.4. Bases conceptuales

2.4.1. Motivación extrínseca

Es aquella motivación que se fomenta a través de estímulos externos llamados recompensas que impulsan a realizar acciones para conseguir algo “externo” a la acción.

Se ha demostrado mediante estudios que la motivación extrínseca puede reducir a la intrínseca fomentando que nuestras acciones aumenten su beneficio y nos ayuden a conseguir las metas que necesitamos.

2.4.2. Dimensiones de la motivación extrínseca:

Política salarial

La política salarial tiene que estar plenamente insertada y ser adecuada a los planes corporativos, aunque es cierto que en algunas empresas la realidad de la política salarial se traduce en una mera administración de empresas.

La política salarial tendrá que conseguir estos objetivos:

- a) Equidad interna.
- b) Competitividad externa.
- c) Congruencia con los valores corporativos.
- d) Está relacionada con la estrategia y los objetivos corporativos.
- e) Estar vinculada al rendimiento de la organización.
- f) Ser consciente de las realidades del mercado laboral.

- **Remuneración**

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la palabra remuneración, proveniente del latín remuneratio, como “la acción o efecto de remunerar”, o lo que se da o sirve para remunerar.

En el lenguaje económico se entiende por remuneración el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Y, por ello, algunos autores, consideran la remuneración como una contraprestación.

(Urquijo y Bonilla, 2008).

- **Beneficios sociales**

Hay que entenderlos como aquellos que la empresa da a sus empleados con carácter genérico, se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo, pero no son contraprestación al trabajo realizado, y se otorgan con independencia del nivel de desempeño alcanzado; no obstante, en algunos casos suelen ser matizados por niveles o categorías. Su naturaleza suele ser básicamente extrasalarial, pero existen excepciones dependiendo de la modalidad elegida. (Jiménez, 2007).

- **Incentivos monetarios**

Son los más utilizados por los directivos, y quizás los más buscados por los empleados. El término “incentivo monetario” por lo general se aplica a diferentes formas de complementar el salario base buscando objetivos determinados. Estos pueden ser directos, cuando se paga en efectivo, o indirectos, cuando se pagan gastos de movilidad para asistir a congresos para cursos de capacitación. Los incentivos indirectos generan gastos indirectos de algún tipo. (IICA, 2004).

- **Viáticos**

Provisión o reembolso de dinero que se le brinda a un trabajador para cubrir los gastos de un viaje.

- **Puntualidad en el pago**

Cuidado y diligencia de proporcionar el pago por un servicio realizado en la fecha pactada. La puntualidad es un aspecto que tiene que ver mucho con la cultura, en la importancia relativa que le otorgamos en nuestro día a día y en lo que entendemos o consideramos “ser puntual”. (Soto, 2015).

Condiciones laborales

Las condiciones laborales son los aspectos ambientales o tecnológicos, el orden y organización en que se desenvuelve la zona de trabajo y que puede afectar a la salud de los trabajadores.

- **Ambiente laboral**

Podríamos decir que el clima o ambiente laboral se refiere a “qué” ocurre en la organización y la cultura aporta una parte del “por qué” de lo que ocurre. (Bordas, 2016).

- **Contrato laboral**

La contratación laboral puede abordarse desde dos perspectivas distintas. La primera, de carácter dinámico, implica reflexionar sobre el itinerario procedimental que conduce a la perfección de un contrato de trabajo: la regulación legal de los sucesivos momentos, así como las distintas vicisitudes que puedan presentarse en ellos. El segundo punto de vista es estático y analiza los resultados de este proceso: se trata entonces de conocer las diferentes modalidades de contrato laboral que el ordenamiento admite. (Goerlich, et al., 2010).

- **Jornada laboral**

La jornada laboral o jornada de trabajo se refiere a la cantidad de horas que una persona dedica a realizar su trabajo diariamente.

De la misma manera también puede hacer referencia a un periodo semanal, mensual o anual de tiempo trabajado.

- **Estabilidad laboral**

La estabilidad en el trabajo se relaciona con el número de empleados que la organización mantiene en cualquier momento. Permite retener la fuerza de trabajo capacitada y conservar al mínimo los costos de contratación, despido y desempleo. (Heizer y Render, 2004).

- **Carga laboral**

La carga laboral o carga de trabajo puede ser definida como el conjunto de exigencias que debe satisfacer un trabajador para realizar sus actividades profesionales en una jornada laboral. (Santibáñez y Sánchez, 2007).

Línea de carrera

La línea de carrera es un proceso que permite crecer en el interior de una misma empresa, con la finalidad de retener y fidelizar al personal.

Retener el talento se ha convertido en la actualidad en una de los principales objetivos de las empresas.

- **Capacitación**

Se conoce como capacitación al proceso educativo a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño laboral.

Siliceo (2004) señala que dos puntos básicos que destacan en el concepto de capacitación son:

- a) Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria.
- b) No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización.

- **Reconocimiento**

Se entiende por reconocimiento laboral al proceso de reconocer el trabajo bien hecho por parte de los trabajadores de manera constante por parte de la empresa.

- **Crecimiento profesional**

Consiste en la ampliación, desarrollo y perfeccionamiento de los conocimientos necesarios para desempeñarse adecuadamente en una determinada carrera logrando ser eficiente y productivo en su cargo.

- **Ascensión laboral**

Ascender laboralmente es una de las mayores aspiraciones dentro de la vida laboral, pero se torna cada vez más complicado debido a la alta competitividad, siendo la clave para lograrlo demostrar día a día buenos resultados y no parar de capacitarnos.

- **Orientación a la carrera**

Orientarnos profesionalmente a un área especializada es muy importante para lograr mayores logros laborales y salariales conforme va creciendo nuestra experiencia profesional.

2.4.3. El desempeño laboral

El desempeño laboral según Chiavenato (2000), “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

2.4.4. Dimensiones del desempeño laboral:

Competencia

Es una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación (Alles, 2005).

A continuación, se definen indicadores de la competencia considerados por el autor.

- **Organización en el trabajo**

Es la capacidad personal que tiene una persona - profesional para poder planificar sus actividades en su centro de labores, asegurando el cumplimiento de las mismas en los tiempos previstos.

- **Capacidad de análisis**

Se define como aquel conjunto de características, cualidades o aptitudes especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el

cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo bajo un enfoque de investigación, observación o indagación de algo o antes de hacer algo. La capacidad de análisis ayuda a tomar mejores decisiones a un colaborador para así garantizar con inteligencia y criterio sus labores.

- **Liderazgo**

Bennis y Nanus, (1985), citados por Barge, (1996) refieren cerca de trescientas definiciones distintas de liderazgo. También Jesuino (1996) afirma que existen tantas definiciones como autores tratan de dar una definición. Entretanto, podemos sintetizar esas definiciones en dos o tres que son comúnmente aceptadas. Así, Barrow (1977), citado por Chelladurai, (1984) define al liderazgo como un “proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados”. Otros autores afirman que el liderazgo es: — 1. “Definir estrategias proporcionando orientación a los demás, teniendo visión de aquello que se puede lograr”, o — 2. “Desarrollar una involucración social y psicológica —cultura de equipo— que permita alcanzar los objetivos definidos en la estrategia, esto es, motivar, incorporar, recompensar y unificar”.

- **Comunicación asertiva**

La Comunicación Asertiva se define como una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar ideas, estados, pensamientos y sentimientos basados en los derechos que asisten a las personas; sin agredir al interlocutor. (León, 2011).

- **Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. (Guerrero, 2009).

Compromiso laboral

- **Eficiencia**

La eficiencia se puede entender como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible. El no cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos o insumos hacen que la iniciativa resulte ineficiente (o menos eficiente). (Mokate, K. 1999).

- **Reconocimiento**

Es la acción de distinguir a una persona - colaborador dentro de un grupo, como consecuencia de su buen desempeño laboral, buen comportamiento o como muestra de gratitud.

- **Aprendizaje**

De la Mora (1977) menciona que Morse define el aprendizaje como “El cambio de potencial propio, para ver, pensar, sentir y actuar a través de experiencias en parte perceptivas, intelectuales, emocionales y motrices”.

- **Sentido de pertenencia**

Sentimiento de satisfacción generado en una o varias personas al sentirse parte integrante de un grupo o una comunidad.

- **Eficacia**

Abramson, define la eficacia como la relación entre los objetivos previstos y los conseguidos en condiciones ideales o experimentales y la efectividad como esta misma relación, pero en condiciones reales. (Abramsom, s.f. como citó Ramos, s.f.).

- **Satisfacción laboral**

Es el estado emocional positivo o placentero basado en la percepción subjetiva de las experiencias laborales del propio trabajador, de acuerdo sus creencias y valores que el mismo desarrolla de su propio trabajo. Se reconoce como un elemento imprescindible relacionado con la calidad de los servicios prestados.

- **Estabilidad laboral**

Es la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legalmente justificada para su extinción.

- **Condiciones laborales**

La organización internacional del trabajo (OIT) define las condiciones laborales como “una amplia gama de temas y cuestiones que abarcan desde el horario de trabajo (horas de trabajo, periodos de descanso y calendarios laborales) hasta la remuneración, pasando por las condiciones físicas y las exigencias mentales que existen en el lugar de trabajo” (OIT, 2016, como se citó en Informe de Eurydice, 2017).

- **Clima laboral**

Alves, J. (2000), define:

El diccionario Larousse lo define como el “conjunto de circunstancias en las que se vive”; definido por Fourgous e Iturralde (1991) como el “conjunto de características objetivas y relativamente permanentes de la organización, percibidas por los individuos pertenecientes a la organización, que sirven para darle una cierta personalidad y que influyen en el comportamiento y las actitudes de sus miembros”. O sea, el clima es el resultante de la percepción que los trabajadores/atletas realizan de una realidad objetiva que es el equipo o la organización. Así, lo que los atletas viven y sienten de cara a una determinada implicación (equipo/organización), constituye el clima organizacional.

- **Recompensas**

Se define a la recompensa como un premio o estímulo a un trabajador y se ofrece cómo un incentivo por su esfuerzo o trabajo bien hecho.

- **Beneficios**

Hidalgo (2011) define:

Los beneficios son prestaciones o servicios en especie brindados por las organizaciones, principalmente destinados a complementar el ingreso

habitual de los empleados. Los dos objetivos más importantes que suelen impulsar la incorporación de los beneficios al esquema de compensaciones son:

- Asimilar las prácticas para atraer y retener talentos de la empresa a las de sus competidoras, y
- Reducir la carga tributaria en las compensaciones, aunque, con el correr de los años, los Estados han incrementado su presión también.

CAPÍTULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

Ha: la motivación extrínseca influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C Arequipa, 2019.

3.2. Hipótesis específicas

- H1: la política salarial influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.
- H2: las condiciones laborales influyen de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.
- H3: la implementación de un plan de línea de carrera influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.

3.3. Variables

Variable independiente:

Motivación extrínseca

Variable dependiente:

Desempeño laboral

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 2.

Operacionalización de variables dependientes e independientes.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN	
MOTIVACION EXTRINSECA	Al hablar de motivación extrínseca nos referimos a la motivación producto de recompensas externas que conlleva a realizar una actividad o conducta.	La variable 1 (motivación extrínseca), se medirá mediante las dimensiones de política salarial, condiciones laborales y línea de carrera, además se elaborará un cuestionario de 15 ítems.	Política salarial	Remuneración	1	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Regularmente (4) Casi siempre (5) Siempre	Ordinal	
				Beneficios sociales	2			
				Incentivos	3			
				Viáticos	4			
				Puntualidad en el pago	5			
			Condiciones laborales	Ambiente laboral	6			
				Contrato laboral	7			
				Jornada laboral	8			
				Estabilidad laboral	9			
				Carga laboral	10			
				Línea de carrera	Capacitación			11
					Reconocimiento			12
					Crecimiento profesional			13
					Ascensión laboral			14
					Orientación a la carrera			15
DESEMPEÑO LABORAL	Se refiere a la manera en que se desarrollan las actividades propias del trabajo en busca del logro de los objetivos de la organización.	La variable 2 (desempeño laboral), se medirá mediante las dimensiones de competencias, compromiso laboral y satisfacción laboral, además se elaborará un cuestionario de 15 ítems.	Competencias	Organización en el trabajo	1	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Regularmente (4) Casi siempre (5) Siempre	Ordinal	
				Capacidad de análisis	2			
				Liderazgo	3			
				Comunicación asertiva	4			
				Trabajo en equipo	5			
			Compromiso laboral	Eficiencia	6			
				Reconocimiento	7			
				Aprendizaje	8			
				Sentido de pertenencia	9			
				Eficacia	10			
			Satisfacción laboral	Estabilidad laboral	11			
				Condiciones laborales	12			
				Clima laboral	13			
				Recompensas	14			
				Beneficios	15			

Fuente: elaboración propia del tesista.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Para definir el tipo de investigación existen diferentes clasificaciones, algunas de las cuales utilizaremos para enmarcar el presente estudio.

- Según la naturaleza de los datos la presente investigación es cuantitativa, ya que refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación y sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas (Hernández R, Fernández C, Baptista P, 2014).
- Según su propósito la presente investigación es aplicada, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para poder generar beneficios y bienestar a la sociedad (Valderrama S, 2002).

Le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad concreta, para plantear soluciones concretas, reales, factibles y necesarias a los problemas reconocidos (Valderrama S, 2002).

En esta investigación tenemos problemas, objetivos e hipótesis bien definidos, que están basadas en un caso real sobre el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

4.1.2. Nivel de investigación

La presente investigación está situada en los niveles descriptivo y correlacional.

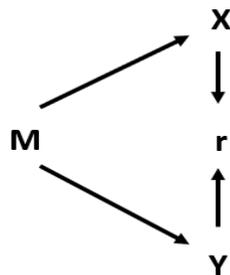
Su nivel es descriptivo porque se caracteriza por medir y describir su problema de estudio (Valderrama S, 2002) que en este caso está basado en la variable independiente “motivación extrínseca” y la variable dependiente “desempeño laboral” de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C.

Asimismo, también tiene un nivel correlacional porque se establecerá el nivel de correlación entre las variables, para luego llevar a cabo la interpretación respectiva y tomar decisiones.

4.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación será el no experimental, porque no se manipulará la variable independiente. Asimismo, la investigación será transversal, porque se recolectarán los datos en un mismo momento y tiempo, cuyo propósito permitirá la descripción de las variables, analizando su incidencia e interrelación en un momento dado. Se trabajará con el diseño descriptivo, ya que se estudiará, analizará e interpretará el problema tal como se encuentra en el momento de la investigación.

El diseño de la investigación se representa con el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

X: Motivación extrínseca

Y: Desempeño laboral

R: Relación entre las variables de estudio

4.2. Método de investigación

Inductivo:

Porque se parte de las percepciones particulares de los colaboradores de la empresa Minera Yanaquihua SAC, para proyectar posteriormente la relación entre ambas variables de la investigación (motivación extrínseca y desempeño laboral).

Analítico – sintético:

Mediante el método analítico pudimos analizar las causas y efectos de la problemática existente en la empresa Minera Yanaquihua SAC de manera individual, mediante la descomposición de la investigación en dimensiones e indicadores.

Luego mediante el método sintético unimos todos los indicadores y dimensiones utilizados en el análisis, integrándolas en su totalidad, sintetizando los resultados para lograr la comprensión total de la relación existente entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

4.3. Población y muestra.

4.3.1. Población

La población a investigar está formada por el total de los colaboradores del área de acopio (30) de la empresa Minera Yanaquihua SAC.

Fuente: área de recursos humanos de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C.

4.3.2. Muestra

Como se puede apreciar en la lista de colaboradores, la población (véase Tabla 01) está conformada por dos grupos:

- Los 05 colaboradores que son línea de mando.
- Los 25 colaboradores que son empleados.

Para el presente estudio se está tomando como muestra a los 25 empleados de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C debido a que tienen similar rango y sus condiciones son similares dentro de la empresa.

Fuente: área de recursos humanos de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C.

4.4. Unidad de análisis

Todos los trabajadores que laboran en el área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C, ubicada en el distrito de Yanaquihua, provincia de Condesuyos, Región Arequipa.

4.5. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

El instrumento a utilizar en la presente investigación es el cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009, como se citó en Hernández et al., 2014). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013 como se citó en Hernández et al., 2014).

CUESTIONARIO 1: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Ficha Técnica

Autor	: Edwin Alexander Gonzáles Tirado
Año	: 2019
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Objetivo	: Este cuestionario aborda y estudia los indicadores y dimensiones de la Motivación Extrínseca. Evalúa y describe los distintos aspectos de la Motivación Extrínseca en cuanto a la Política salarial, Condiciones laborales y Línea de carrera.
Número de ítems	: 15 ítems dirigidos a los colaboradores.
Escala	: Las preguntas son de tipo cerradas, en la Escala de Likert.
Ámbito de aplicación	: Los colaboradores del área de Acopio de la empresa Minera Yanaquihua SAC.
Forma de administración	: Individual
El cuestionario está dividido en tres dimensiones:	
Política salarial	: Se formulan 05 preguntas (Ítems 1,2, 3, 4, 5)
Condiciones laborales	: Se formulan 05 preguntas (Ítems 6,7, 8, 9, 10)
Línea de carrera	: Se formulan 05 preguntas (Ítems 11,12, 13, 14, 15)
Calificación	: Nunca (1), Casi nunca (2), Regularmente (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Fuente: tomada de la Tesis: “El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt” por Moreno Castro Lesley, Ramírez Cueva Katya, Tamani Valladares Giuliana

CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO LABORAL

Ficha Técnica

Autor	: Edwin Alexander Gonzáles Tirado
Año	: 2019
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Objetivo	: Este cuestionario aborda y estudia los indicadores y dimensiones del Desempeño Laboral. Evalúa y describe los distintos aspectos de la Desempeño Laboral en cuanto a la Competencia, Compromiso laboral y Satisfacción laboral.
Número de ítems	: 15 ítems dirigidos a los colaboradores.
Escala	: Las preguntas son de tipo cerradas, en la Escala de Likert.
Ámbito de aplicación	: Los colaboradores del Área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua SAC.
Forma de administración	: Individual
El cuestionario está dividido en tres dimensiones:	
Competencia	: Se formulan 05 preguntas (Ítems 1,2, 3, 4, 5)
Compromiso laboral	: Se formulan 05 preguntas (Ítems 6,7, 8, 9, 10)
Satisfacción laboral	: Se formulan 05 preguntas (Ítems 11,12, 13, 14, 15)
Calificación	: Nunca (1), Casi nunca (2), Regularmente (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Fuente: tomada de la Tesis: “El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt” por Moreno Castro Lesley, Ramírez Cueva Katya, Tamani Valladares Giuliana.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La información será procesada y analizada utilizando el software Microsoft Excel con el cual se han elaborado las tablas y figuras que luego serán analizados estadísticamente.

4.7. Procesamiento, análisis e interpretación de la información

Para el procesamiento de datos se ha utilizado el software SPSS Statistics versión 25

Asimismo, tal como indica Navarro Ascencio (2015), como se citó en la tesis de Moreno y Ramírez y Tamani, (2016), se utilizará los siguientes métodos estadísticos:

Estadística descriptiva: tabla de frecuencias, figuras y su respectiva interpretación y/o análisis.

Estadística inferencial: la contrastación de hipótesis se realizará mediante el método de correlación de Pearson, con la finalidad de aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

4.8. Criterios éticos

Tabla 3.

Criterios éticos

Criterios	Características éticas de los criterios
Utilidad	Los resultados permitirán a la empresa Minera Yanaquihua SAC, mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.
Confidencialidad	Se aseguró la protección del encuestado que participó como informante en la investigación.
Objetividad	El análisis de la relación de la motivación extrínseca y desempeño laboral en la empresa Minera Yanaquihua S.A.C, se realizó con total objetividad e imparcialidad.
Originalidad	Se citaron las fuentes bibliográficas de la información mostrada, a fin de demostrar la inexistencia de plagio intelectual.
Veracidad	La información mostrada es verdadera, cuidando la confidencialidad de esta.
Derechos de autor	La propuesta resultante propicia el respeto de los derechos de autor del investigador

Fuente: elaboración propia del tesista.

CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis interpretación y discusión de resultados

A. Análisis estadístico para medir la variable independiente: motivación extrínseca

a. Estadístico para medir el nivel de la Dimensión 1: política salarial

Tabla 4.

Indicador 1: remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	12.00%	12.00%	12.00%
Casi nunca	2	8.00%	8.00%	20.00%
Regularmente	10	40.00%	40.00%	60.00%
Casi siempre	7	28.00%	28.00%	88.00%
Siempre	3	12.00%	12.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

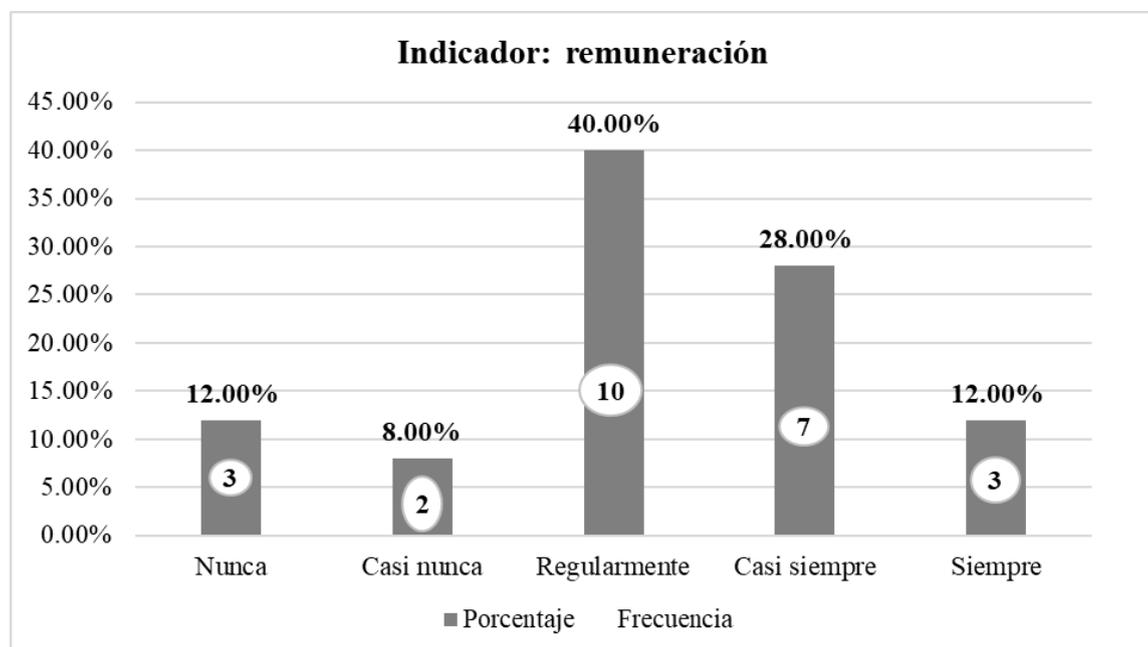


Figura 1. Remuneración

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 4 y Figura 1, de un total del 100% de la muestra, el 40.00% indica que su remuneración regularmente está acorde con su puesto de trabajo, mientras que el 28.00% indica que casi siempre su remuneración está acorde con su puesto de trabajo.

Tabla 5.

Indicador 2: beneficios sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.00%	0.00%
	Casi nunca	1	4.00%	4.00%
	Regularmente	3	12.00%	16.00%
	Casi siempre	5	20.00%	36.00%
	Siempre	16	64.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

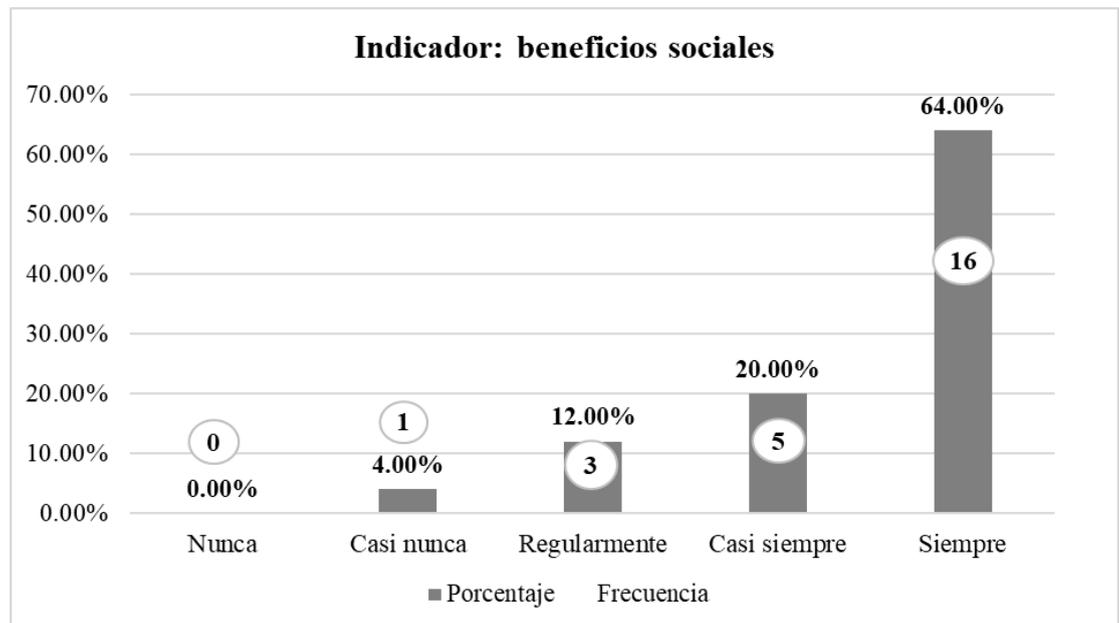


Figura 2. Beneficios sociales

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos se observa en la Tabla 5 y Figura 2, de un total 100% de la muestra, el 64.00% indica que la empresa siempre ha cumplido con sus beneficios sociales, mientras que el 20.00% opina que casi siempre han cumplido.

Tabla 6.
Indicador 3: incentivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	40.00%	40.00%
	Casi nunca	0	0.00%	40.00%
	Regularmente	3	12.00%	52.00%
	Casi siempre	6	24.00%	76.00%
	Siempre	6	24.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

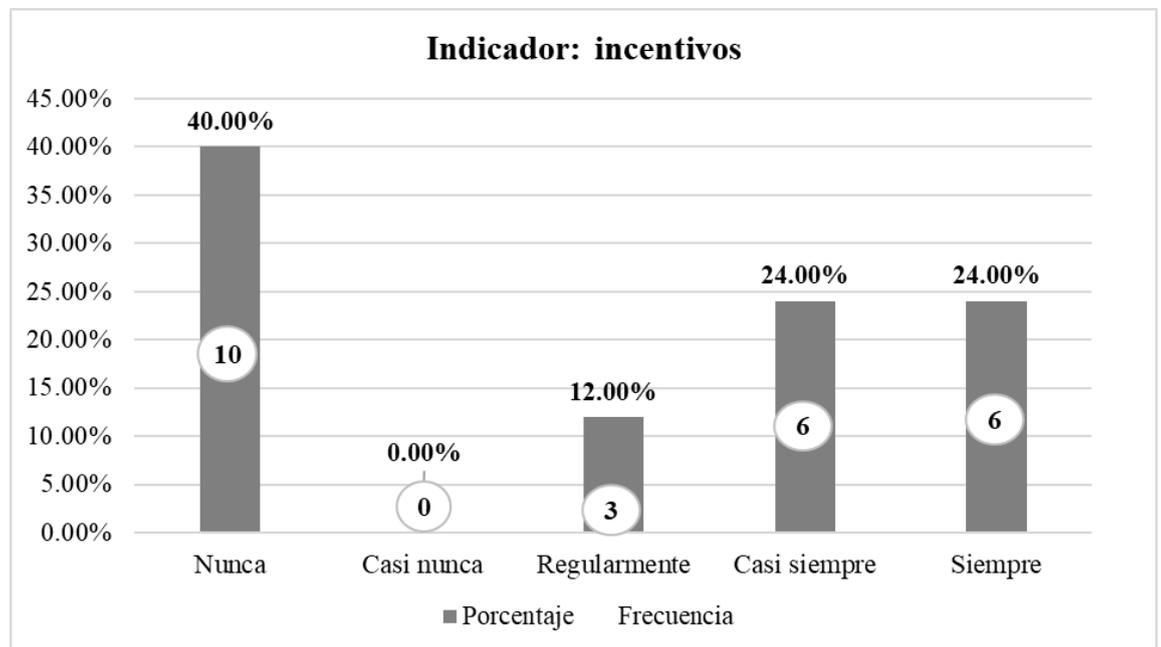


Figura 3. Incentivos

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 6 y Figura 3, de un total del 100% de la muestra, el 40.00% indica que para ellos la empresa nunca los incentiva económicamente por un buen trabajo, asimismo el 24.00% indica que casi siempre los incentiva y finalmente otro 24.00% indica también que siempre la empresa los incentiva económicamente por un buen trabajo realizado.

Tabla 7.
Indicador 4: viáticos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12.00%	12.00%
	Casi nunca	1	4.00%	16.00%
	Regularmente	1	4.00%	20.00%
	Casi siempre	7	28.00%	48.00%
	Siempre	13	52.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

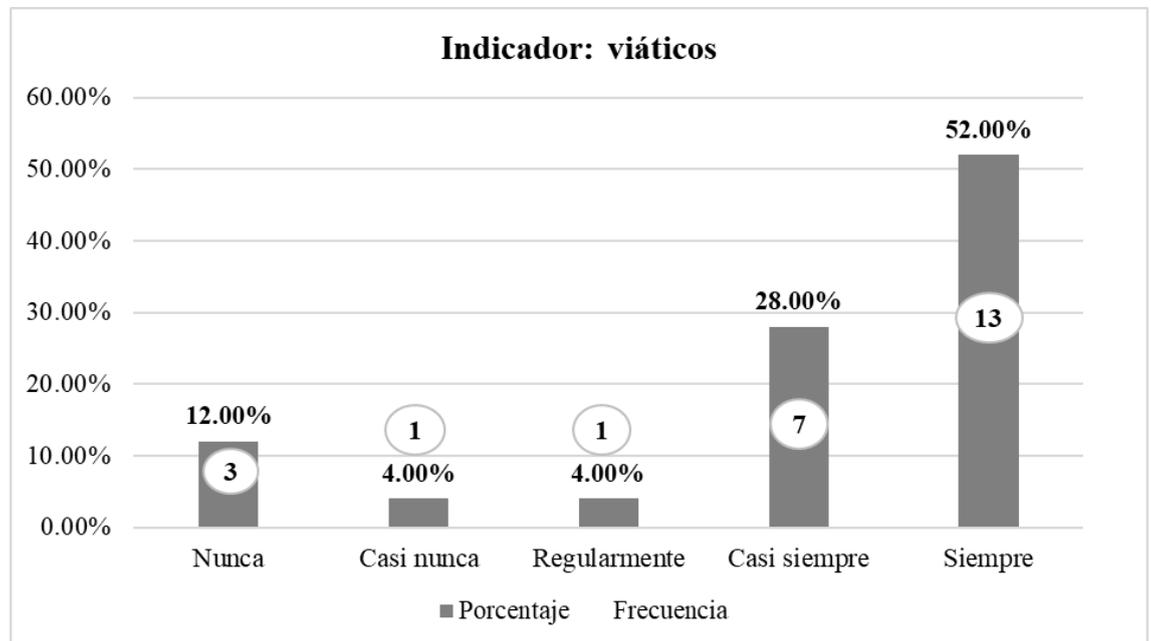


Figura 4. Viáticos

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 7 y Figura 4, de un total de 25 colaboradores que representan el 100%, el 52.00% indica que la empresa siempre reconoce sus viáticos, así como también el 28.00% indica que casi siempre, mientras que el 12.00% indica que nunca les ha sido reconocido sus viáticos por parte de la empresa.

Tabla 8.

Indicador 5: puntualidad en el pago

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.00%	0.00%
	Casi nunca	0	0.00%	0.00%
	Regularmente	1	4.00%	4.00%
	Casi siempre	5	20.00%	24.00%
	Siempre	19	76.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

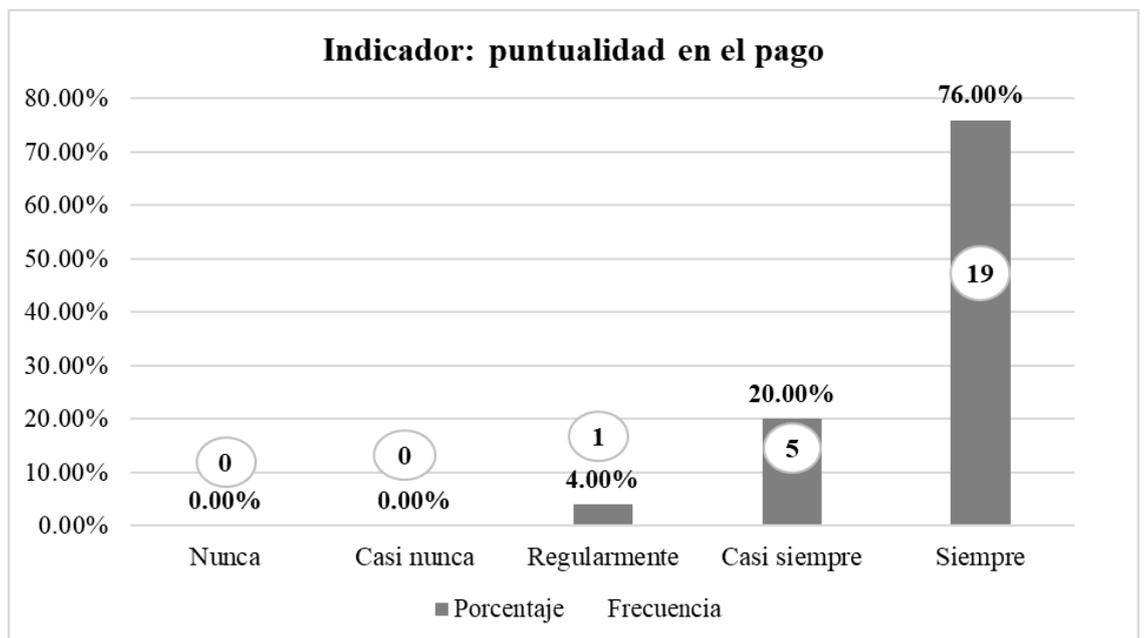


Figura 5. Puntualidad en el pago

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 8 y Figura 5, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 76.00% indica que siempre hay la puntualidad de los pagos salariales, mientras que el 20,00% indica que casi siempre hay puntualidad en dicho pago.

b. Estadístico para medir el nivel de la dimensión 2: condiciones laborales

Tabla 9.

Indicador 6: ambiente laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.00%	4.00%
	Casi nunca	0	0.00%	4.00%
	Regularmente	6	24.00%	28.00%
	Casi siempre	6	24.00%	52.00%
	Siempre	12	48.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

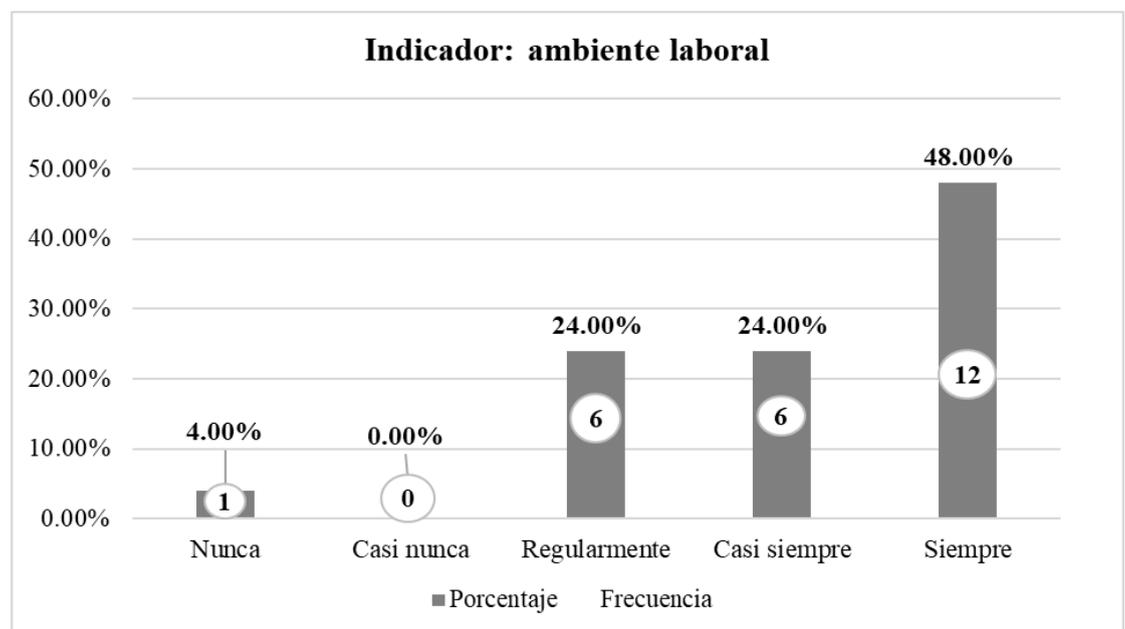


Figura 6. Ambiente laboral

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 9 y Figura 6, del total de 25 colaboradores que representan el 100%, el 48.00% indica que siempre se siente seguro en su lugar de trabajo, el 24% indica que casi siempre se siente seguro, así como otro 24% indica que regularmente se siente seguro en su lugar de trabajo.

Tabla 10.

Indicador 7: contrato laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.00%	0.00%
	Casi nunca	0	0.00%	0.00%
	Regularmente	4	16.00%	16.00%
	Casi siempre	3	12.00%	28.00%
	Siempre	18	72.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

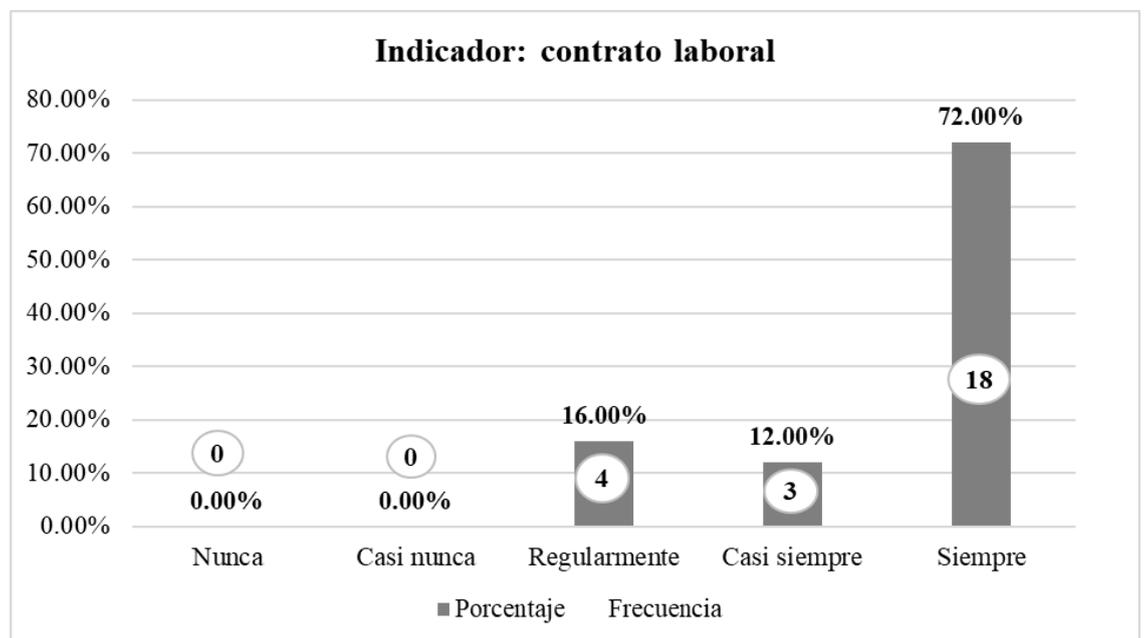


Figura 7. Contrato laboral

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 10 y Figura 7, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 72.00% indica que siempre han contado con un contrato laboral, mientras que el 16.00% indica que regularmente si han contado con el contrato laboral y el 12.00% restante considera que casi siempre ha contado con contrato laboral.

Tabla 11.
Indicador 8: jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.00%	4.00%
	Casi nunca	1	4.00%	8.00%
	Regularmente	4	16.00%	24.00%
	Casi siempre	7	28.00%	52.00%
	Siempre	12	48.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

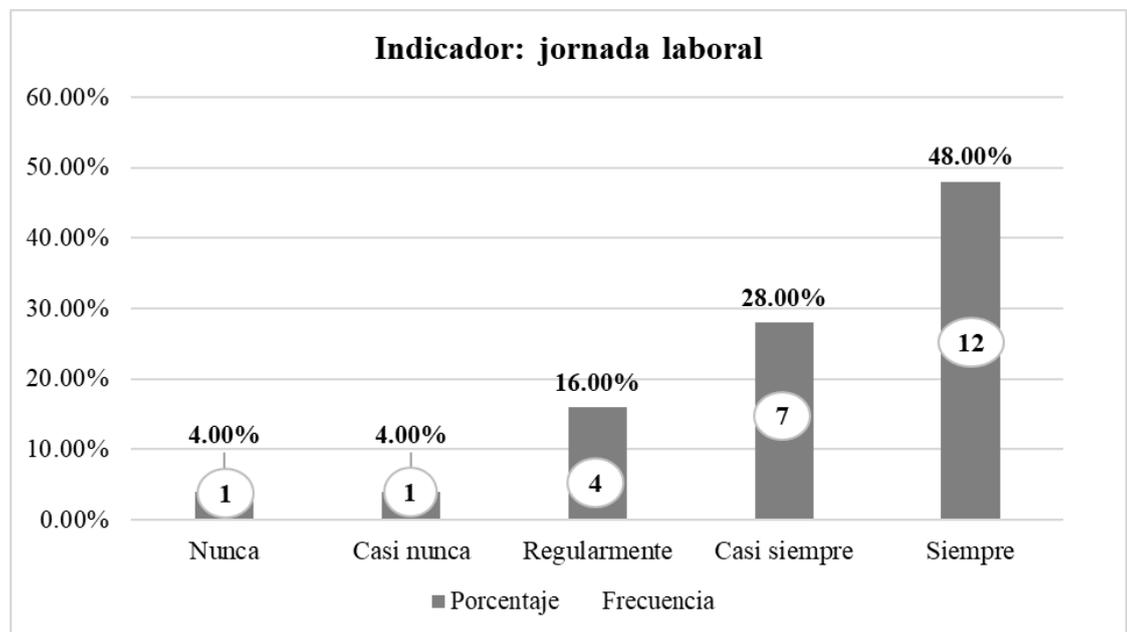


Figura 8. Jornada laboral

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 11 y Figura 8, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 48.00% indica que en la empresa siempre la duración de la jornada laboral está de acuerdo a ley, así también el 28.00% indica que casi siempre la jornada se ha encontrado de acuerdo a ley en la empresa.

Tabla 12.
Indicador 9: estabilidad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.00%	0.00%
	Casi nunca	0	0.00%	0.00%
	Regularmente	1	4.00%	4.00%
	Casi siempre	4	16.00%	20.00%
	Siempre	20	80.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

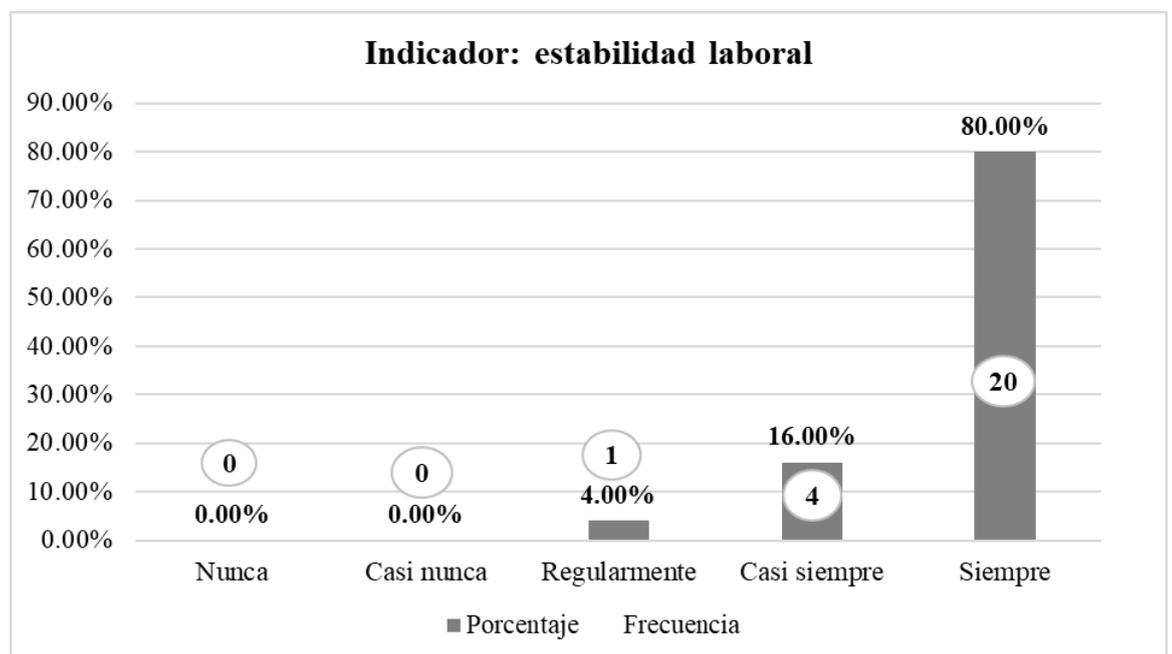


Figura 9. Estabilidad laboral

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 12 y Figura 9, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 80.00% de la muestra indica que siempre les renuevan los contratos, así también el 16.00% indicó que casi siempre sus contratos son renovados.

Tabla 13.
Indicador 10: carga laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	16.00%	16.00%
	Casi nunca	6	24.00%	40.00%
	Regularmente	9	36.00%	76.00%
	Casi siempre	4	16.00%	92.00%
	Siempre	2	8.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

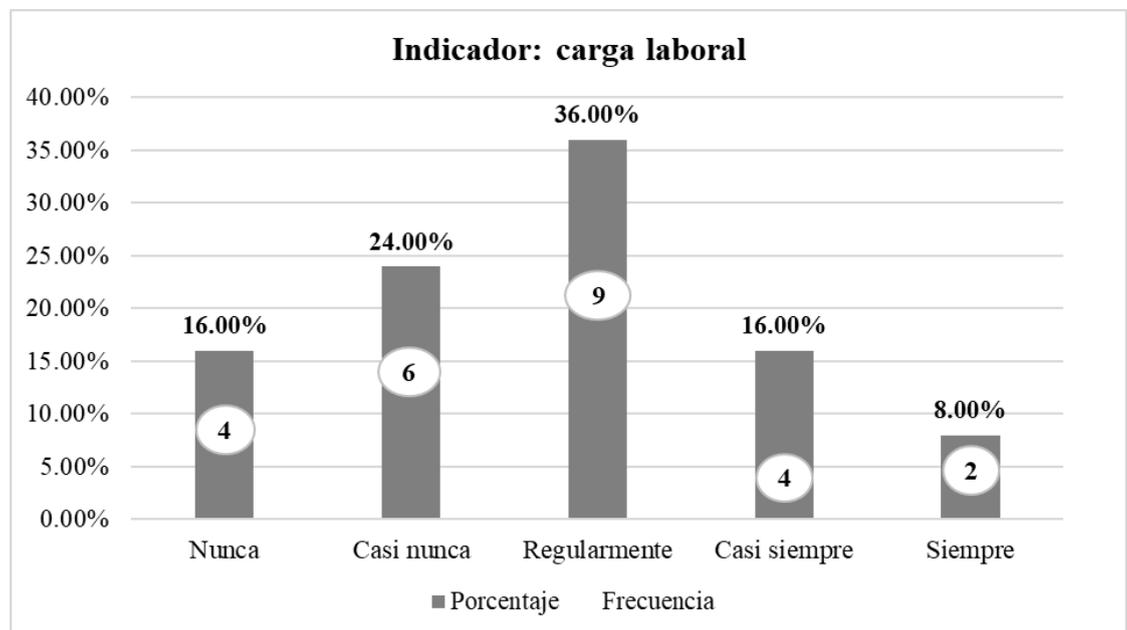


Figura 10. Carga laboral

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 13 y Figura 10, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 36.00% indica que regularmente existe carga laboral, mientras que 24.00% indica que casi nunca cuentan con carga laboral, un 16.00% indica que casi siempre sienten que existe una carga laboral, otro 16.00% indica que casi nunca tienen carga laboral y un 8.00% indica que siempre sienten carga laboral.

c. Estadístico para medir el nivel de la dimensión 3: línea de carrera

Tabla 14.

Indicador 11: capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.00%	8.00%
	Casi nunca	6	24.00%	32.00%
	Regularmente	11	44.00%	76.00%
	Casi siempre	3	12.00%	88.00%
	Siempre	3	12.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

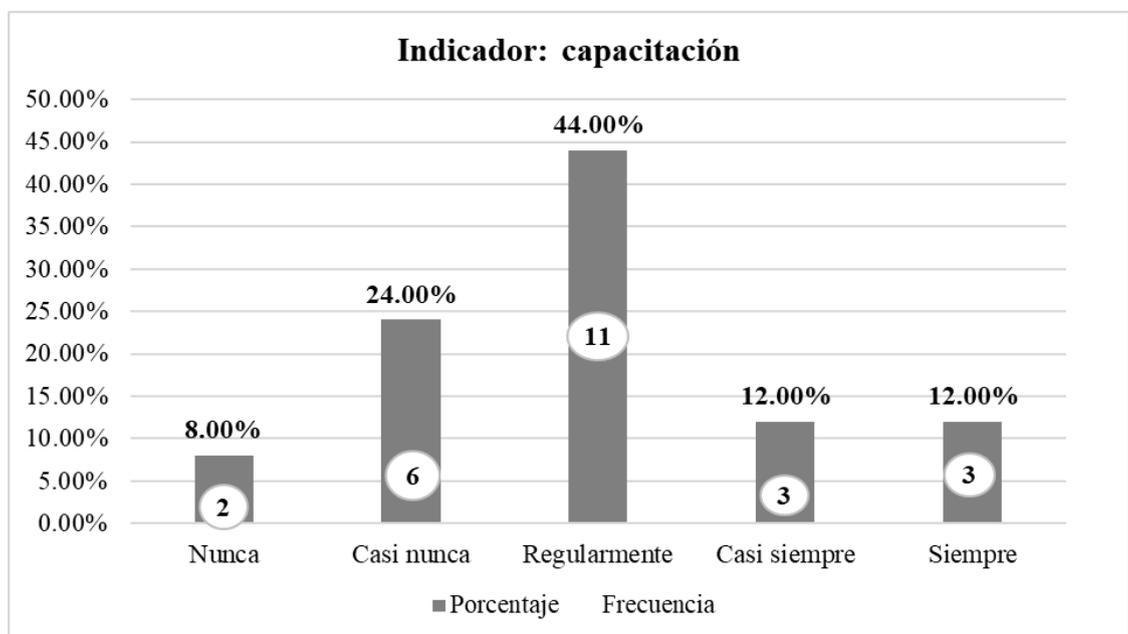


Figura 11. Capacitación

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 14 y Figura 11, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 44.00% indica que regularmente han sido capacitados, mientras que el 24.00% siente que casi nunca están siendo capacitados.

Tabla 15.
Indicador 12: reconocimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	16.00%	16.00%
	Casi nunca	5	20.00%	36.00%
	Regularmente	8	32.00%	68.00%
	Casi siempre	4	16.00%	84.00%
	Siempre	4	16.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

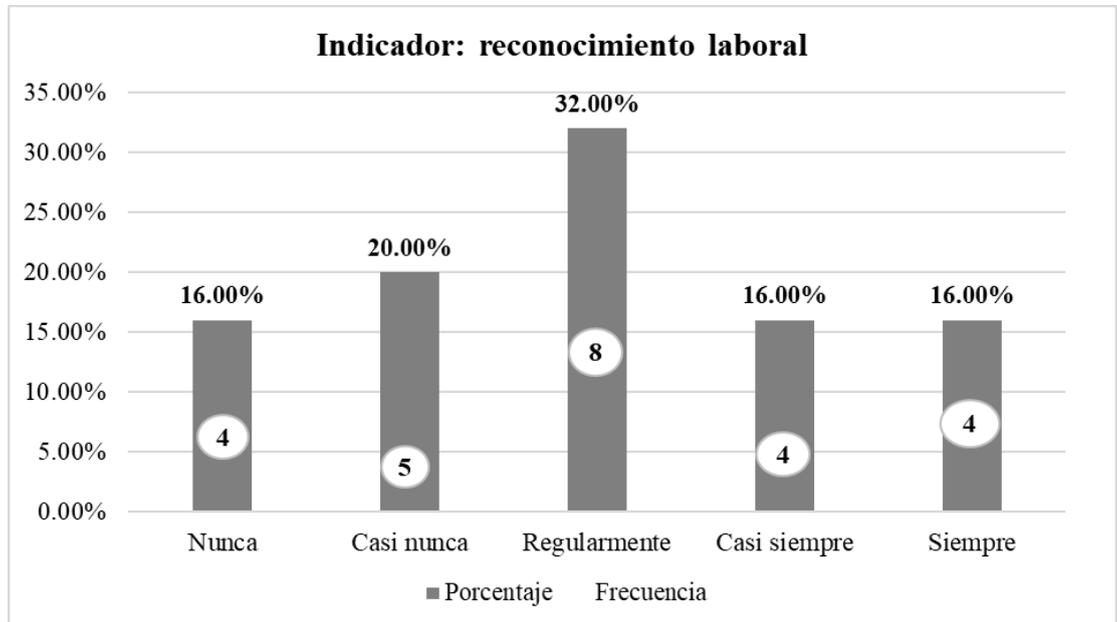


Figura 12. Reconocimiento laboral

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 15 y Figura 12, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 32.00% indica que regularmente tienen reconocimiento laboral en la empresa, mientras que un 20.00% indica que casi nunca han tenido un reconocimiento laboral.

Tabla 16.
Indicador 13: crecimiento profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	20.00%	20.00%
	Casi nunca	8	32.00%	52.00%
	Regularmente	4	16.00%	68.00%
	Casi siempre	4	16.00%	84.00%
	Siempre	4	16.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

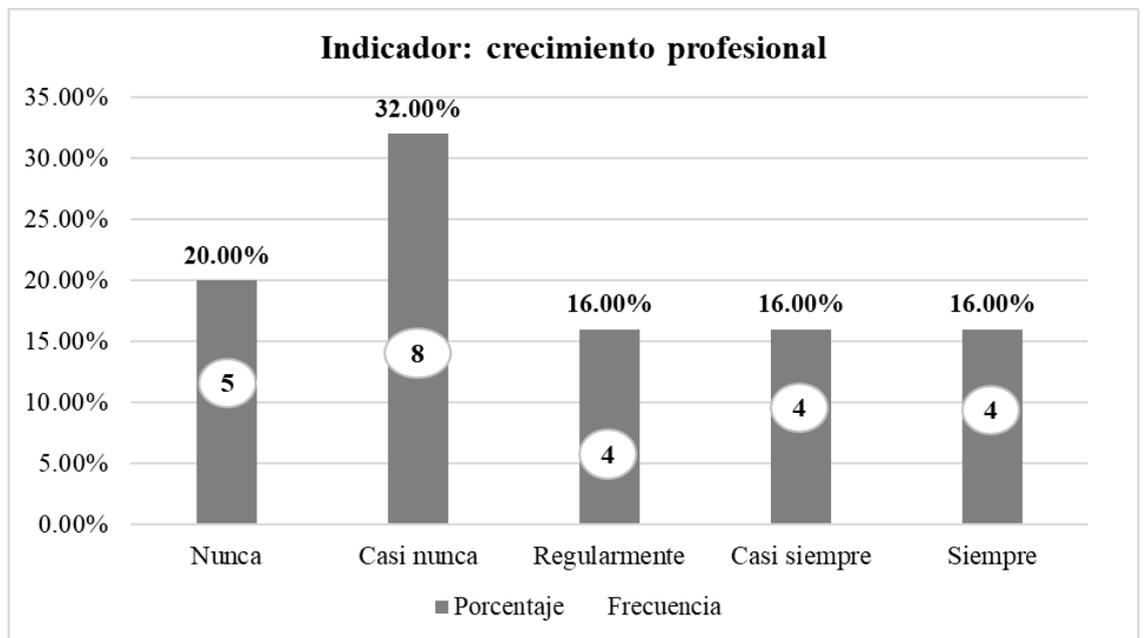


Figura 13. Crecimiento profesional

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 16 y Figura 13, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 32.00% indica que casi nunca la empresa les ofrece un crecimiento profesional, el 20.00% indica que nunca su crecimiento profesional es tomado en cuenta y finalmente el 16.00% indicó que regularmente la empresa ha potenciado su crecimiento profesional.

Tabla 17.
Indicador 14: ascensión laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.00%	8.00%
	Casi nunca	1	4.00%	12.00%
	Regularmente	11	44.00%	56.00%
	Casi siempre	8	32.00%	88.00%
	Siempre	3	12.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

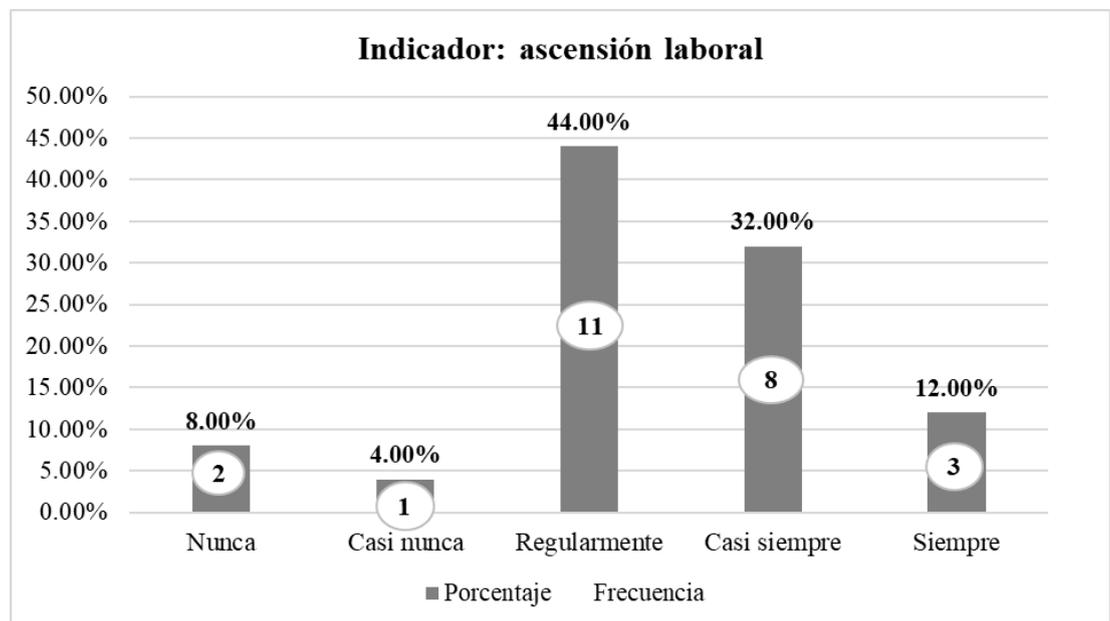


Figura 14. Ascensión laboral

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 17 y Figura 14, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 44.00% indica que regularmente existen ascensos laborales dentro de la empresa mientras que el 32.00% indica que casi siempre se da los ascensos. Finalmente, el 12.00% indica que siempre hay ascensos laborales.

Tabla 18.

Indicador 15: orientación a la carrera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.00%	4.00%
	Casi nunca	1	4.00%	8.00%
	Regularmente	5	20.00%	28.00%
	Casi siempre	10	40.00%	68.00%
	Siempre	8	32.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

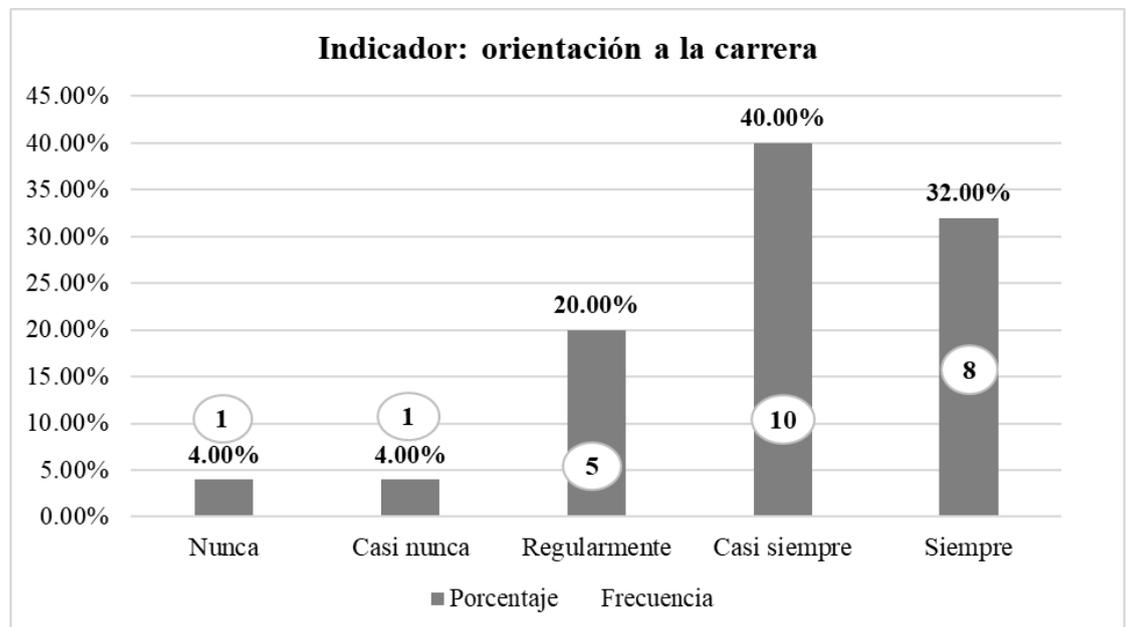


Figura 15. Orientación a la carrera

Fuente: encuesta por cuestionario – motivación extrínseca.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 18 y Figura 15, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 40.00% indica que casi siempre su trabajo está orientado a su carrera profesional, mientras que el 32.00% indica que siempre está orientado. Finalmente, el 20.00% indica que regularmente su trabajo va acorde con su carrera profesional.

B. Análisis estadístico para medir la variable dependiente: desempeño laboral

a. Estadístico para medir el nivel de la dimensión 1: política salarial

Tabla 19.

Indicador 1: organización en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.00%	0.00%
	Casi nunca	0	0.00%	0.00%
	Regularmente	4	16.00%	16.00%
	Casi siempre	14	56.00%	72.00%
	Siempre	7	28.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

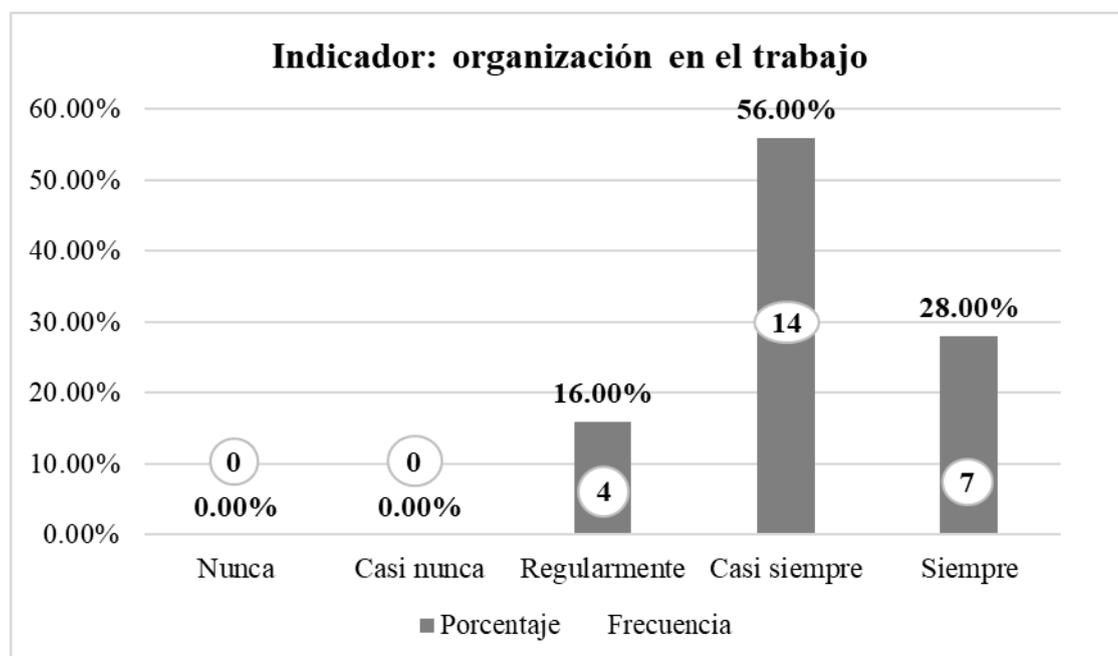


Figura 16. Organización en el trabajo

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 19 y Figura 16, de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 56.00% indica que casi siempre son organizados en su trabajo, así también el 28.00% indica que siempre son organizados en su trabajo.

Tabla 20.

Indicador 2: capacidad de análisis

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.00%	0.00%
	Casi nunca	0	0.00%	0.00%
	Regularmente	1	4.00%	4.00%
	Casi siempre	9	36.00%	40.00%
	Siempre	15	60.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

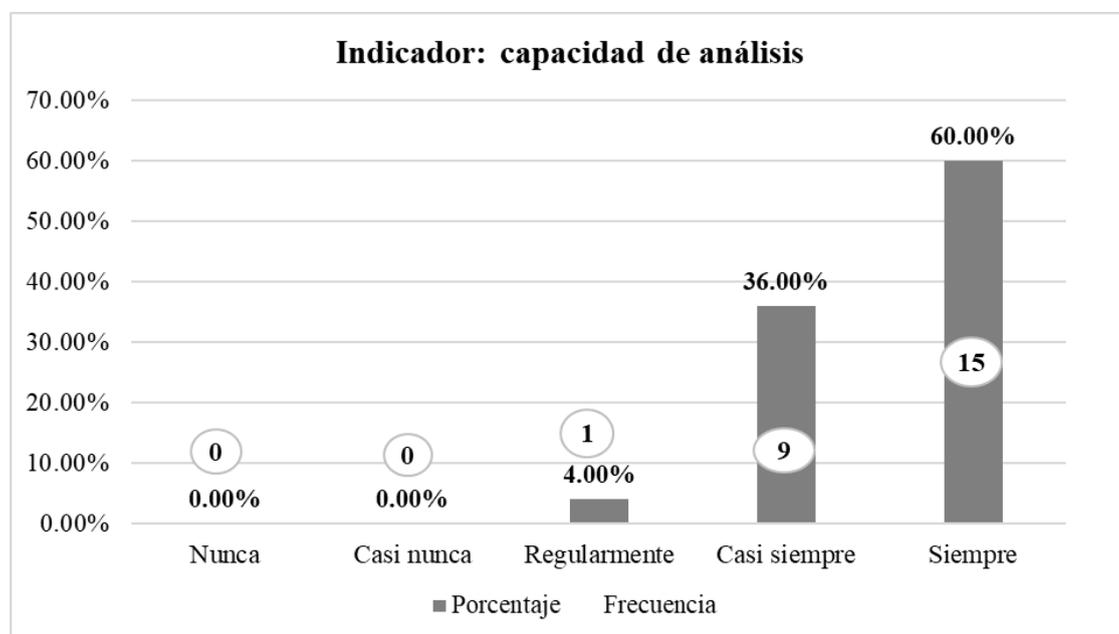


Figura 17. Capacidad de análisis

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 20 y Figura 17, de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 60.00% indicó que siempre existe una capacidad de análisis en sus acciones laborales, mientras que el 36.00% indicó que casi siempre se da la capacidad de análisis en el trabajo que realizan.

Tabla 21.
Indicador 3: liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.00%	8.00%
	Casi nunca	0	0.00%	8.00%
	Regularmente	5	20.00%	28.00%
	Casi siempre	11	44.00%	72.00%
	Siempre	7	28.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

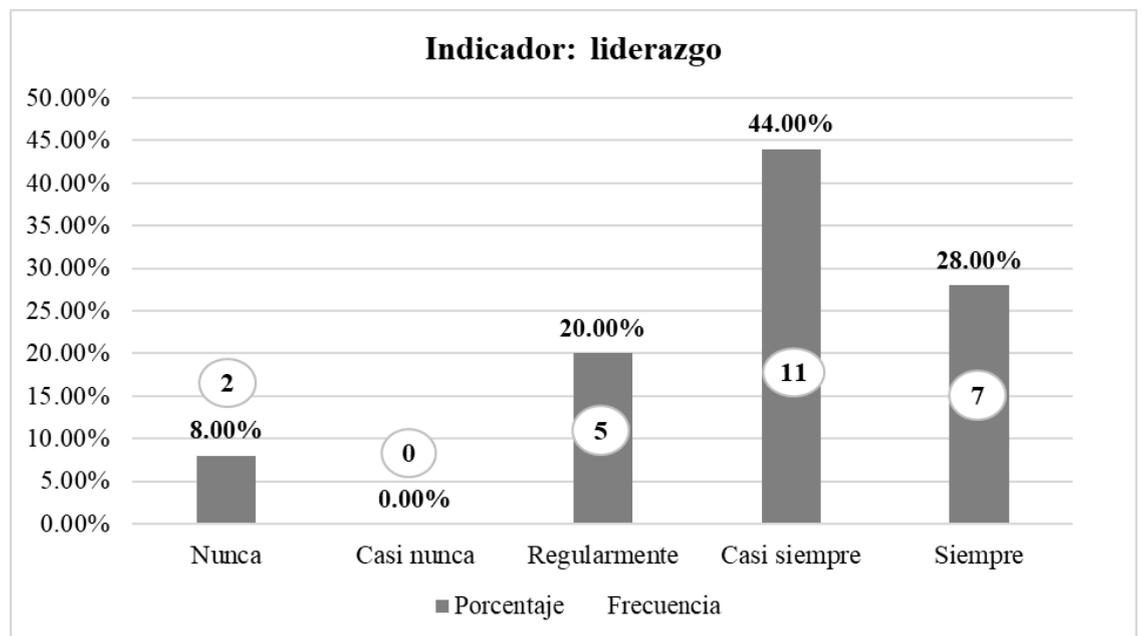


Figura 18. Liderazgo

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 21 y Figura 18, de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 44.00% indica que casi siempre el liderazgo es promovido por la empresa, así también el 28.00% indicó que siempre el liderazgo es promovido.

Tabla 22.

Indicador 4: comunicación asertiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.00%	4.00%
	Casi nunca	1	4.00%	8.00%
	Regularmente	7	28.00%	36.00%
	Casi siempre	8	32.00%	68.00%
	Siempre	8	32.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

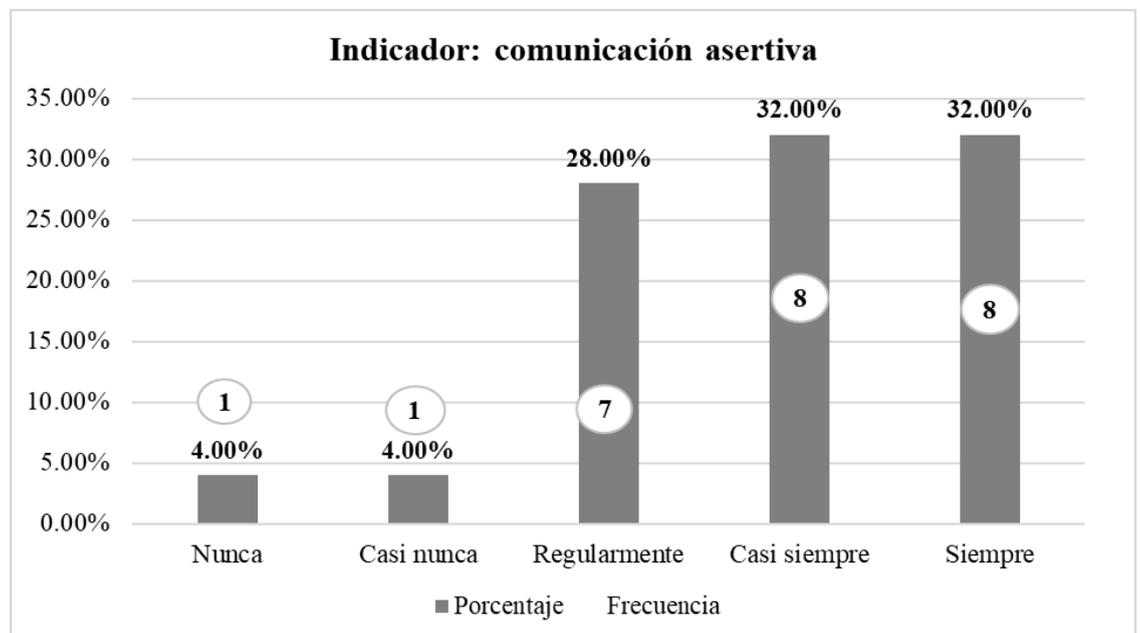


Figura 19. Comunicación asertiva

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 22 y Figura 19, de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 32.00% indica que casi siempre existe una comunicación horizontal entre colaboradores y empresa, otro 32.00% indica que siempre existe una comunicación horizontal. Finalmente, el 28.00% indica que regularmente existe la comunicación horizontal entre colaboradores y empresa.

Tabla 23.

Indicador 5: trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.00%	4.00%
	Casi nunca	0	0.00%	4.00%
	Regularmente	5	20.00%	24.00%
	Casi siempre	10	40.00%	64.00%
	Siempre	9	36.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

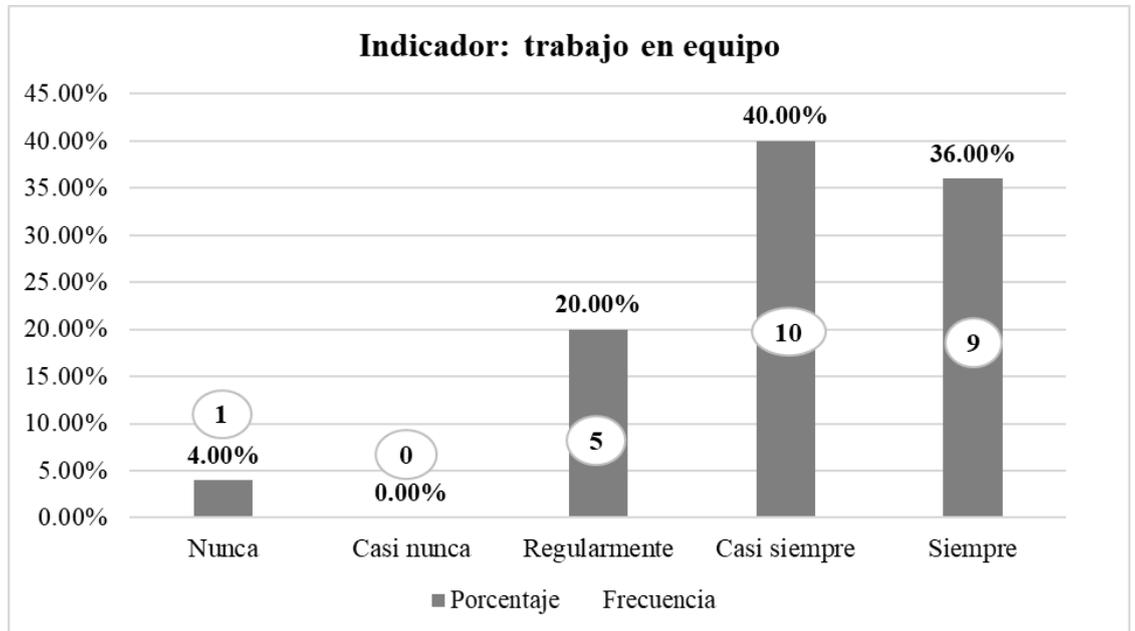


Figura 20. Trabajo en equipo

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 23 y Figura 20, de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, 40.00% indica que casi siempre se da el trabajo en equipo, mientras que 36.00% indicó que siempre existe trabajo en equipo dentro de la empresa.

b. Estadístico para medir el nivel de la dimensión 2: condiciones laborales

Tabla 24.

Indicador 6: eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.00%	0.00%
	Casi nunca	0	0.00%	0.00%
	Regularmente	3	12.00%	12.00%
	Casi siempre	10	40.00%	52.00%
	Siempre	12	48.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

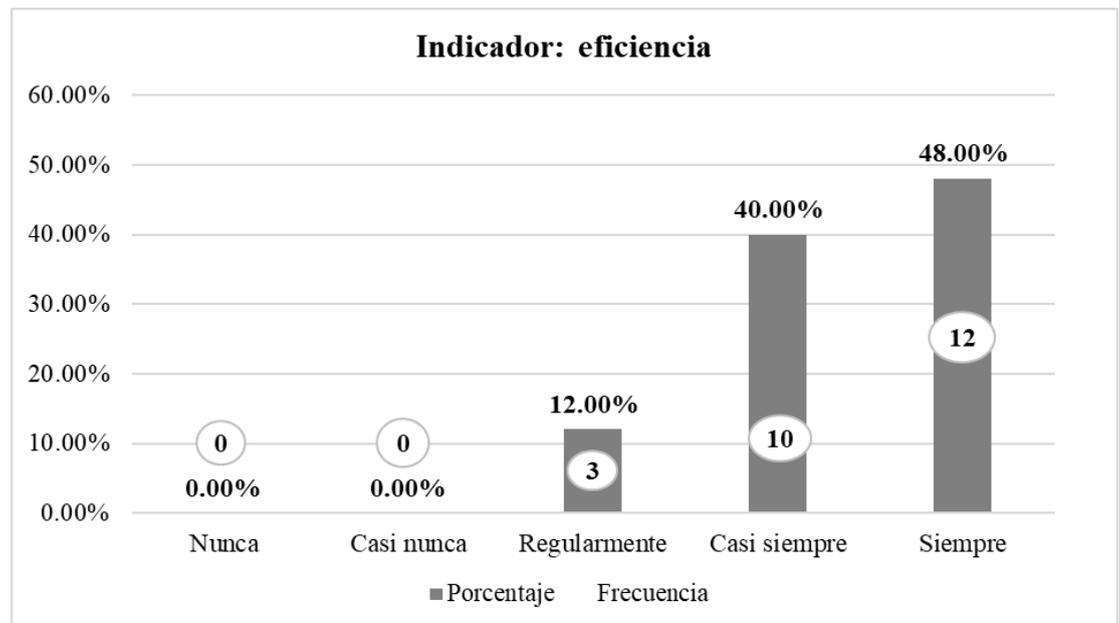


Figura 21. Eficiencia

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 24 y Figura 21, de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 48.00% indica que siempre la eficiencia está presente dentro de las actividades laborales, así también el 40.00% indicó que casi siempre existe eficiencia.

Tabla 25.
Indicador 7: reconocimiento personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	16.00%	16.00%
	Casi nunca	2	8.00%	24.00%
	Regularmente	5	20.00%	44.00%
	Casi siempre	9	36.00%	80.00%
	Siempre	5	20.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

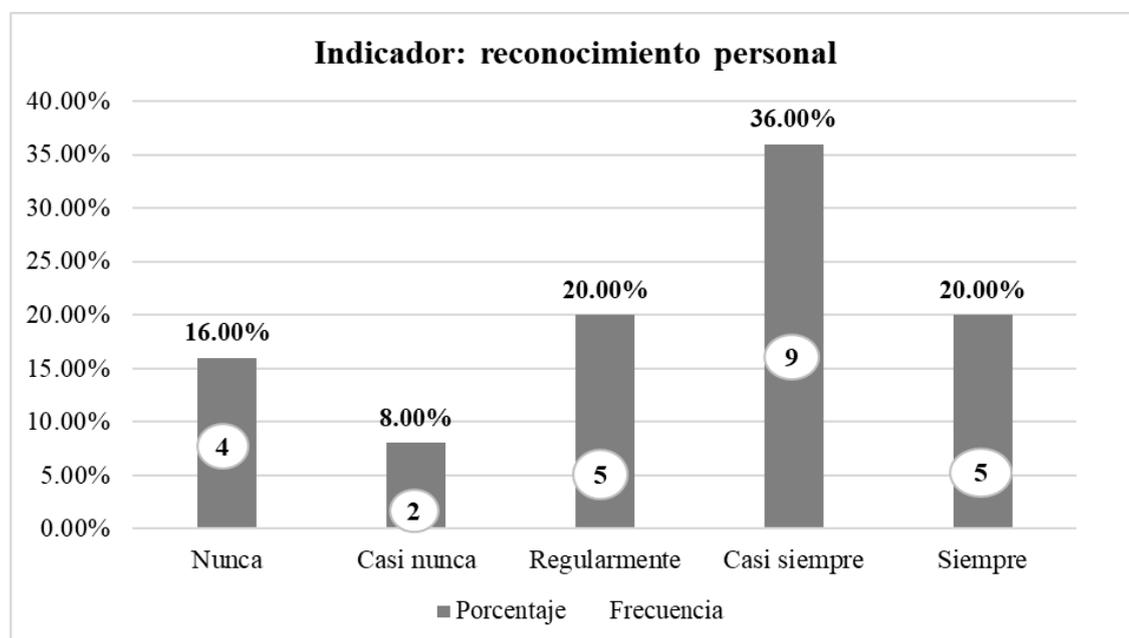


Figura 22. Reconocimiento personal
Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 25 y Figura 22, de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 36.00% indica que casi siempre la empresa se preocupa por sus colaboradores, mientras que el 20.00% indica que siempre existe reconocimiento y finalmente el otro 20.00% indica que esto solo es regularmente el reconocimiento y preocupación por los colaboradores.

Tabla 26.
Indicador 8: aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12.00%	12.00%
	Casi nunca	1	4.00%	16.00%
	Regularmente	2	8.00%	24.00%
	Casi siempre	12	48.00%	72.00%
	Siempre	7	28.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

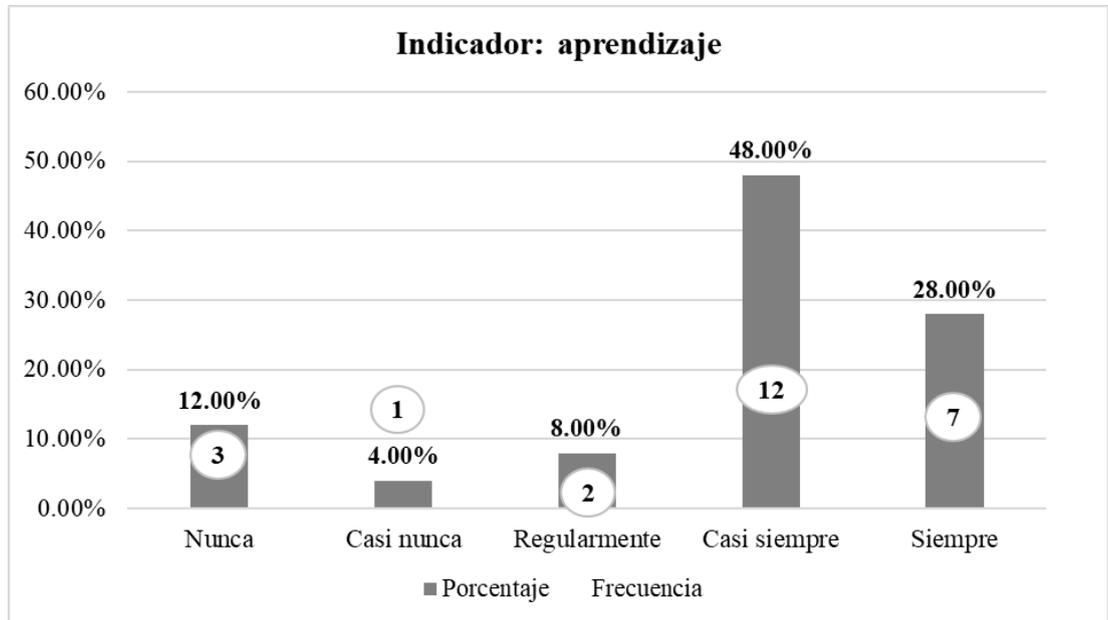


Figura 23. Aprendizaje

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 26 y Figura 23, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 48.00% indica que casi siempre se encuentran en constante aprendizaje, así también el 28.00% indicó que siempre están en permanente aprendizaje.

Tabla 27.
Indicador 9: sentido de pertenencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.00%	8.00%
	Casi nunca	1	4.00%	12.00%
	Regularmente	0	0.00%	12.00%
	Casi siempre	7	28.00%	40.00%
	Siempre	15	60.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

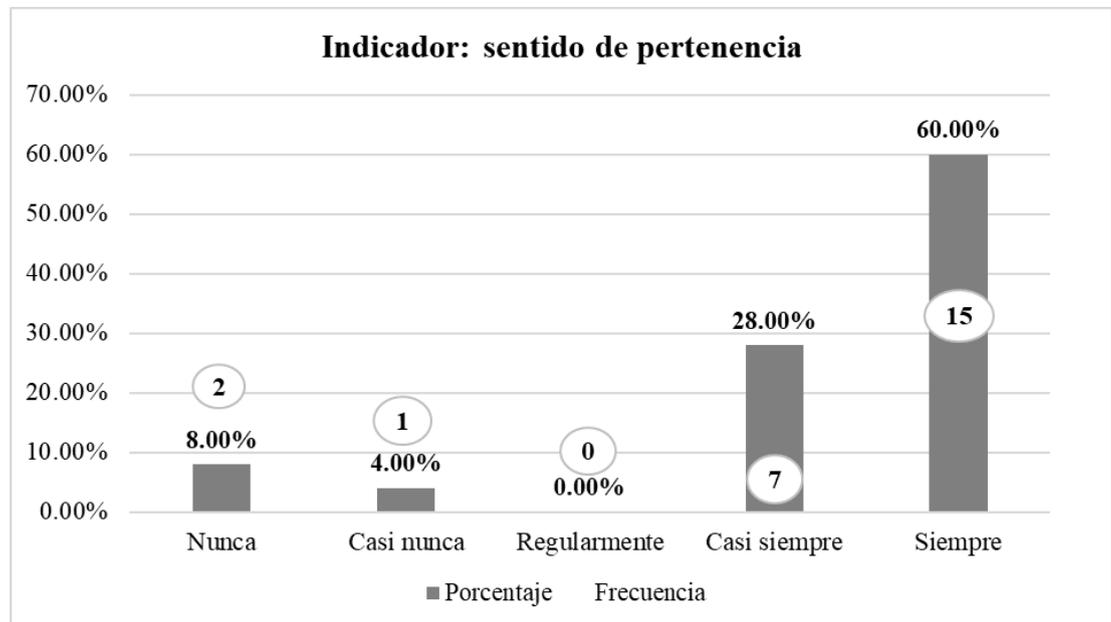


Figura 24. Sentido de pertenencia
Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 27 y Figura 24, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 60.00% indicó que siempre existe un sentido de pertenencia hacia la empresa, así también el 28.00% indicó que casi siempre tienen un sentido de pertenencia.

Tabla 28.
Indicador 10: eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.00%	0.00%
	Casi nunca	1	4.00%	4.00%
	Regularmente	3	12.00%	16.00%
	Casi siempre	7	28.00%	44.00%
	Siempre	14	56.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

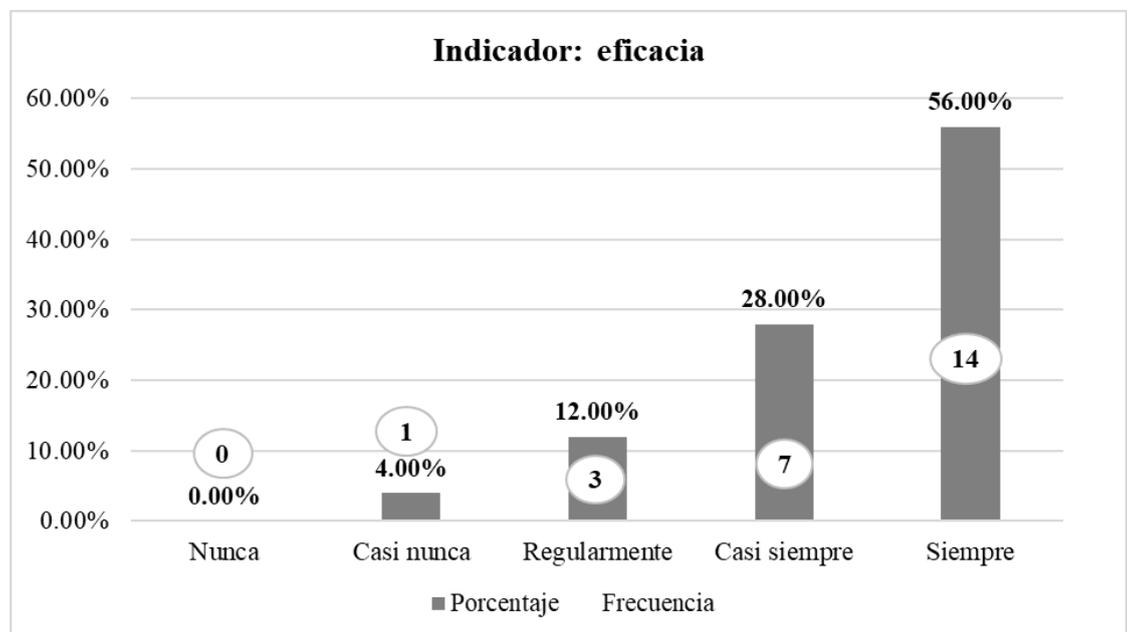


Figura 25. Eficacia

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 28 y Figura 25, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 56.00% indicó que siempre la eficiencia es un factor importante en su desempeño laboral, así también el 28.00% indicó que la eficiencia casi siempre se da en su desempeño.

c. Estadístico para medir el nivel de la dimensión 3: línea de carrera

Tabla 29.

Indicador 11: estabilidad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4.00%	4.00%	4.00%
Casi nunca	3	12.00%	12.00%	16.00%
Regularmente	3	12.00%	12.00%	28.00%
Casi siempre	9	36.00%	36.00%	64.00%
Siempre	9	36.00%	36.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

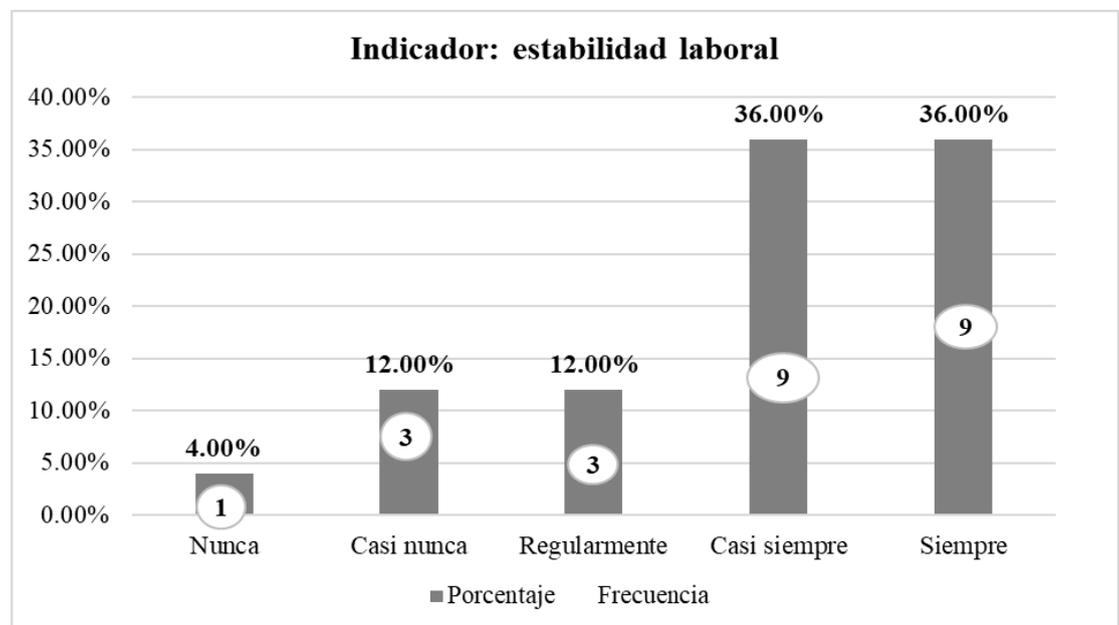


Figura 26. Estabilidad laboral

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 8 y Figura 6, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 36.00% indicó que casi siempre existe estabilidad laboral dentro de la empresa, otro 36.00% indica que siempre ha existido estabilidad, mientras que un 12.00% indicó que regularmente existe una estabilidad laboral.

Tabla 30.
Indicador 12: condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12.00%	12.00%
	Casi nunca	0	0.00%	12.00%
	Regularmente	6	24.00%	36.00%
	Casi siempre	9	36.00%	72.00%
	Siempre	7	28.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

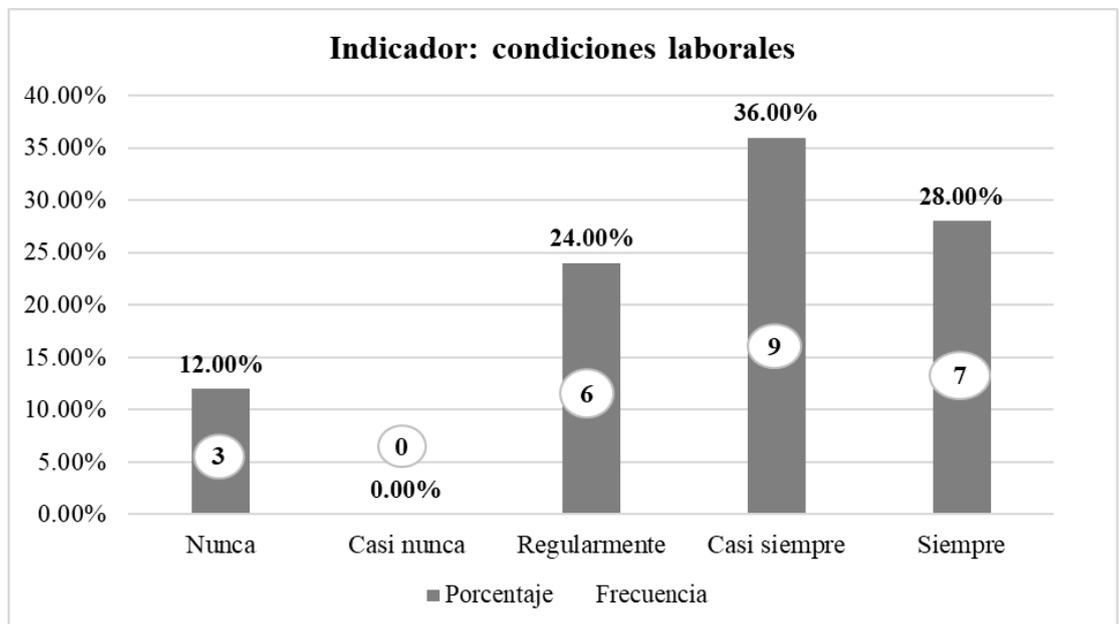


Figura 27. Condiciones laborales
Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 30 y Figura 27, de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, 36.00% indicó que casi siempre la empresa se preocupa porque sus condiciones laborales sean las adecuadas, mientras que el 28.00% indicó que siempre sucede esa preocupación por parte de la empresa.

Tabla 31.
Indicador 13: clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0.00%	0.00%
	Casi nunca	3	12.00%	12.00%
	Regularmente	2	8.00%	20.00%
	Casi siempre	5	20.00%	40.00%
	Siempre	15	60.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

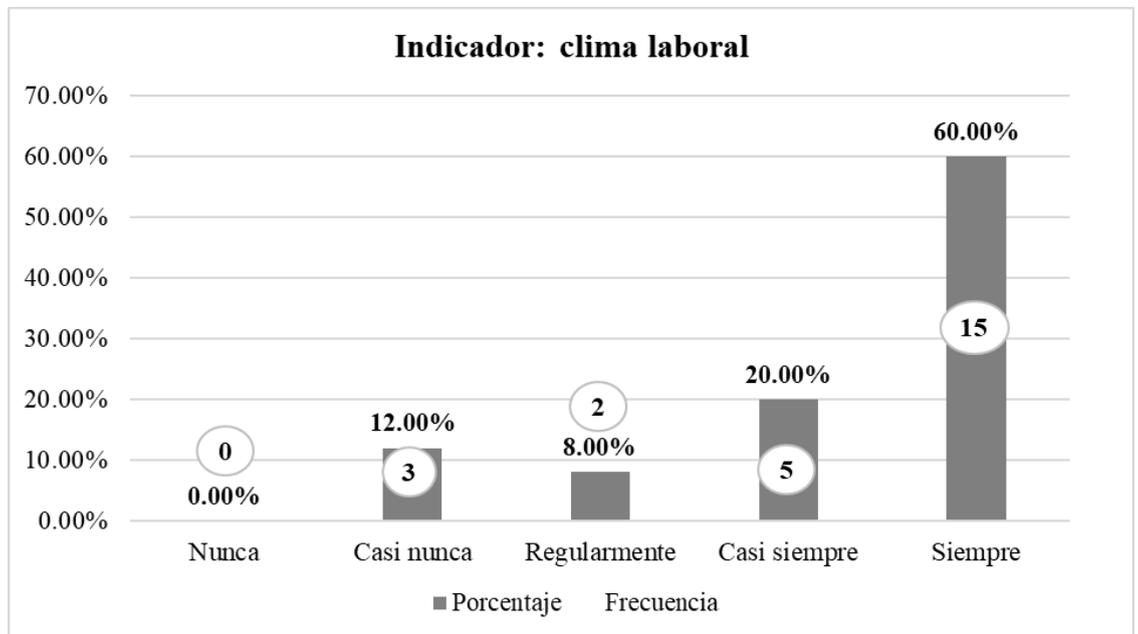


Figura 28. Clima laboral

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 31 y Figura 28, que de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 60% indicó que siempre existe un buen clima laboral, mientras que el 20.00% indicó que casi siempre existe buen clima laboral.

Tabla 32.
Indicador 14: recompensas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12.00%	12.00%
	Casi nunca	1	4.00%	16.00%
	Regularmente	6	24.00%	40.00%
	Casi siempre	9	36.00%	76.00%
	Siempre	6	24.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

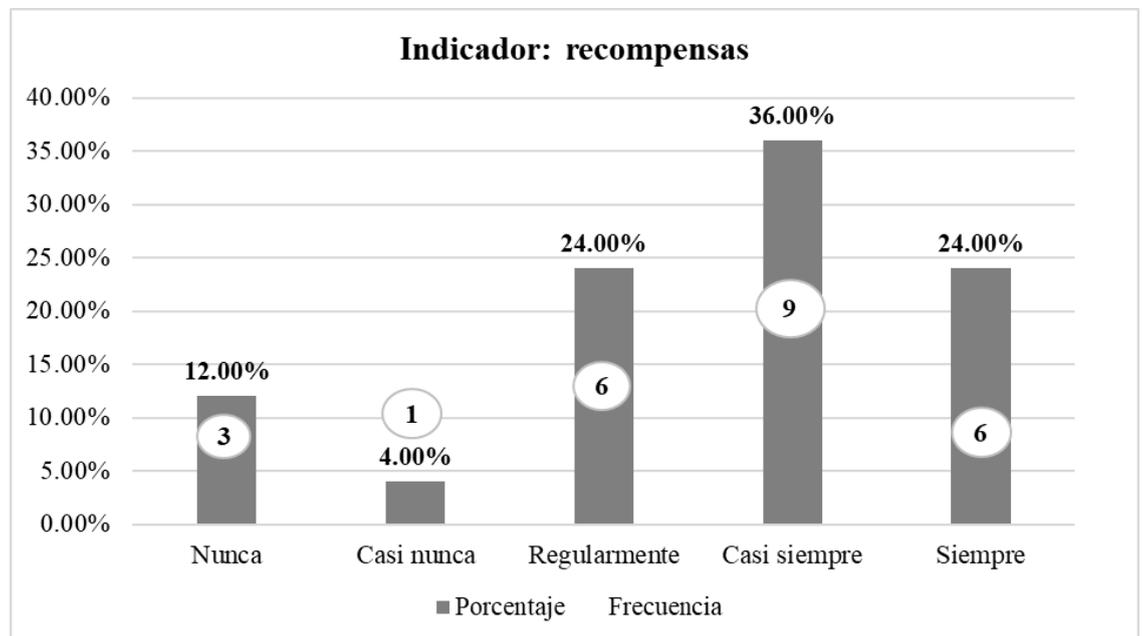


Figura 29. Recompensas

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 32 y Figura 29, del total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 36.00% indicó que casi siempre reciben recompensas por los objetivos logrados, así también el 24.00% indicó que siempre son recompensados. Finalmente, el otro 24.00% indicó que las recompensas se dan regularmente.

Tabla 33.
Indicador 15: beneficios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.00%	4.00%
	Casi nunca	2	8.00%	12.00%
	Regularmente	6	24.00%	36.00%
	Casi siempre	10	40.00%	76.00%
	Siempre	6	24.00%	100.00%
Total	25	100.00%	100.00%	

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

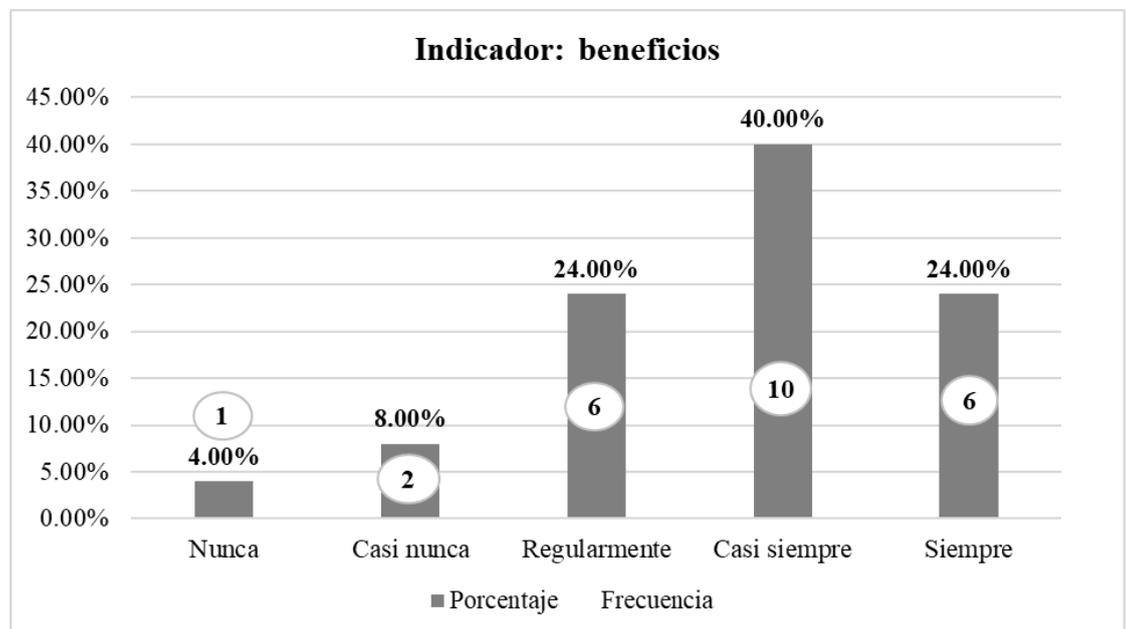


Figura 30. Beneficios

Fuente: encuesta por cuestionario – desempeño laboral.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 33 y Figura 30, de un total de 25 colaboradores que representan el 100% de la muestra, el 40.00% indica que casi siempre se tiene beneficios dentro de la empresa, mientras que un 24.00% indica que siempre obtienen beneficios. Finalmente, el otro 24.00% indicó que los beneficios son obtenidos regularmente.

5.2. Prueba de hipótesis

A. Prueba de hipótesis general

H_a : La motivación extrínseca influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.

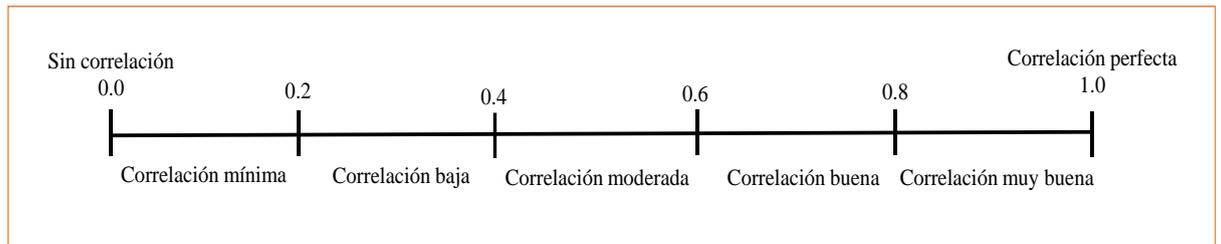


Figura 31. Estándar de medida de análisis estadístico paramétrico: r de Pearson
Fuente: elaboración propia.

Tabla 34.

Nivel de correlación entre motivación extrínseca (Vi) y desempeño laboral (Vd).

		Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Vi	Correlación de Pearson	1	0,522**
	Sig. (bilateral)		0,007
	N	25	25
Vd	Correlación de Pearson	0,522**	1
	Sig. (bilateral)	0,007	
	N	25	25

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

Fuente: software SPSS Statistics versión 25.

Al analizar la tabla 34, la cual muestra el análisis de correlación ejecutado en el software SPSS Statistics versión 25 sobre la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de la muestra seleccionada, podemos apreciar que el Coeficiente de Correlación de Pearson indica que existe una moderada asociación entre ambas variables ($r = 0.522$).

Asimismo, en el mismo cuadro podemos apreciar que el valor de significancia Sig. (Bilateral) es de $p = 0.007$ y este valor es menor que $\alpha = 0.05$ (5%), es decir el valor es significativo; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

B. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

a. Hipótesis específica 1

H1: La política salarial influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.

Tabla 35.

Nivel de correlación entre política salarial (V1i) y desempeño laboral (Vd).

		Política salarial	Desempeño laboral
V1i	Correlación de Pearson	1	0,608**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	25	25
Vd	Correlación de Pearson	0,608**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	25	25

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

Fuente: software SPSS Statistics versión 25.

Al analizar la tabla 35, la cual muestra el análisis de correlación ejecutado en el software SPSS Statistics versión 25 sobre la influencia de la política salarial en el desempeño laboral de la muestra seleccionada, podemos apreciar que el Coeficiente de Correlación de Pearson indica que existe una buena correlación entre ambas variables ($r = 0.608$).

Asimismo, en el mismo cuadro podemos apreciar que el valor de significancia Sig. (Bilateral) es de $p = 0.001$ y este valor es menor que $\alpha = 0.05$ (5%), es decir el valor es significativo.

b. Hipótesis específica 2.

H2: Las condiciones laborales influyen de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.

Tabla 36.

Nivel de correlación entre condiciones laborales (V2i) y desempeño laboral (Vd).

		Condiciones laborales	Desempeño laboral
V2i	Correlación de Pearson	1	0,481*
	Sig. (bilateral)		0,015
	N	25	25
Vd	Correlación de Pearson	0,481*	1
	Sig. (bilateral)	0,015	
	N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: software SPSS Statistics versión 25.

Al analizar la tabla 36, la cual muestra el análisis de correlación ejecutado en el software SPSS Statistics versión 25 sobre la influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral de la muestra seleccionada, podemos apreciar que el Coeficiente de Correlación de Pearson indica que existe una moderada asociación entre ambas variables ($r = 0.481$).

Asimismo, en el mismo cuadro podemos apreciar que el valor de significancia Sig. (Bilateral) es de $p = 0.015$ y este valor es menor que $\alpha = 0.05$ (5%), es decir el valor es significativo.

c. Hipótesis específica 3.

H₃: La implementación de un plan de línea de carrera influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019.

Tabla 37.

Nivel de correlación entre línea de carrera (V3i) y desempeño laboral (Vd)

		Línea de carrera	Desempeño laboral
V3i	Correlación de Pearson	1	0,255
	Sig. (bilateral)		0,220
	N	25	25
Vd	Correlación de Pearson	0,255	1
	Sig. (bilateral)	0,220	
	N	25	25

Fuente: software SPSS Statistics versión 25.

Al analizar la tabla 37, la cual muestra el análisis de correlación ejecutado en el software SPSS Statistics versión 25 sobre la influencia de la línea de carrera en el desempeño laboral de la muestra seleccionada, podemos apreciar que el Coeficiente de Correlación de Pearson indica que existe una baja correlación entre ambas variables ($r = 0.255$).

Asimismo, en el mismo cuadro podemos apreciar que el valor de significancia Sig. (Bilateral) es de $p = 0.220$ y este valor es mayor que $\alpha = 0.05$ (5%), es decir el valor no es significativo.

5.3. Discusión de resultados

De acuerdo a los objetivos de la presente investigación se busca conocer cuál es la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua SAC, para lo cual se prepararon dos encuestas, una para cada variable, las cuales fueron aplicadas a una muestra de 25 colaboradores del área, que pertenecen al grupo de empleados.

Luego se hizo un análisis estadístico descriptivo de los resultados de las encuestas, lo cual conllevó a analizar cada uno de los 30 indicadores pertenecientes a cada interrogante de los cuestionarios aplicados.

Luego aplicamos el análisis estadístico de correlación r de Pearson para los cuatro tipos de hipótesis obtuvimos una serie de actividades los cuales analizamos a continuación.

5.3.1. Resultados de la hipótesis general

Con respecto a los resultados de la hipótesis general de la Tabla 34, podemos afirmar que existe una moderada asociación entre ambas variables, con un coeficiente r de Pearson de 0.522.

Asimismo, se da por aceptada la hipótesis alternativa comprobando que sí existe correlación significativa entre ambas variables que son la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua SAC, cuyo p es 0.007, siendo este valor menor que $\alpha = 0.05$ (5%).

Con el propósito de reforzar la validez de la hipótesis general citamos a León (2017) en su tesis denominada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari, año 2017”. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, realizada en Ancash. Al realizar los estudios se pudo comprobar que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el año 2017, ya que existe una correlación positiva considerable del 79.5%, entre la motivación y el desempeño laboral.

5.3.2. Resultados de la hipótesis específica 1

Con respecto a los resultados de la primera hipótesis específica de la Tabla 35, podemos afirmar que existe una buena asociación entre la política salarial y el desempeño laboral, con un coeficiente r de Pearson de 0.608.

Asimismo, se da por aceptada la hipótesis alternativa comprobando que sí existe correlación significativa entre la política salarial y el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua SAC, cuyo p es 0.001, siendo este valor menor que $\alpha = 0.05$ (5%).

Estos resultados se ven reforzados con los resultados propuestos por Ccaulla (2018) que en su investigación denominada: “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”, que en sus variables principales remuneración salarial y desempeño laboral y aplicando la metodología del r de Spearman, obtiene un coeficiente de correlación de 0.507, demostrando la relación positiva entre las variables, obteniendo también un nivel de significancia $p = 0.014$ que es menor a 0.05, aceptando la hipótesis general, lo que demuestra que sí existe relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral de los trabajadores.

5.3.3. Resultados de la hipótesis específica 2

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 2 (H_2) de la Tabla 36, podemos afirmar que existe una moderada asociación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, con un coeficiente r de Pearson de 0.481.

Asimismo, se da por aceptada la hipótesis alternativa comprobando que sí existe correlación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua SAC, cuyo p es 0.015, siendo este valor menor que $\alpha = 0.05$ (5%).

Podemos encontrar similitud en los resultados que obtuvo Domínguez (2016) en su trabajo de investigación denominado “La motivación extrínseca y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de bodega del Departamento de Distribución de Ferretería Espinoza S.A. de la ciudad de Guayaquil del presente año”, ya que los resultados obtenidos permitieron

comprobar que la motivación extrínseca (condiciones de trabajo, reconocimiento social) incide en el desempeño laboral (no pausa laboral, no trabajo en equipo, trabajo bajo presión) de los colaboradores.

5.3.4. Resultados de la hipótesis específica 3

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 3 (H_3) de la Tabla 37, podemos afirmar que existe una baja asociación entre la línea de carrera y el desempeño laboral, con un coeficiente r de Pearson de 0.255.

Asimismo, se da por rechazada la hipótesis alternativa comprobando que no existe correlación significativa entre la línea de carrera y desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua SAC, cuyo p es 0.220, siendo este valor mayor que $\alpha = 0.05$ (5%).

Si consideramos los antecedentes de estudio de la variable de línea de carrera, podemos citar a Caruanambo & Muñoz (2019), que en su investigación denominada “La motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. Cajamarca, 2019”, que en su tercera hipótesis sobre si un plan de línea de carrera influye significativamente en la proactividad de los colaboradores, el coeficiente de correlación de Pearson indica que existe una baja asociación entre ambas variables ($r = 0.280$), del mismo modo se obtiene que el valor de significancia Sig. (Bilateral) es de $P = 0.0581$, siendo este valor mayor que 0.05, lo que indica que no es significativo, lo que conlleva a rechazar la hipótesis alternativa.

CONCLUSIONES

Luego de desarrollar la presente investigación acerca de la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C, y de acuerdo a los objetivos trazados podemos concluir lo siguiente:

1. Se logró comprobar que la motivación extrínseca sí tiene influencia positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio, existiendo una moderada asociación entre ambas variables con un coeficiente r de Pearson de 0.522, que queda demostrada mediante el compromiso laboral reflejado en la mejora de las competencias y la satisfacción laboral de los colaboradores y que se puede visualizar en la tabla 34.
2. Se analizó y comprobó de manera específica que una política salarial sí tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio, existiendo una buena asociación entre ambas variables con un coeficiente r de Pearson de 0.608; ya que si manejamos esto de manera eficiente habrá mejora en las competencias laborales, las cuales se vienen desarrollando con eficiencia y eficacia en el trabajo y que se puede visualizar en la tabla 35.
3. Asimismo, se analizó y comprobó que el brindar las condiciones laborales ha influido de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio, existiendo una moderada asociación entre ambas variables con un coeficiente r de Pearson de 0.481; esto se ve demostrado con el buen compromiso laboral, el cual se refleja principalmente en el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la empresa y que se puede visualizar en la tabla 36.
4. Finalmente, se comprobó que la implementación de un plan de línea de carrera no tiene influencia directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio, ya que existe una baja asociación entre ambas variables con un coeficiente r de Pearson de 0.255; sin embargo, dicho plan no deja de ser importante porque refuerza la cultura organizacional de la empresa evitando la alta rotación de los colaboradores y que se puede visualizar en la tabla 37.

RECOMENDACIONES

Luego de conocer las conclusiones respecto a la investigación realizada sobre la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda al directorio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. continuar con el desarrollo de estrategias que promuevan la motivación extrínseca en su empresa, tales como actividades de reconocimiento al desempeño como la entrega de bonos de recompensas y felicitaciones públicas a los colaboradores que superen las metas trazadas de forma sobresaliente en el área de acopio durante cada trimestre, ya que las conclusiones de la presente investigación demuestran que dicha motivación genera resultados positivos.
2. Se recomienda implementar constantemente mejoras en la política salarial de la empresa, atendiendo estratégicamente el marco legal que las ampara y priorizando medidas para el beneficio de los colaboradores, liderada por el área de administración de la empresa que también ve asuntos relacionados a la línea de recursos humanos tomando como referentes las políticas salariales de otras empresas del sector minero, ya que permitirá un adecuado cumplimiento de la ley además de reforzar el buen desempeño de los colaboradores.
3. Se recomienda que en el caso de las condiciones laborales se debe tomar especial atención a la carga laboral, mediante la revisión anual de las funciones en los perfiles de los puestos laborales, buscando un balance en las responsabilidades de los colaboradores evitando así sobrecarga en las actividades clave de sus puestos.
4. Se recomienda impulsar la implementación de un plan de línea de carrera, mediante la evaluación y acompañamiento anual de los colaboradores comprometidos con la empresa que tengan un desempeño laboral sobresaliente, de tal manera que accedan a consideraciones de ascenso, capacitaciones y mentorías, reforzando las dimensiones de la motivación extrínseca.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y Clima Organizacional*. *Revista de Psicología del Deporte* 2000, Volumen 9, número 1-2. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Alviz, M. & Añasco, K. (2018). *Relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Materiales, Arequipa – 2018*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Bordas, M (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Barge, J (1996). *Leaderships skills and the dialectics of leadership in group decision making*. En R. Hirokawa y M. Polle (eds.) *Communication and Group Decision Making*. California: Thousand Oaks, Sage Publications
- Calcina Arenas, M. L. (2017). *Impacto de la motivación en la satisfacción laboral del instituto de educación superior tecnológico público Pedro P. Díaz - 2017*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Caruanambo, A. & Muñoz, J. (2019). *La motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. Cajamarca 2019*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Ccaulla (2018). Tesis titulada: “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”, tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.
- Chelladurai, P. (1984). *Leadership in sports*. En J. M. Silva y R. S. Weinberg (eds.) *Psychological Foundations of Sports*. Champaign, IL: Human Kinetics.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw-Hill.
- De la Mora, J. (1977). *Psicología del Aprendizaje*. México: Editorial Progreso S.A. de C.V.
- Domínguez (2016). “La motivación extrínseca y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de bodega del Departamento de Distribución de Ferretería Espinoza S.A. de la ciudad de Guayaquil del presente año”. Universidad de Guayaquil “Estatad” Facultad de Ciencias Psicológicas. Tesis. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26337>.
- Empresa Activos Mineros S.A.C (2020). Política Remunerativa de fecha 23/12/2020. <https://www.amsac.pe/wp-content/uploads/2021/07/Pol%C3%ADtica-Remunerativa-AMSAC-v0-2020-12-23.pdf>.
- Enríquez, M. (2018). *Correlación entre los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de un grupo de mandos medios de generación milenica en un centro de llamadas*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar.
- Espada, M. (2002). *Nuestro motor emocional: La Motivación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Goerlich, J et al. (2010). *Contratación Laboral y Tipos de Contrato: Criterios Jurisprudenciales*. España: Lex Nova.
- Guerrero, A. (2009). *Las Claves para el Trabajo en Equipo*. Revista digital Temas para la Educación, Julio 2009, número 3. España: Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía.
- Heizer, J & Render, B (2004). *Principios de administración de operaciones*. México: Pearson Educación.
- Hernández, R et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Educación

- Hidalgo, B. (2011). Remuneraciones inteligentes: Una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- IICA (2004). Experiencias sobre Sistemas de Incentivos a la comunidad de investigadores para favorecer la innovación tecnológica. Colombia: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- Informe de Eurydice (2017). Modernización de la Educación Superior en Europa: Personal Académico. Bruselas: Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural.
- Jesuíno, J.C. (1996). Processos de Liderança. Lisboa: Livros Horizonte.
- Jiménez, D. (2007). Manual de Recursos Humanos. Madrid: ESIC Editorial.
- León, G. (2017). Tesis titulada “La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, Año 2017”. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
- León W. (2011). Trabajo de Titulación titulado “La Comunicación Asertiva y su Incidencia en las Empresarias Independientes de la Empresa Yanbal en la Provincia de Santa Elena Periodo 2010 - 2011”. (Trabajo de titulación de licenciatura). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.
- Marketing Publishing (1996). Gestión y Motivación del Personal. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Mokate, K. (1999). Eficacia, Eficiencia, Equidad y Sostenibilidad: ¿Qué queremos decir? Diseño y gerencia de políticas y programas sociales. INDES 2002.
- Moreno, C., Ramirez, C. & Tamani, V. (2016). Tesis titulada “El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los Colaboradores del FONDECYT”. (Tesis Licenciatura en Administración), Universidad Inca Garcilazo de la Vega,

- Oliva Estrada, E. (2017) tesis titulada Motivación y desempeño laboral de los Colaboradores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima Perú 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Palacios (2017). Tesis titulada La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Galería 999, Centro Comercial Palao, SMP- 2017”. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración, Universidad César Vallejo,
- Ramírez (2017). Tesis titulada “La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima - 2017”, Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en administración. Universidad César Vallejo.
- Ramos, E. (s.f.). Tesis titulada “Modelo de la Contingencia y Eficacia Organizacional. Una Evaluación del Impacto de Programas de Empleo”. (Tesis doctoral). Universidad de Almería, España.
- Reátegui Arévalo, L. (2017) tesis titulada Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los Colaboradores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo de Perú.
- Rojas, C. (2020). La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019. (Tesis de Ingeniería) Universidad Continental.
- Santacruz, J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Eloy Alfaro en el año 2016. (Tesis de Licenciatura) Universidad Central del Ecuador.
- Santibáñez, I & Sánchez, J (2007). Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado. México: Pearson Educación.

Siliceo, A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. México: Editorial Limusa S.A.

Soto, M (2015). UF0075: Planificación, organización y control de eventos. España: Editorial Elearning S.L.

Urquijo, J. & Bonilla, J (2008). La Remuneración del Trabajo, Manual para la Gestión de Sueldos y Salarios. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales.

Valderrama, S (2002). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Vega T. (2015). Tesis titulada “Influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el departamento de negocios en la caja rural de ahorro y crédito S.A mi Caja Cajamarca”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Vélaz, J. (1996). Motivos y Motivación en la Empresa. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

ANEXOS

1. Instrumento para la obtención de datos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA APLICADA A LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ACOPIO DE LA EMPRESA MINERA YANAQUIHUA S.A.C.

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información. Cuyas opiniones son de gran importancia para nuestra investigación. Le suplicamos que responda con sinceridad las preguntas planteadas. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Escalas de valoración.

5	Siempre
4	Casi siempre
3	Regularmente
2	Casi nunca
1	Nunca

Variable 1: motivación extrínseca

N°	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	ESCALA DE MEDICION DE LIKERT				
		Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	Política salarial					
1	¿El monto del salario que percibo está acorde al puesto de trabajo que ocupo?					
2	¿La empresa cumple con brindarme mis beneficios sociales de acuerdo a ley?					
3	¿Recibo algún incentivo económico por parte de la empresa cuando hago un buen trabajo?					
4	¿La empresa reconoce los gastos realizados por concepto de viáticos?					
5	¿La empresa abona mi salario en la fecha establecida acorde al contrato laboral?					
	Condiciones laborales					
6	¿Me siento seguro dentro del área donde realizo mis actividades laborales?					
7	¿Cuento con un contrato laboral de acuerdo con el área en donde me desenvuelvo?					
8	¿Considero que mi horario de trabajo asignado es justo y de acuerdo a ley?					
9	¿La empresa donde laboro renueva los contratos regularmente?					
10	¿Siento que me sobrecargan de tareas y actividades en el área de trabajo?					
	Línea de carrera					
11	¿La empresa me brinda capacitaciones constantes?					

12	¿La empresa promueve actividades de reconocimiento al personal por el buen trabajo realizado?					
13	¿La empresa promueve actividades (pasantías, cambios de área, oportunidades académicas) que potencien el talento de sus colaboradores?					
14	¿Crees que los ascensos en la empresa han sido justos y transparentes?					
15	¿Las actividades que realizas en la empresa están alineadas a tu carrera profesional?					

¡Gracias por su colaboración!

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA APLICADA A LOS COLABORADORES DEL AREA DE ACOPIO DE LA EMPRESA MINERA YANAQUIHUA S.A.C.

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información. Cuyas opiniones son de gran importancia para nuestra investigación. Le suplicamos que responda con sinceridad las preguntas planteadas. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Escalas de valoración.

5	Siempre
4	Casi siempre
3	Regularmente
2	Casi nunca
1	Nunca

Variable 2: desempeño laboral

N°	DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA DE MEDICION DE LIKERT				
		Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	Competencias					
1	¿Consideras que eres organizado en las labores que realizas?					
2	¿Analizas la situación antes de tomar acción en las labores encomendadas?					
3	¿La empresa donde trabajas promueve el liderazgo de sus colaboradores?					
4	¿La empresa permite una comunicación horizontal entre sus colaboradores?					
5	¿La empresa promueve el trabajo en equipo entre sus colaboradores?					
	Compromiso laboral					
6	¿Realizo las actividades encomendadas en los tiempos esperados?					
7	¿Considero que la empresa se preocupa por los colaboradores?					
8	¿Aprovecho las oportunidades que me brinda la empresa?					
9	¿Me identifico con la empresa donde trabajo?					
10	¿Busco lograr los objetivos de la empresa optimizando tiempo y recursos?					
	Satisfacción laboral					
11	¿Considero que la empresa me da seguridad laboral permanente?					

12	¿Considero que la empresa se preocupa por brindarme un adecuado espacio de trabajo?					
13	¿Me llevo bien con mis compañeros de trabajo?					
14	¿Considero que la empresa recompensa el esfuerzo de sus colaboradores? (Cambio de turno, días libres, horario flexible)					
15	¿Considero que trabajar en esta empresa me trae beneficios personales o profesionales?					

¡Gracias por su colaboración!

2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuánto influye la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ha: La motivación extrínseca influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C Arequipa, 2019.</p>	<p>Variable Independiente (X)</p> <p>Motivación extrínseca</p>	<p>Dimensiones variables independiente:</p> <p>X1. Política salarial</p>	<p>Indicadores X1</p> <p>1,2,3,4,5</p>	<p>Población:</p> <p>30 colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa 2019.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuánto influye la política salarial en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019?</p> <p>¿Cuánto influyen las condiciones laborales en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019?</p> <p>¿Cuánto influye la implementación de un plan de línea de carrera en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar la influencia de la política salarial en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019.</p> <p>Analizar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019.</p> <p>Analizar la influencia de la implementación de un plan de línea de carrera en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: La política salarial influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019.</p> <p>H2: Las condiciones laborales influyen de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019.</p> <p>H3: La implementación de un plan de línea de carrera influye de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa, 2019.</p>	<p>Variable Dependiente (Y)</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>Y1. Competencias</p> <p>Y2. Compromiso laboral</p> <p>Y3. Satisfacción laboral</p>	<p>Indicadores X2</p> <p>6,7,8,9,10</p> <p>Indicadores X3</p> <p>11,12,13,14,15</p> <p>Indicadores Y1</p> <p>1,2,3,4,5</p> <p>Indicadores Y2</p> <p>6,7,8,9,10</p> <p>Indicadores Y3</p> <p>11,12,13,14,15</p>	<p>Muestra:</p> <p>25 colaboradores empleados del área de acopio de la empresa Minera Yanacocha S.A.C. Arequipa 2019.</p> <p>Tipo de Investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental de tipo transversal</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Para medir la variable 1</p> <p>Cuestionario de encuestas</p> <p>Para medir la variable 2:</p> <p>Cuestionario de encuestas.</p>

Fuente: elaboración propia.

3. Propuesta de política salarial

PROPUESTA DE POLÍTICA SALARIAL

Minera Yanaquihua S.A.C.

Versión	Fecha	Control de cambios
01	01 de agosto del 2021	• Versión inicial

Áreas Responsables	Nombres y Cargos
Elaborado por:	Rojas Muñoz Josué A.
Revisado por: Administrador	Arangurí Lozano Luz M.
Aprobado por: Gerencia General	Salinas de la Cruz Harry M.

CONTENIDO

- I. Objetivo
- II. Alcance
- III. Definiciones
- IV. Detalle de política salarial
- V. Funciones y responsabilidades
- VI. Anexos
- VII. Referencias

I. Objetivo

Establecer alineamientos que permitan administrar las compensaciones que brinda Minera Yanacocha S.A.C. a sus colaboradores, a través de una estructura remunerativa que busque una equidad interna en función a la meritocracia y al cumplimiento de objetos individuales, alineada al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

II. Alcance

Aplica a todo el personal de Minera Yanacocha S.A.C. que se encuentra bajo la modalidad de contratación: a plazo indefinido o plazo fijo.

III. Definiciones

3.1. Compensación

Es el conjunto de las recompensas monetarias y beneficios que perciben los colaboradores de una organización en contraprestación por el trabajo realizado.

3.2. Gestión de compensaciones

Es el conjunto de estrategias, planes y acciones alineados a la estrategia de la organización, a fin de atraer al personal idóneo, fidelizar a los colaboradores impulsando la meritocracia, motivar a los colaboradores para cumplir y superar los objetivos propuestos y gestionar de manera eficiente el presupuesto asignado contribuyendo a la rentabilidad de la organización.

3.3. Componentes de la compensación

La compensación de Minera Yanacocha S.A.C. se compone por los siguientes elementos:

3.3.1. Remuneración Fija: Es la compensación bruta anual en efectivo que percibe la persona con carácter garantizado y cuya finalidad se orienta al reconocimiento de una mayor complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas, así como garantizar una compensación mínima que permita cubrir los gastos básicos.

3.3.2. Remuneración Variable: Es la compensación que percibe el trabajador como recompensa al cumplimiento de sus objetivos de corto y largo plazo. El objetivo es impulsar el alto desempeño y motivar a los colaboradores a cumplir y/o exceder los objetivos propuestos.

3.4 Bandas Salariales

Es un rango de remuneraciones, conformado por un mínimo, un punto medio y un máximo, en el cual se encuentra contenido un grupo de puestos con similares responsabilidades y funciones, que permite establecer la compensación de acuerdo al mercado, compensar a los colaboradores basados en su desempeño y manejar adecuadamente los presupuestos asignados.

IV. Detalle de Política Remunerativa

4.1. Determinación de la Metodología

Para manejar una administración remunerativa técnica, Minera Yanaquihua S.A.C. ha optado por utilizar una metodología propia de valorización de puestos, cuyos factores y subfactores se soportan en información comprobable dentro de la organización como son: Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

Esta metodología está sujeta a los siguientes factores de medición:

4.1.1. Formación y experiencia: Mide el nivel indispensable educación formal (que provee los conocimientos que se adquieren en centros académicos) versus la experiencia mínima indispensable en el puesto (esto es las vivencias acumuladas por una persona durante el ejercicio de sus actividades en el campo laboral).

4.1.2. Autonomía el trabajo: Mide la formación de trabajo (referido al grado en que la labor está sujeta a normas procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación) versus la intensidad de la supervisión recibida (es decir la frecuencia y la meticulosidad con que en situaciones normales el superior inmediato instruye resuelve excepciones absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y le toca cuenta en su labor).

4.1.3. Responsabilidad por resultados: Magnitud e importancia el daño (la gravedad que podría tener la consecuencia del error) la probabilidad de detectar oportunamente el error (antes de tener consecuencias).

4.1.4. Responsabilidad por supervisión: Mide la exigencia del ocupante del puesto de comandar un grupo humano de asumir cabalmente la responsabilidad por los resultados de trabajo del mismo. Evalúa el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o estrato versus el número total de personas supervisada.

4.1.5. Condiciones de trabajo: Mide la postura de ocurrencia de los accidentes de trabajo aun tomando los diferentes cuidados y medidas que se requieren.

4.1.6. Responsabilidad por equipos herramientas materiales y/o procesos de trabajo: Mide el grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas equipos y herramientas manipular materiales y/o productos intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorece el avance de actividades superiores.

4.2. Establecimiento de Categorías Remunerativas

Se han establecido once categorías salariales con su respectiva descripción y las cuales se agrupan a terminadas posiciones y, a su vez, con definiciones distintas, miden los factores de medición. Las exigencias de cada factor serán distintas de acuerdo al nivel del puesto del colaborador ocupa (Ver Anexo 01).

4.3. Banda Salarial

4.3.1. Las bandas salariales están orientadas a ubicar a los colaboradores dentro del Rango correspondiente a su categoría salarial, en torno a un $\pm 20\%$ del valor de una comparación.

4.3.2. La remuneración de ingreso se establecerá en la banda inicial de la estructura salarial por grupo ocupacional, existiendo la posibilidad de determinar la remuneración de ingreso de la banda media hasta la banda máxima de la estructura social según el nivel de competencia del candidato respecto al MOF y MPP del puesto. Para ello, se requerirá la aprobación de la Gerencia General de manera excepcional, cuando sea escrita y objetivamente necesario.

4.4. Comparación de puestos y cálculo de diferencias remunerativas

4.4.1. Luego de identificar los factores se procede a la categorización de puestos, determinando la categoría remunerativa, alineándolos a la asociación del MOF y MPP del puesto con el puntaje de cada grupo ocupacional.

4.4.2. Con el propósito de validar que los puestos de similar valor tienen la misma remuneración, la empresa ha determinado un cuadro de categorías salariales de cinco niveles.

4.4.3. Luego de haber definido la categoría salarial de los puestos de trabajo, es necesario realizar las comparaciones dentro de cada grupo ocupacional con el objetivo de comprobar si es que existen diferencias remunerativas que no encuentra justificación. Esta comparación puede derivar los siguientes resultados: debajo de banda, dentro de la banda o encima de la banda. Esta justificación considera, como principal factor, el nivel de cumplimiento del perfil del colaborador frente al MOF Y MPP de su puesto. Esta comparativa puede derivar en los siguientes resultados: debajo del perfil, cumple con el perfil o excede el perfil.

4.4.4. De manera excepcional, podrán existir revisiones específicas de un puesto y/o colaborador, en base de diversos factores tales como:

- Trayectoria rendimiento y desempeño en el puesto de trabajo.
- Tiempo servicios en la empresa.
- Experiencia laboral.
- Formación: estudios realizados y certificaciones obtenidas.
- Lugar de trabajo.
- Escasez de mano de obra calificada para un puesto determinado.

4.4.5. Bajo la metodología de valoración aplicada, se garantiza que no existen los prejuicios o estereotipos de género a lo largo del proceso.

4.5. Acciones para eliminar brechas remunerativas

- 4.5.1. En los casos donde se encuentran diferencias remunerativas que no tengan justificación, se estableció el uso del Procedimiento de la Metodología de Puntos por Factor, donde se contrasta el perfil del ocupante del puesto y a la banda salarial de la categoría salarial
- 4.5.2. En aquellos casos que se encuentren en el escenario “cumplen con el perfil y están debajo de banda” o el escenario “exceden del perfil y están debajo de la banda” se procederá a realizar la homologación del puesto según las categorías remunerativas aprobadas, previa las autoridades que correspondan.

4.6. Proceso de promociones o ajustes remunerativos

- 4.6.1. En caso de promociones o ajustes remunerativos menores o igual al 15%, se aplicará un incremento remunerativo en un solo tramo.
- 4.6.2. En caso de promociones o ajustes remunerativos mayores al 15% se aplicará el siguiente criterio: si la propuesta fuera un porcentaje mayor 15% se realizará en dos tramos, debiendo culminarse la ejecución del ajuste salarial después de 6 meses de la primera modificación, previa autorización de la Gerencia General.
- 4.6.3. Los ajustes remunerativos solamente proceden cuando existe presupuesto disponible.

4.7. Medidas ante Periodos de Incapacidad Temporal

De conformidad con la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres, durante el periodo del vínculo laboral se evitará cualquier tipo de práctica que contenga elementos discriminatorios de género durante los procesos de promoción, capacitación, suspensión, despido o cualquier otro término o condición laboral; considerándose como candidatos o promoción, capacitación o tratamiento de medida disciplinaria a colaboradores en periodos de incapacidad temporal del trabajo. Estos periodos son aquellos vinculados para el embarazo, la licencia por maternidad, la licencia por paternidad, permiso por lactancia materna o la Asunción de responsabilidades familiares Según contempla la Ley N* 30012, qué procede el derecho de la licencia a colaboradores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

4.8. Proceso de Selección de Personal

De conformidad con la Ley N° 30709 que prohíbe la Discriminación Salarial entre hombres y mujeres, durante todo el proceso de atracción y selección, valga decir, difusión de la oferta laboral, entrevistas y contratación de personal, se evitara cualquier tipo de proyección de elementos discriminatorios de género como la orientación o preferencia a algún género para algunas funciones específicas. Todo el fin de equilibrar la composición de género en la empresa a nivel de gerencias, grupos ocupaciones y puestos.

4.9. Difusión de Política Remunerativa

Como parte del proceso de comunicación y difusión de la metodología aplicada a la Ley de igualdad Salarial, se hará entrega de la Política Remunerativa al personal activo, durante el proceso de capacitación, al personal nuevo, durante el proceso de inducción. Ambas partes dejarán constancia por escrito de la entrega de la Política, firmando dicha constancia que toma conocimiento y aceptación de recepción de la misma. (Ver anexo 2).

V. Funciones y responsabilidades

5.1. De la Gerencia General

- Validar los lineamientos establecidos en la Política Remunerativa de Minera Yanaquihua S.A.C.
- Aprobar la Valorización de Puestos establecidos según metodología aplicada.
- Validar la Categoría Remunerativa Minera Yanaquihua S.A.C.
- Aprobar el plan de comunicación de la política remunerativa de Minera Yanaquihua S.A.C.

5.2. Jefe de Oficina de Administración

- Proponer la estrategia remunerativa que compense y contribuya con atraer al personal idóneo y fidelizar a los colaboradores, impulsando la meritocracia.
- Velar por el cumplimiento de la política remunerativa, respetando la equidad interna, a través de la valoración de los puestos.
- Gestionar la competitividad externa, analizando anualmente el mercado salarial comparativo, diseñando y proponiendo las Bandas Salariales.
- Asegurar una correcta gestión y administración de sueldos, incentivos, beneficios para asegurar un control adecuado de los costos laborales.
- Ejecutar las acciones aprobadas mediante la Política Remunerativa, en el Sistema de Remuneraciones de Minera Yanaquihua S.A.C.
- Actualizar la Política Remunerativa, conceptos y parámetros establecidos en Minera Yanaquihua S.A.C., para tal fin.
- Contribuir con la difusión de la Política Remunerativa aprobada

5.3. Colaborador

- Revisar y dar conformidad de la recepción de la Política Remunerativa
- Ejecutar sus funciones con eficiencia orientando hacia una cultura de meritocracia.

VI. Anexos

Anexo 1: categorías salariales

Anexo 2: formato de recepción de política remunerativa.

ANEXO 1
CATEGORÍAS SALARIALES

Grupo Ocupacional	Sub grupo Ocupacional	Puesto
1. Gerente General	1. Gerente General	GERENTE GENERAL
2. Gerentes	2.1. Gerente de Operaciones	GERENTE DE OPERACIONES
3. Ejecutivos	3.1. Jefe	JEFE DE PLANTA JEFE DE GEOLOGÍA JEFE DE MINA JEFE DE LABORATORIO JEFE DE ACOPIO
4. Profesionales	4.1. Responsables	ADMINISTRADOR ASISTENTE ADMINISTRATIVO SUPERVISOR DE LABORATORIO METALURGICO SUPERVISOR DE ACOPIO GEOLOGO DE SECCION JEFE DE PLANEAMIENTO JEFE DE GUARDIA ENCARGADO DE ALMACEN
5. Técnicos	4.2. Operarios	OPERARIOS DE PLANTA PREPARADOR DE MUESTRAS (MUESTREROS) FUNDIDOR ENSAYADOR PROMOTOR DE ACOPIO LIQUIDADOR CONDUCTOR AYUDANTE DE ALMACÉN POLVORINEROS

ANEXO 2
FORMATO DE RECEPCIÓN DE POLÍTICA SALARIAL

**DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y RECEPCIÓN DE
POLÍTICA SALARIAL DE MINERA YANAQUIHUA S.A.C.**

Yo.....,
identificado con DNI N°..... declaro haber recibido y leído la Política Remunerativa de Minera Yanacahuasi S.A.C. implementada con la finalidad de garantizar la equidad interna y externa de las remuneraciones de los colaboradores. Asimismo, tomo conocimiento que Minera Yanacahuasi S.A.C. considera como principal factor el nivel de cumplimiento del Perfil de Puesto del colaborador y de los objetivos establecidos para el puesto que desempeñan.

Arequipa,de.....del

Firma:

Puesto:

Gerencia y/o Área:

Fuente: adaptado de Empresa Activos Mineros S.A.C. (2020). Política Remunerativa de fecha 23/12/2020. Tomado de la página: <https://www.amsac.pe/wp-content/uploads/2021/07/Pol%C3%ADtica-Remunerativa-AMSAC-v0-2020-12-23.pdf>.

Nota: se propone la presente política salarial en coordinación con el área de administración de la empresa Minera Yanacahuasi SAC. En función al Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), Manual de Perfiles de Puestos (MPP), dado que la política salarial es una dimensión de la motivación extrínseca para el presente trabajo de investigación.

4. Fotografías del lugar



Foto N° 01: letrero de entrada a la empresa Minera Yanaquihua SAC



Foto N° 02: AAHH La central Cerro Rico (viviendas de mineros artesanales)



Foto N° 03: planta de la empresa Minera Yanaquihua SAC.



Foto N° 04: vehículos en la zona de acopio de la empresa Minera Yanaquihua SAC.